

À partir de quel seuil une entreprise doit-elle réaliser une analyse des écarts salariaux femmes-hommes au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

Toute entreprise employant **50 salariés ou plus** est tenue de réaliser une analyse annuelle des écarts salariaux entre femmes et hommes, dès l'année suivant le franchissement du seuil. La première analyse doit être réalisée dans un délai de **6 mois** à compter de la date à laquelle l'obligation devient applicable. L'effectif est calculé sur la base de la **moyenne des 12 derniers mois**, en incluant les CDI, les CDD et les travailleurs intérimaires au prorata. La non-réalisation de l'analyse expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre **50 000 €**. L'analyse s'effectue via le formulaire standardisé de l'**ITM**, avec consultation préalable de la **délégation du personnel**, et les résultats doivent être transmis via **MyGuichet**. Les documents liés à l'analyse doivent être conservés pendant au minimum **5 ans**. En cas d'écarts constatés, un **plan correctif** doit être établi et intégré dans la politique de rémunération de l'entreprise.

Définition

L'**analyse des écarts salariaux** est un audit structuré permettant d'identifier, mesurer et corriger les différences de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale, conformément au principe **à travail égal, salaire égal** inscrit aux articles [L.241-1](#) et [L.241-2](#) du Code du travail.

Questions fréquentes

À partir de quel effectif une entreprise est-elle obligée de réaliser une analyse des écarts salariaux au Luxembourg ?

Toute entreprise employant 50 salariés ou plus est tenue de réaliser une analyse annuelle des écarts de salaires entre femmes et hommes. Le seuil est calculé sur la base de la moyenne des 12 derniers mois, en incluant CDI, CDD et travailleurs intérimaires au prorata.

Comment les résultats de l'analyse des écarts salariaux doivent-ils être transmis aux autorités ?

Les résultats de l'analyse doivent être transmis via la plateforme MyGuichet, en utilisant le formulaire standardisé établi par l'ITM. La délégation du personnel doit être consultée avant la réalisation de l'analyse et informée de ses résultats.

Dans quel délai la première analyse des écarts salariaux doit-elle être réalisée après le franchissement du seuil ?

La première analyse doit être effectuée dans un délai de 6 mois à compter de la date à laquelle l'obligation devient applicable. Un délai supplémentaire peut être demandé à l'ITM avant l'expiration de ce délai initial, avec justification.

Que doit faire l'employeur si des écarts salariaux sont constatés lors de l'analyse ?

En cas d'écarts constatés, l'employeur doit établir un plan correctif formalisé et l'intégrer dans sa politique de rémunération. Ce plan doit définir des mesures concrètes pour réduire les écarts injustifiés et des délais de mise en œuvre contrôlables.

Quelles sanctions sont encourues en cas de non-réalisation de l'analyse des écarts salariaux ?

Le non-respect de l'obligation d'analyse expose l'employeur à des sanctions administratives pouvant atteindre 50 000 euros. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler et sanctionner ces manquements.

Conditions d'exercice

Condition	Détail
Seuil déclencheur	? 50 salariés
Calcul de l'effectif	Moyenne des 12 derniers mois
CDI, CDD	Inclus intégralement
Temps partiel	Inclus en équivalent temps plein
Intérimaires	Inclus au prorata de la durée de mission
Exclus	Apprentis, stagiaires, prestataires externes
Renouvellement	Annuellement si seuil maintenu

Modalités pratiques

Étape	Outil / Délai
Collecte des données salariales	Fixe, variable, avantages
Classification des postes	Nomenclature STATEC
Consultation de la délégation	Avant l'analyse
Transmission des résultats	Via MyGuichet
Conservation des documents	5 ans minimum
Délai première analyse	6 mois après franchissement du seuil

Pratiques et recommandations

Il convient de **désigner** un responsable qualifié pour conduire l'analyse et de **former** les équipes RH aux outils et méthodologies officiels de l'ITM. Une collecte de données **fiable et régulière** sur les rémunérations (fixe, variable, avantages en nature) doit être mise en place dès le franchissement du seuil. En cas d'écarts constatés, un **plan correctif** doit être formalisé et intégré dans la politique de rémunération. Les résultats de l'analyse doivent être **documentés** et archivés pour répondre aux contrôles éventuels de l'Inspection du travail et des mines.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 Code du travail	Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement
Art. L.241-2 Code du travail	Champ d'application de l'égalité de traitement
Loi du 15 décembre 2020	Obligation d'analyse des écarts salariaux — seuil 50 salariés, modalités et sanctions
RGD du 15 décembre 2024	Modalités de l'analyse et formulaire ITM

Le non-respect de l'obligation expose l'employeur à des sanctions pouvant atteindre **50 000 €**. Une demande de délai supplémentaire peut être adressée à l'[ITM](#) avec justification, avant l'expiration des 6 mois accordés pour la première analyse.

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.