Le Code du travail luxembourgeois impose-t-il un plan d'égalité femmes-hommes ?

Réponse courte

Non, le Code du travail n'impose pas aux entreprises l'établissement d'un **plan d'égalité femmes-hommes** généralisé. Les obligations légales sont d'une autre nature : interdiction de toute **discrimination fondée sur le sexe**, directe ou indirecte (art. L.241-1), et obligation d'assurer l'**égalité de salaire** entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale (art. L.225-1), sous peine d'amende de 251 à 25 000 euros.

Le plan formalisé reste un outil volontaire : le Code encadre les **actions positives** en faveur du sexe sous-représenté dans le cadre d'un projet d'entreprise (art. L.243-1 et suivants), et le **délégué à l'égalité**, désigné au sein de la délégation du personnel, peut préparer et présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances (art. L.414-15). Toute clause salariale discriminatoire est nulle de plein droit.

Définition

Le **plan d'égalité femmes-hommes** désigne un document structurant les mesures destinées à garantir l'égalité de traitement et des chances entre les sexes : diagnostic chiffré, objectifs, actions correctives en matière de rémunération, de recrutement, de formation et de promotion. Le droit luxembourgeois ne le rend pas obligatoire, contrairement à certains droits voisins qui imposent des accords ou index d'égalité professionnelle.

Le Code du travail privilégie deux leviers : l'interdiction générale des discriminations fondées sur le sexe (art. L.241-1 et suivants) et les **actions positives**, mesures concrètes réservées au sexe sous-représenté — organisation du travail, recrutement, formation, promotion, accès aux postes de responsabilité, conciliation vie familiale et professionnelle — inscrites dans un projet d'entreprise (art. L.243-1). Ces projets s'appuient sur le dialogue avec la délégation du personnel et son délégué à l'égalité.

Conditions d’exercice

Les obligations effectives s'imposent à tous les employeurs, tandis que le plan formalisé demeure une démarche volontaire encadrée.

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

Dispositif	Caractère et base légale
Interdiction de discrimination fondée sur le sexe	Obligatoire pour tous les employeurs, y compris par référence à l'état matrimonial ou familial (art. L.241-1)
Égalité de salaire femmes-hommes	Obligatoire pour un même travail ou un travail de valeur égale (art. L.225-1)
Nullité des clauses discriminatoires	Toute disposition salariale inférieure fondée sur le sexe est nulle, le salaire plus élevé étant substitué de plein droit (art. L.225-4)
Actions positives	Volontaires, dans le cadre d'un projet d'entreprise soumis à l'avis du délégué à l'égalité (art. L.243-1 à L.243-5)
Plan de mesures du délégué à l'égalité	Initiative du délégué, présentée à l'employeur (art. L.414-15)

Modalités pratiques

Une démarche d'égalité crédible commence par un état des lieux salarial, les écarts non justifiés étant directement sanctionnables.

Étape	Mise en oeuvre
Diagnostic	Comparaison des salaires par fonction selon des critères identiques : connaissances, expérience, responsabilités, charge physique ou nerveuse (art. L.225-3)
Classification	Vérification que catégories, critères de promotion et bases de calcul du salaire sont communs aux deux sexes
Projet d'actions positives	Élaboration d'un projet d'entreprise, avis du délégué à l'égalité ou, à défaut de délégation, d'un comité prévu par règlement grand-ducal (art. L.243-3)
Association des représentants	Consultation de la délégation du personnel et de son délégué à l'égalité sur les mesures envisagées
Suivi	Indicateurs périodiques sur les rémunérations, promotions et accès à la formation

Pratiques et recommandations

Objectiver la politique salariale par une grille de classification commune aux deux sexes : c'est l'exigence la plus directement contrôlable et la plus contentieuse du dispositif.

Formaliser volontairement un plan d'égalité, même sans obligation légale : il structure les actions positives, s'articule avec les obligations de diversité et d'inclusion et constitue un élément de preuve utile en cas de litige.

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

Impliquer le délégué à l'égalité dès la conception des mesures, sa mission légale couvrant l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, la rémunération et les conditions de travail.

Surveiller les pratiques indirectement discriminatoires, comme des critères de promotion apparemment neutres qui désavantagent un sexe sans justification objective.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe
Art. L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-4 du Code du travail	Nullité des clauses salariales discriminatoires
Art. L.225-5 du Code du travail	Amende de 251 à 25 000 euros en cas de non-respect de l'égalité salariale
Art. L.243-1 à L.243-5 du Code du travail	Actions positives en faveur du sexe sous-représenté
Art. L.414-15 du Code du travail	Délégué à l'égalité : missions et plan de mesures

L'absence d'obligation de plan ne réduit pas le risque juridique : l'égalité salariale est une obligation de résultat pénalement sanctionnée et la clause discriminatoire est automatiquement remplacée par le salaire le plus élevé. Un projet de transposition de la directive européenne sur la transparence salariale pourrait renforcer ces obligations ; la veille juridique s'impose.

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.