

Quelles entreprises doivent publier l'écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg ?

Réponse courte

Toutes les entreprises du secteur privé établies au Luxembourg qui emploient au moins 100 salariés, calculés sur la base de l'effectif moyen annuel, sont tenues de publier l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Sont inclus dans ce calcul tous les salariés liés par un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion des apprentis et des stagiaires.

Les entreprises du secteur public, les établissements publics et les collectivités territoriales ne sont pas concernées par cette obligation, sauf disposition expresse prévue par leur statut particulier. L'effectif est apprécié au 1er janvier de chaque année civile.

Définition

L'écart de rémunération correspond à la différence moyenne de rémunération brute horaire entre les salariés de sexe féminin et masculin, calculée sur l'ensemble des rémunérations versées au sein d'une entreprise. Cette notion vise à garantir la transparence salariale et à lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes dans le cadre professionnel.

L'obligation de publication de cet écart s'inscrit dans la politique d'égalité de traitement et de non-discrimination, principes fondamentaux du droit du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

L'obligation de publication de l'écart de rémunération s'applique à toutes les entreprises du secteur privé établies au Luxembourg qui emploient au moins 100 salariés, calculés sur la base de l'effectif moyen annuel. Sont inclus dans ce calcul tous les salariés liés par un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à l'exclusion des apprentis et des stagiaires.

L'effectif est apprécié au 1er janvier de chaque année civile. Les entreprises du secteur public, des établissements publics et des collectivités territoriales ne sont pas concernées, sauf disposition expresse prévue par leur statut particulier.

Modalités pratiques

Les entreprises concernées doivent établir, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport détaillant l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit être communiqué au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel. En l'absence de représentation du personnel, il doit être mis à disposition de l'ensemble des salariés par tout moyen garantissant une information effective.

Le rapport doit comporter :

- Le calcul de l'écart de rémunération global, exprimé en pourcentage, selon la méthodologie fixée par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2022.
- Une ventilation par catégories professionnelles définies dans la classification interne de l'entreprise.
- Les explications sur les écarts constatés et, le cas échéant, les mesures correctrices envisagées.

La publication doit également être réalisée sur le site internet de l'entreprise, lorsqu'il existe, dans une rubrique facilement accessible. En l'absence de site internet, l'affichage sur les lieux de travail ou la diffusion par voie électronique interne est admise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer en amont la collecte des données de rémunération, en veillant à la fiabilité des informations relatives au sexe, à la catégorie professionnelle et au temps de travail. L'implication du service paie et du département RH est essentielle pour garantir l'exactitude des calculs.

La communication du rapport doit s'accompagner d'une explication claire des résultats et, le cas échéant, d'un plan d'action pour réduire les écarts injustifiés. Il est conseillé de documenter l'ensemble des démarches entreprises afin de pouvoir justifier du respect de l'obligation en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Il convient également de respecter les principes de confidentialité et de protection des données à caractère personnel lors de la collecte, du traitement et de la publication des informations, conformément au RGPD et à la législation luxembourgeoise sur la protection des données.

Cadre juridique

- **Article [L.243-7](#) du Code du travail luxembourgeois** (obligation de publication de l'écart de rémunération, modalités et sanctions)
- **Loi du 13 décembre 2022 relative à la transparence salariale**
- **Règlement grand-ducal du 15 décembre 2022** (méthodologie de calcul et modalités de publication)
- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) du Code du travail** (égalité de traitement entre femmes et hommes)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** et loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (protection des données lors de la publication)

Le non-respect de l'obligation de publication expose l'employeur à une amende administrative pouvant aller jusqu'à 25 000 euros, prononcée par l'ITM. Il est impératif de respecter strictement les délais et les modalités de publication, tout en assurant la confidentialité des données individuelles et la conformité au RGPD.

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.