

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Comment formaliser les critères de différenciation salariale ?

Les critères doivent être formalisés dans la politique de rémunération de l'entreprise et rendus accessibles à tous les salariés. Cette formalisation, prévue par la directive (UE) 2023/970, garantit la transparence et facilite la justification des écarts en cas de contrôle.

### Comment limiter le recours à la négociation individuelle pour les rémunérations ?

Il est recommandé de limiter le recours à la négociation individuelle comme facteur de différenciation, car elle tend à reproduire les écarts existants entre femmes et hommes. La directive (UE) 2023/970 privilégie les critères objectifs documentés et accessibles à tous les salariés.

### La rareté des compétences peut-elle justifier un écart salarial ?

Oui, la rareté des compétences sur le marché du travail peut justifier un écart salarial, à condition d'être documentée par des éléments objectifs comme des études de marché ou des données sectorielles. Cette justification doit être appliquée de manière non discriminatoire.

### Quels critères justifient légalement une différence de rémunération ?

Une différence n'est légale que si elle repose sur des critères objectifs et neutres en termes de genre. Les critères acceptés sont l'ancienneté, les qualifications, la performance individuelle mesurée par des indicateurs objectifs, le niveau de responsabilité et les conditions de travail spécifiques.

### Quels critères ne peuvent pas justifier une différence de salaire ?

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.

### Un critère apparemment neutre peut-il devenir discriminatoire ?

Oui, 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 au Luxembourg.

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Ancienneté</b>	Admise si elle reflète une expérience pertinente pour le poste occupé
<b>Qualifications</b>	Diplômes, certifications et formations en lien avec les exigences du poste
<b>Performance</b>	Résultats individuels mesurés par des indicateurs objectifs et documentés
<b>Responsabilités</b>	Différences effectives de niveau de responsabilité au sein d'une même catégorie
<b>Conditions de travail</b>	Horaires atypiques, travail de nuit, pénibilité, mobilité géographique
<b>Rareté des compétences</b>	Compétences rares sur le marché du travail, documentées par des éléments objectifs
<b>Critères exclus</b>	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
<b>Identifier les écarts</b>	Comparer les rémunérations au sein de chaque catégorie de travailleurs
<b>Associer un critère</b>	Pour chaque écart, identifier le critère objectif qui le justifie
<b>Documenter</b>	Formaliser par écrit le lien entre l'écart et le critère invoqué
<b>Vérifier la neutralité</b>	S'assurer que le critère ne désavantage pas structurellement un sexe
<b>Archiver</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Critères objectifs et neutres de différenciation salariale
<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.225-3</u></b>	Critères de détermination du travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	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.