

# Les ASBL ont-elles des obligations d'égalité salariale comme les entreprises privées ?

## Réponse courte

Oui, les ASBL luxembourgeoises sont soumises aux **memes obligations d'egalite salariale** que les entreprises privées. Elles doivent garantir l'egalite de remuneration entre tous les salaries pour un meme travail ou un travail de valeur egale, sans discrimination fondee sur le sexe ou tout autre critere prohibe (art. [L.241-1](#) et [L.253-1](#)). Cette obligation couvre l'ensemble des elements : salaire de base, primes, avantages en nature et tout autre avantage et s'applique aussi aux [primes et bonus annuels](#).

Tout manquement est passible d'une **amende de 251 a 25 000 euros** et expose l'ASBL a des dommages et interets ainsi qu'a l'obligation de **regularisation retroactive** des salaires. La charge de la preuve incombe a l'employeur en cas de contentieux. Il est recommande d'etablir une **grille salariale transparente** basee sur des criteres objectifs, de realiser des audits reguliers des remunerations et de conserver pendant **3 ans minimum** les documents justifiant les ecart salariaux (art. [L.241-3](#)).

## Définition

L'égalité salariale désigne l'obligation légale d'assurer une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, sans discrimination directe ou indirecte. Cette obligation couvre l'ensemble des éléments de rémunération : salaire de base, primes, avantages en nature et tout autre avantage payé directement ou indirectement (Art. [L.241-2](#)).

## Conditions d'exercice

Les ASBL employeurs doivent respecter plusieurs conditions.

Condition	Détail
<b>Appliquer des critères objectifs</b>	Appliquer des critères objectifs et transparents pour déterminer les rémunérations
<b>Justifier toute différence de</b>	Justifier toute différence de traitement par des éléments objectifs non discriminatoires
<b>Mettre en place des systèmes d'évaluation</b>	Mettre en place des systèmes d'évaluation des emplois exempts de discrimination
<b>Garantir l'égalité de traitement</b>	Garantir l'égalité de traitement lors des augmentations et promotions
<b>Documenter et conserver les</b>	Documenter et conserver les justifications des écarts salariaux (Art. <u>L.241-3</u> )

## Modalités pratiques

L'employeur ASBL doit.

Élément	Détail
<b>Établir une grille salariale</b>	Établir une grille salariale transparente basée sur des critères objectifs
<b>Réaliser un audit régulier</b>	Réaliser un audit régulier des rémunérations pour détecter d'éventuels écarts injustifiés
<b>Mettre en place une procédure de</b>	Mettre en place une procédure de réclamation interne
<b>Conserver pendant 3 ans</b>	Conserver pendant 3 ans minimum les documents justifiant les différences salariales
<b>Collaborer avec la délégation</b>	Collaborer avec la délégation du personnel sur ces questions (Art. <u>L.414-3</u> )

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en conformité efficace :

- Former les responsables RH et managers aux obligations légales
- Documenter systématiquement les décisions salariales
- Réaliser des audits préventifs réguliers
- Établir des fiches de poste détaillées
- Mettre en place des procédures d'évaluation objectives
- Consulter l'ITM en cas de doute

## Cadre juridique

- Art. [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.253-1](#) à [L.253-4](#) : Égalité salariale entre hommes et femmes
- Art. [L.414-3](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Art. [L.521-1](#) : Sanctions pénales
- Règlement grand-ducal du 10 juillet 2023 relatif aux modalités d'application de l'égalité salariale

Le non-respect des obligations d'égalité salariale expose l'ASBL à des sanctions pénales, des dommages et intérêts, et l'obligation de régularisation rétroactive des salaires. La charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de contentieux, avec un risque de sanctions disciplinaires et pénales.

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.