Quels sont les seuils déclenchant l'obligation d'égalité salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, l'égalité salariale est une obligation légale pour toute entreprise, **sans seuil minimum**. L'obligation fondamentale d'égalité de rémunération entre hommes et femmes découle des articles L.241-1 à L.241-11 du Code du travail. Une obligation spécifique s'applique dès **15 salariés** : chaque délégation du personnel doit désigner un **délégué à l'égalité** conformément à l'article L.414-15 du Code du travail, chargé de défendre l'égalité de rémunération et de conditions de travail. Des seuils supplémentaires liés à un audit salarial obligatoire (150 salariés, écart salarial de 5%) ne sont pas expressément codifiés dans le Code du travail luxembourgeois — tout employeur reste néanmoins tenu au principe général d'égalité de rémunération, avec obligation de justifier objectivement toute différence de traitement, sous peine de contentieux devant le **tribunal du travail**.

Définition

L'égalité salariale constitue un principe fondamental garantissant une rémunération égale pour un travail de valeur égale dans le **Grand-Duché de Luxembourg**, sans discrimination fondée sur le sexe, conformément aux articles L.241-1 à L.241-11 du Code du travail luxembourgeois. Ce principe s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération, incluant le salaire de base, les primes, avantages en nature et autres gratifications pour tous les salariés, qu'ils soient résidents ou frontaliers.

Le Titre IV du Livre II du Code du travail (art. L.241-1 à L.241-11) régit l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le Titre V (art. L.251-1 à L.251-2) étend la protection contre les discriminations fondées sur d'autres critères (religion, handicap, âge, orientation sexuelle, nationalité, race ou ethnie).

Questions fréquentes

À partir de quel effectif une entreprise au Luxembourg doit-elle respecter l'égalité salariale ?

L'égalité salariale est une obligation légale pour toute entreprise au Luxembourg, sans seuil minimum. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent appliquer le principe d'égalité salariale et justifier documentairement les différences de traitement.

La charge de la preuve de l'égalité salariale incombe-t-elle à l'employeur ou au salarié au Luxembourg ?

En cas de contentieux devant le tribunal du travail, la charge de la preuve de la non-discrimination incombe à l'employeur. Il doit être en mesure de justifier objectivement les différences de rémunération par des critères légitimes (ancienneté, qualification, responsabilités). Les amendes pour entrave au mandat du délégué à l'égalité peuvent atteindre 15 000 euros selon l'article L.417-5.

Quelle obligation spécifique s'applique dès 15 salariés en matière d'égalité salariale au Luxembourg ?

Dès 15 salariés, la délégation du personnel doit obligatoirement désigner un délégué à l'égalité lors de sa réunion constituante, conformément à l'article L.414-15 du Code du travail (loi du 10 août 2018). Ce délégué a pour mission de défendre l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de rémunération, et peut proposer un plan de mesures correctives.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles bonnes pratiques un employeur luxembourgeois doit-il mettre en place pour garantir l'égalité salariale ?

L'employeur doit mettre en place une grille salariale objective et transparente, documenter systématiquement les décisions d'augmentation et de promotion, réaliser des analyses comparatives régulières des rémunérations par catégorie professionnelle incluant résidents et frontaliers, et associer le délégué à l'égalité dans l'élaboration et le suivi des politiques de rémunération conformément à l'article L.414-15.

Conditions d’exercice

Les obligations légales s'appliquent à toutes les entreprises établies au Luxembourg. Toute entreprise au **Grand-Duché** doit appliquer le principe d'égalité salariale et être en mesure de justifier objectivement les différences de traitement entre salariés occupant un poste de valeur égale.

Dès **15 salariés**, la délégation du personnel doit désigner un **délégué à l'égalité** lors de sa réunion constituante, conformément à l'article **L.414-15 du Code du travail**. Ce délégué a pour mission de défendre l'égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion et de rémunération.

Note : Des seuils spécifiques tels qu'un audit salarial obligatoire à 150 salariés ou un seuil d'alerte à 5% d'écart ne sont pas expressément prévus dans le Code du travail luxembourgeois — se référer aux recommandations de l'**ITM** et de la **Chambre des salariés** pour les bonnes pratiques en la matière.

Modalités pratiques

Obligations légales selon le seuil d'effectif :

Seuil	Obligation légale	Référence
Toutes entreprises	Application stricte du principe d'égalité salariale	Art. L.241-1 à L.241-11
Dès 15 salariés	Désignation d'un délégué à l'égalité dans la délégation	Art. L.414-15
Toute délégation	Le délégué à l'égalité peut proposer un plan de mesures	Art. L.414-15 (2)

Bonnes pratiques d'égalité salariale au Luxembourg :

Une analyse comparative des rémunérations par catégorie professionnelle incluant frontaliers et résidents est recommandée. L'employeur doit évaluer les écarts selon le genre et l'ancienneté, examiner les pratiques de promotion et d'augmentation, et vérifier les critères d'attribution des primes pour l'ensemble des salariés au Luxembourg.

En cas d'écarts injustifiés constatés, il est conseillé de définir des objectifs de réduction documentés, d'établir un calendrier d'actions conforme au droit luxembourgeois, de mettre en place des mesures concrètes de correction salariale, et d'associer le délégué à l'égalité dans le suivi conformément à l'article L.414-15.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Mettre en place une grille salariale objective et transparente adaptée au marché luxembourgeois, permettant de documenter les critères de différenciation salariale (ancienneté, qualification, responsabilités).

Documenter systématiquement les décisions d'augmentation et de promotion dans les systèmes RH du Luxembourg afin de pouvoir justifier objectivement tout écart de rémunération en cas de contrôle ou de contentieux devant le **tribunal du travail**.

Former les managers aux biais discriminatoires avec l'appui de l'**École supérieure du travail (EST)** et **impliquer** le délégué à l'égalité dans l'élaboration et le suivi des politiques de rémunération.

Réaliser des auto-évaluations régulières selon les recommandations de la **Chambre des salariés (CSL)** et **associer** les représentants du personnel et les syndicats luxembourgeois dans le suivi de l'égalité salariale.

Répondre sans délai aux réclamations individuelles ou collectives en matière d'égalité de traitement présentées par le délégué à l'égalité, conformément à l'article L.414-15, et documenter toutes les étapes de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 à L.241-11 du Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de rémunération et conditions de travail
Art. L.251-1 à L.251-2 du Code du travail	Égalité de traitement en matière d'emploi — protection contre les discriminations fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race ou l'ethnie
Art. L.414-3 (3) du Code du travail	Attribution de la délégation du personnel : veiller au respect de l'égalité de traitement
Art. L.414-15 du Code du travail (L. 10 août 2018)	Délégué à l'égalité — désignation obligatoire, mission, crédit d'heures
Art. L.417-5 du Code du travail	Sanctions en cas d'entrave à la désignation ou à l'exercice du mandat (amende jusqu'à 15.000 €)

Le principe d'égalité salariale s'impose à tout employeur au **Luxembourg** : la charge de la preuve de la non-discrimination incombe à l'employeur en cas de contentieux devant le **tribunal du travail**, et les amendes pour entrave au mandat du délégué à l'égalité peuvent atteindre 15 000 euros selon le Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois