

Quel est le lien entre transparence salariale et principe à travail égal salaire égal ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 sur la **transparence salariale** est directement conçue pour rendre effectif le principe d'**égalité de rémunération** pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ce principe, consacré par l'article L.225-1 du Code du travail luxembourgeois, existait déjà mais manquait d'outils concrets de vérification.

La **transparence salariale** comble cette lacune en imposant aux employeurs de communiquer les **critères de rémunération**, de publier des rapports sur les **écarts salariaux** et de garantir aux salariés un droit d'accès aux données comparatives. Les salariés peuvent désormais vérifier concrètement si le principe est respecté dans leur entreprise. La **charge de la preuve** est par ailleurs inversée en cas d'écart constaté : l'employeur doit démontrer l'absence de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Définition

Le principe à **travail égal, salaire égal** impose que les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale reçoivent une rémunération identique, sans distinction de sexe.

La **transparence salariale** constitue le mécanisme de contrôle permettant de vérifier le respect effectif de ce principe en rendant visibles les pratiques de rémunération.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment fonctionne le renversement de la charge de la preuve ?

En cas d'écart salarial constaté, c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination, et non au salarié de prouver son existence. Cette inversion, prévue par la directive (UE) 2023/970, transforme le principe d'égalité en obligation de résultat contrôlable.

Comment l'article L.225-1 définit-il l'égalité de rémunération ?

L'article L.225-1 du Code du travail luxembourgeois impose l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale. Ce principe constitue le fondement national des obligations de transparence salariale issues de la directive (UE) 2023/970.

Pourquoi documenter les critères justifiant les écarts de rémunération ?

La transparence salariale rend les écarts visibles aux salariés et à l'inspection du travail. L'employeur doit pouvoir justifier chaque différence par des critères objectifs et vérifiables, conformément à la directive (UE) 2023/970 et au Code du travail luxembourgeois.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale selon le Code du travail ?

L'article L.225-3 définit le travail de valeur égale comme exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités issues de l'expérience, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Ces critères doivent fonder toute classification objective des postes.

Quel est le lien entre la transparence salariale et le principe à travail égal salaire égal ?

La directive (UE) 2023/970 rend effectif le principe d'égalité de rémunération consacré par l'article L.225-1 du Code du travail. Ce principe existait déjà mais manquait d'outils concrets de vérification que la transparence salariale apporte désormais.

Quelles dispositions sont nulles selon l'article L.225-4 du Code du travail ?

L'article L.225-4 prévoit la nullité de plein droit des dispositions discriminatoires en matière salariale. Toute clause contractuelle ou pratique violant le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes est dépourvue d'effet juridique au Luxembourg.

Conditions d'exercice

Le lien entre transparence salariale et égalité de rémunération se manifeste à chaque étape de la relation de travail.

Critère	Détail
Principe fondateur	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale (art. L.225-1)
Outil de contrôle	La transparence salariale rend vérifiable le respect du principe d'égalité
Définition du salaire	Salaire de base et tout autre avantage payé par l'employeur (art. L.225-2)
Travail de valeur égale	Travaux exigeant des connaissances, capacités et responsabilités comparables (art. L.225-3)
Charge de la preuve	Inversée : l'employeur doit prouver l'absence de discrimination en cas d'écart constaté
Sanction	Nullité de plein droit des dispositions discriminatoires (art. L.225-4)

Modalités pratiques

L'articulation entre transparence et égalité impose une approche structurée de la gestion des rémunérations.

Étape	Détail
Définir la valeur des postes	Établir une classification neutre basée sur les compétences, responsabilités et contraintes
Comparer les rémunérations	Analyser les salaires par catégorie de travailleurs et par sexe
Identifier les écarts	Repérer les différences de rémunération non justifiées par des critères objectifs
Justifier ou corriger	Documenter les critères légitimes ou corriger les écarts injustifiés
Communiquer	Rendre accessibles les critères de rémunération à tous les salariés

Pratiques et recommandations

Aligner la grille de classification des postes sur les critères de valeur égale définis par l'article [L.225-3](#) du Code du travail.

Vérifier que les composantes variables de la rémunération respectent le principe d'égalité, y compris les primes, avantages en nature et compléments salariaux.

Préparer la documentation justifiant chaque écart de rémunération par des critères objectifs et vérifiables.

Sensibiliser les managers au fait que la transparence rend désormais les écarts visibles et qu'ils doivent pouvoir les justifier à tout moment.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-2	Définition du salaire (base + avantages)
Art. L.225-3	Critères de détermination du travail de valeur égale
Art. L.225-4	Nullité des dispositions discriminatoires en matière salariale
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations et inversion de la charge de la preuve

La transparence salariale transforme le principe d'égalité de rémunération d'une obligation déclarative en une obligation de résultat contrôlable. L'inversion de la charge de la preuve constitue un changement majeur pour les employeurs luxembourgeois. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.