# Une ASBL doit-elle respecter les règles d'égalité salariale homme-femme ?

## Réponse courte

Oui, toute ASBL luxembourgeoise employant du personnel salarié doit impérativement respecter le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes. Cette obligation légale s'applique sans distinction liée au statut juridique de l'employeur, avec des sanctions pouvant aller jusqu'à 50.000 euros d'amende en cas de non-respect.

## Définition

L'égalité salariale signifie qu'un homme et une femme doivent percevoir une rémunération égale pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération comprend le salaire de base ainsi que tous les avantages directs ou indirects, en espèces ou en nature, que l'employeur verse au salarié.

Le principe de valeur égale s'apprécie selon des critères objectifs : qualification, expérience, responsabilités, charge physique ou nerveuse et conditions d'exercice.

## Conditions d’exercice

L'ASBL doit garantir l'égalité de traitement dès le premier salarié, sans condition de taille ou de budget. Cette obligation couvre :

- Le salaire de base et ses composantes
- Les critères de classification professionnelle
- Les systèmes d'évaluation des postes
- L'attribution des primes et avantages
- Les opportunités de promotion et d'évolution

## Modalités pratiques

L'employeur ASBL doit :


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

- Établir des grilles salariales neutres au regard du genre
- Documenter objectivement les différences de rémunération
- Mettre en place des processus transparents d'évaluation
- Conserver les justificatifs des décisions salariales pendant 3 ans
- Permettre l'accès aux informations salariales aux délégués du personnel

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en conformité efficace :

- Réaliser un audit annuel des rémunérations par genre
- Former les responsables aux biais discriminatoires
- Établir des critères objectifs d'évaluation
- Documenter systématiquement les décisions salariales
- Prévoir une procédure de signalement des inégalités

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.241-1 : Principe général d'égalité de rémunération
- Art. L.241-2 : Nullité des dispositions discriminatoires
- Art. L.241-3 : Définition de la rémunération
- Art. L.241-4 : Sanctions pénales et administratives
- Art. L.414-3 : Missions des délégués du personnel
- Art. L.521-4 : Compétences de l'ITM

La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, puis l'ASBL doit prouver que la différence de traitement repose sur des éléments objectifs non liés au genre.

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.