

# Qu'est-ce que l'évaluation conjointe des rémunérations au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'évaluation conjointe des rémunérations est une procédure collaborative imposée par la [directive \(UE\) 2023/970](#) lorsqu'un écart de rémunération d'au moins 5 % entre femmes et hommes est constaté dans une catégorie de travailleurs sans **justification objective**. Elle associe l'employeur et les **représentants du personnel** pour analyser les causes de l'écart, identifier les catégories de travailleurs concernées et définir des **mesures correctives**.

L'évaluation doit aboutir à un plan d'action concret visant à résorber les écarts injustifiés dans un délai raisonnable. Elle porte sur l'ensemble des composantes de la rémunération, y compris les primes, les avantages en nature et les composantes variables. Le résultat de l'évaluation est communiqué aux salariés et à l'organisme de **surveillance national**.

## Définition

L'**évaluation conjointe** est un exercice d'analyse paritaire entre l'employeur et les représentants du personnel, portant sur les écarts de rémunération entre femmes et hommes au sein de l'entreprise.

Elle constitue un **mécanisme correctif** déclenché par le constat d'un écart de 5 % ou plus non justifié, et vise à produire un **plan d'action** contraignant pour résorber les inégalités identifiées.

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

## Conditions d'exercice

L'évaluation conjointe obéit à un cadre procédural défini par la directive.

Critère	Détail
Déclencheur	Écart de 5 % ou plus non justifié par des critères objectifs dans au moins une catégorie
Participants	Employeur et représentants du personnel (délégation du personnel au Luxembourg)
Objet	Analyse des causes de l'écart et définition de mesures correctives
Périmètre	Toutes les composantes de la rémunération par catégorie de travailleurs
Résultat	Plan d'action avec mesures concrètes et calendrier de mise en œuvre
Communication	Résultats communiqués aux salariés et à l'organisme de surveillance

## Modalités pratiques

La conduite de l'évaluation conjointe suit un processus structuré en plusieurs phases.

Étape	Détail
<b>Constituer le groupe</b>	Réunir les représentants de l'employeur et de la délégation du personnel
<b>Partager les données</b>	Transmettre les données salariales détaillées par catégorie et par sexe
<b>Analyser les causes</b>	Identifier les facteurs structurels, organisationnels ou historiques de l'écart
<b>Définir les mesures</b>	Élaborer un plan d'action avec des mesures concrètes, un calendrier et des indicateurs
<b>Mettre en œuvre</b>	Appliquer les mesures correctives selon le calendrier convenu
<b>Suivre et rendre compte</b>	Mesurer l'impact des mesures et communiquer les résultats

## Pratiques et recommandations

**Préparer** les données salariales de manière exhaustive et détaillée avant de lancer l'évaluation pour permettre une analyse approfondie des causes des écarts.

**Associer** les représentants du personnel dès le début du processus et non uniquement au moment de la validation du plan d'action.

**Définir** des mesures correctives concrètes et mesurables avec des échéances précises, plutôt que des engagements généraux sans calendrier.

**Intégrer** le suivi de l'évaluation conjointe dans le dialogue social existant pour assurer la continuité de l'engagement en faveur de l'égalité salariale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 10</b>	Évaluation conjointe des rémunérations
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe

L'évaluation conjointe n'est pas une simple formalité. Elle doit aboutir à des mesures correctives effectives et son résultat est communiqué à l'organisme de surveillance national, qui peut en vérifier la pertinence et le suivi. 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.