

Quels critères justifient légalement une différence de rémunération dans la transparence salariale ?

Réponse courte

Une différence de rémunération entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale n'est légale que si elle repose sur des **critères objectifs** et neutres en termes de genre. La [directive \(UE\) 2023/970](#) et le Code du travail luxembourgeois admettent plusieurs facteurs de différenciation, à condition qu'ils soient documentés et vérifiables.

Les principaux critères acceptés sont l'**ancienneté**, les qualifications et diplômes, la performance individuelle mesurée par des indicateurs objectifs, le niveau de responsabilité et les **conditions de travail** spécifiques. En revanche, le sexe du salarié, son historique salarial chez un précédent employeur ou le résultat d'une négociation individuelle sans base objective ne constituent pas des justifications recevables. La charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de contestation par un salarié.

Définition

Les **critères objectifs de différenciation** sont les facteurs légalement admis pour justifier un écart de rémunération entre salariés occupant des postes de valeur égale.

Ils doivent être **neutres en termes de genre**, c'est-à-dire ne pas désavantager structurellement un sexe, et être appliqués de manière transparente et **vérifiable** par les salariés et les autorités de contrôle.

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

Conditions d'exercice

Les critères de différenciation salariale doivent répondre à des conditions de légitimité strictes.

Critère	Détail
Ancienneté	Admise si elle reflète une expérience pertinente pour le poste occupé
Qualifications	Diplômes, certifications et formations en lien avec les exigences du poste
Performance	Résultats individuels mesurés par des indicateurs objectifs et documentés
Responsabilités	Différences effectives de niveau de responsabilité au sein d'une même catégorie
Conditions de travail	Horaires atypiques, travail de nuit, pénibilité, mobilité géographique
Rareté des compétences	Compétences rares sur le marché du travail, documentées par des éléments objectifs
Critères exclus	Sexe, historique salarial, résultat de négociation sans base objective

Modalités pratiques

La justification des écarts de rémunération exige une documentation rigoureuse et systématique.

Étape	Détail
Identifier les écarts	Comparer les rémunérations au sein de chaque catégorie de travailleurs
Associer un critère	Pour chaque écart, identifier le critère objectif qui le justifie
Documenter	Formaliser par écrit le lien entre l'écart et le critère invoqué
Vérifier la neutralité	S'assurer que le critère ne désavantage pas structurellement un sexe
Archiver	Conserver la documentation pour répondre aux demandes d'information et aux contrôles

Pratiques et recommandations

Formaliser les critères de différenciation dans la politique de rémunération de l'entreprise et les rendre accessibles à tous les salariés.

Vérifier périodiquement que les critères invoqués produisent effectivement une différenciation neutre en termes de genre, car un critère apparemment neutre peut avoir un effet discriminatoire indirect.

Limiter le recours à la négociation individuelle comme facteur de différenciation, car elle tend à reproduire les écarts existants entre femmes et hommes.

Préparer la documentation justificative en amont des demandes d'information des salariés pour pouvoir répondre dans le délai de deux mois.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères objectifs et neutres de différenciation salariale
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Critères de détermination du travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe

Un critère objectif peut devenir discriminatoire s'il est appliqué de manière disproportionnée. Par exemple, la valorisation excessive de la disponibilité horaire peut désavantager les salariées à temps partiel, qui sont majoritairement des femmes. 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.