

À partir de quel écart de rémunération l'évaluation conjointe est-elle obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

L'évaluation conjointe des rémunérations devient obligatoire lorsque le rapport sur les écarts salariaux révèle un écart de rémunération d'au moins **5 %** entre les femmes et les hommes dans une catégorie de travailleurs, et que cet écart ne peut être justifié par des **critères objectifs** et neutres en termes de genre. L'employeur dispose d'un délai de **six mois** après la publication du rapport pour corriger l'écart ou démontrer qu'il est objectivement justifié.

Si l'écart persiste sans justification, l'entreprise doit engager une **évaluation conjointe** avec les représentants du personnel pour en analyser les causes et définir des mesures correctives. Ce seuil de 5 % s'applique à chaque catégorie de travailleurs séparément et non à l'écart global de l'entreprise.

Définition

Le **seuil de 5 %** est le niveau d'écart de rémunération entre femmes et hommes au-delà duquel la directive (UE) 2023/970 déclenche des obligations renforcées pour l'employeur.

L'**évaluation conjointe** est la procédure collaborative entre l'employeur et les représentants du personnel destinée à analyser les causes de l'écart et à définir un **plan de correction**.

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

Questions fréquentes

À partir de quel écart l'évaluation conjointe est-elle obligatoire au Luxembourg ?

L'évaluation conjointe devient obligatoire lorsque le rapport révèle un écart de rémunération d'au moins 5 % entre femmes et hommes dans une catégorie de travailleurs, et que cet écart ne peut être justifié par des critères objectifs et neutres en termes de genre.

Comment anticiper le franchissement du seuil de 5 % ?

Il faut surveiller en continu les écarts de rémunération par catégorie, documenter les critères objectifs justifiant les écarts existants et préparer un plan d'action correctif en amont. L'association précoce des représentants du personnel facilite l'évaluation conjointe ultérieure.

Le seuil de 5 % s'applique-t-il à l'écart global ou par catégorie ?

Le seuil de 5 % s'applique à chaque catégorie de travailleurs séparément, et non à l'écart global de l'entreprise. Cette précision, prévue par l'article 10 de la directive (UE) 2023/970, garantit une analyse fine et ciblée des écarts par fonction comparable.

Quel délai pour corriger un écart salarial avant l'évaluation conjointe ?

L'employeur dispose d'un délai de six mois après la publication du rapport pour corriger l'écart ou démontrer qu'il est objectivement justifié. Si l'écart persiste sans justification, l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel doit être engagée.

Quelles entreprises sont concernées par le seuil de 5 % ?

Toutes les entreprises soumises à l'obligation de reporting (100 salariés et plus) sont concernées par le seuil de 5 %. Cette obligation s'applique selon le calendrier progressif de la directive (UE) 2023/970 : 250+, 150-249 puis 100-149 salariés.

Un écart de moins de 5 % peut-il être considéré comme discriminatoire ?

Oui, le seuil de 5 % constitue un déclencheur procédural et non un seuil de tolérance. Tout écart de rémunération non justifié par des critères objectifs est contraire au principe d'égalité prévu à l'article L.225-1 du Code du travail, même en dessous de 5 %.

Conditions d'exercice

Le déclenchement de l'évaluation conjointe obéit à des conditions cumulatives précises.

Critère	Détail
Seuil	Écart de rémunération de 5 % ou plus dans au moins une catégorie de travailleurs
Condition supplémentaire	L'écart ne peut être justifié par des critères objectifs et neutres en termes de genre
Délai de correction	Six mois après la publication du rapport pour corriger ou justifier l'écart
Base de comparaison	Par catégorie de travailleurs effectuant un même travail ou un travail de valeur égale
Obligation de faire	Engager l'évaluation conjointe si l'écart persiste sans justification
Entreprises concernées	Toutes les entreprises soumises à l'obligation de reporting (100 salariés et plus)

Modalités pratiques

La gestion du seuil de 5 % nécessite un processus de vérification et de réaction structuré.

Étape	Détail
Publier le rapport	Produire le rapport sur les écarts de rémunération selon le calendrier applicable
Identifier les écarts	Repérer les catégories de travailleurs présentant un écart de 5 % ou plus
Analyser les causes	Vérifier si l'écart est justifiable par des critères objectifs documentés
Corriger si possible	Ajuster les rémunérations dans le délai de six mois si l'écart est injustifié
Engager l'évaluation	Lancer l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel si l'écart persiste
Suivre les résultats	Mesurer l'évolution de l'écart après les mesures correctives

Pratiques et recommandations

Surveiller en continu les écarts de rémunération par catégorie pour anticiper le franchissement du seuil de 5 % avant la publication du rapport.

Documenter les critères objectifs justifiant les écarts existants pour être en mesure de démontrer leur légitimité dans le délai de six mois.

Préparer un plan d'action correctif en amont pour pouvoir réagir rapidement si un écart injustifié est constaté.

Associer les représentants du personnel dès l'identification d'un écart supérieur à 5 % pour faciliter la conduite ultérieure de l'évaluation conjointe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe en cas d'écart de 5 % ou plus non justifié
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Rapport sur les écarts de rémunération
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires

Le seuil de 5 % constitue un déclencheur procédural et non un seuil de tolérance. Tout écart de rémunération non justifié par des critères objectifs est contraire au principe d'égalité, même en dessous de 5 %. 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.