

# Quels indicateurs suivre pour prouver l'égalité de traitement ?

## Réponse courte

Pour prouver l'égalité de traitement, il faut suivre et archiver des indicateurs précis portant sur la rémunération (tableaux comparatifs des salaires, primes, avantages, bonus ventilés par critères protégés), le recrutement (statistiques sur la composition des candidatures, taux de sélection et d'embauche), l'accès à la formation (nombre d'heures, répartition par sexe, âge, catégorie professionnelle), la promotion et l'évolution (suivi des promotions et changements de poste), les conditions de travail (affectations, horaires, accès au télétravail, aménagements), les sanctions et ruptures (statistiques sur avertissements, licenciements, ruptures conventionnelles) et l'évaluation de la performance (résultats des entretiens annuels, critères d'évaluation).

Ces indicateurs doivent être régulièrement mis à jour, documentés, conservés de façon confidentielle et accessibles en cas de contrôle ou de litige. Ils doivent permettre de démontrer que toutes les décisions reposent sur des critères objectifs, pertinents et non discriminatoires, conformément au Code du travail luxembourgeois.

## Définition

L'égalité de traitement, au sens du Code du travail luxembourgeois, impose à l'employeur d'assurer l'absence de toute discrimination directe ou indirecte entre les salariés placés dans une situation comparable. Cette obligation concerne notamment la rémunération, l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation et l'évolution professionnelle. Elle s'applique indépendamment du sexe, de l'origine, de la religion, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.

L'égalité de traitement vise à garantir que chaque salarié bénéficie des mêmes droits et opportunités, sans distinction injustifiée. Cette exigence s'étend à toutes les phases de la relation de travail, du recrutement à la rupture du contrat.

## Conditions d'exercice

L'employeur doit garantir l'égalité de traitement dès le recrutement et tout au long de la relation de travail. Il doit pouvoir démontrer que les décisions relatives à la rémunération, à la promotion, à la formation, à l'évaluation ou à la rupture du contrat reposent sur des critères objectifs, pertinents et non discriminatoires.

La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des éléments laissant supposer une inégalité, puis l'employeur doit justifier l'absence de discrimination par des indicateurs précis et des données vérifiables. L'obligation de traçabilité et de documentation incombe à l'employeur.

## Modalités pratiques

Pour prouver l'égalité de traitement, il convient de suivre et d'archiver les indicateurs suivants :

- **Rémunération** : Tableaux comparatifs des salaires de base, primes, avantages en nature et bonus, ventilés par sexe, âge, ancienneté, niveau de qualification et catégorie professionnelle.
- **Recrutement** : Statistiques sur la composition des candidatures, les taux de sélection et d'embauche selon les critères protégés par la loi.
- **Formation** : Données sur l'accès à la formation professionnelle, nombre d'heures de formation suivies, répartition par sexe, âge, catégorie professionnelle et statut contractuel.
- **Promotion et évolution** : Suivi des promotions, des changements de poste ou d'échelon, avec ventilation par critères protégés.
- **Conditions de travail** : Analyse des affectations, horaires, accès au télétravail, aménagements de poste, en fonction des caractéristiques protégées.
- **Sanctions et ruptures** : Statistiques sur les avertissements, licenciements, ruptures conventionnelles, par catégorie protégée.
- **Évaluation de la performance** : Résultats des entretiens annuels, critères d'évaluation utilisés, comparaisons entre salariés placés dans une situation comparable.

Ces indicateurs doivent être mis à jour régulièrement et conservés de manière à garantir leur confidentialité, leur intégrité et leur accessibilité en cas de contrôle ou de litige. L'employeur doit veiller au respect de la protection des données à caractère personnel lors de la collecte et du traitement de ces informations.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser les critères d'évaluation et de décision dans des procédures internes écrites, accessibles à tous les salariés. Les décisions individuelles (embauche, promotion, sanction, rémunération) doivent être documentées et motivées par des éléments objectifs.

L'utilisation d'outils informatiques de gestion des ressources humaines permet d'extraire rapidement des statistiques fiables et de garantir la traçabilité des décisions. Un audit interne périodique sur l'égalité de traitement permet d'identifier d'éventuels écarts et de mettre en place des actions correctives.

Il est également conseillé d'informer et de former les managers sur les obligations légales en matière d'égalité de traitement, et d'assurer un encadrement humain dans l'analyse des indicateurs pour éviter toute automatisation discriminatoire.

## Cadre juridique

Les principaux textes applicables sont :

- **Articles L.241-1 à L.241-8 du Code du travail** : égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- **Articles L.251-1 à L.251-8 du Code du travail** : interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique protégée.
- **Article L.261-1 du Code du travail** : protection contre le harcèlement moral et sexuel.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : obligation de consultation du personnel sur les questions d'égalité de traitement.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : protection des données à caractère personnel dans le cadre du suivi des indicateurs.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : obligation de moyens renforcée en matière de preuve de l'égalité de traitement, notamment dans les litiges relatifs à la rémunération ou à l'évolution professionnelle.

L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler le respect de ces obligations et peut exiger la communication des indicateurs suivis.

L'absence de suivi d'indicateurs objectifs et documentés expose l'employeur à un risque accru de condamnation en cas de contentieux. La preuve de l'égalité de traitement repose en grande partie sur la capacité à produire des données précises, comparables et traçables. Il est donc essentiel de structurer la collecte et l'archivage des informations dès l'embauche et tout au long de la relation de travail, dans le respect de la législation sur la protection des données.

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.