

# L'ancienneté justifie-t-elle une différence de salaire entre femmes et hommes ?

## Réponse courte

L'ancienneté peut constituer un critère légitime de différenciation salariale, à condition qu'elle reflète une **expérience pertinente** pour le poste occupé et qu'elle soit appliquée de manière identique aux femmes et aux hommes. La [directive \(UE\) 2023/970](#) n'interdit pas la prise en compte de l'ancienneté, mais exige qu'elle ne génère pas de **discrimination indirecte**.

En pratique, l'ancienneté peut désavantager structurellement les femmes lorsqu'elles ont interrompu leur carrière pour des raisons familiales, comme un **congé de maternité** ou un congé parental. L'employeur doit donc vérifier que l'application du critère d'ancienneté ne crée pas d'écart systématique entre les sexes au sein d'une même catégorie de travailleurs. Si l'ancienneté est utilisée, elle doit être combinée avec d'autres **critères objectifs** et documentée dans la politique de rémunération.

## Définition

L'**ancienneté** est la durée de service d'un salarié au sein de l'entreprise ou dans une fonction comparable. Elle est considérée comme un critère de différenciation salariale admissible lorsqu'elle correspond à une **expérience acquise** pertinente pour le poste.

La **discrimination indirecte** par l'ancienneté survient lorsque ce critère désavantage de manière disproportionnée un sexe sans justification objective.

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

## Conditions d'exercice

L'utilisation de l'ancienneté comme critère de rémunération est encadrée par des conditions de légitimité.

Critère	Détail
<b>Pertinence</b>	L'ancienneté doit être en lien avec les compétences requises pour le poste
<b>Application uniforme</b>	Le critère doit être appliqué de la même manière aux femmes et aux hommes
<b>Interruptions de carrière</b>	Les congés de maternité, paternité et parental ne doivent pas pénaliser le calcul
<b>Proportionnalité</b>	L'impact de l'ancienneté sur le salaire doit être proportionné à l'expérience apportée
<b>Transparence</b>	Le barème d'ancienneté doit être communiqué aux salariés
<b>Vérification</b>	L'employeur doit vérifier que l'ancienneté ne crée pas d'écart systématique par sexe

## Modalités pratiques

L'intégration de l'ancienneté dans la politique de rémunération nécessite des précautions spécifiques.

Étape	Détail
<b>Définir le barème</b>	Établir une grille d'ancienneté transparente avec des paliers clairement définis
<b>Neutraliser les interruptions</b>	Maintenir le compteur d'ancienneté pendant les congés de maternité et parental
<b>Analyser l'impact</b>	Mesurer si l'ancienneté crée un écart systématique entre femmes et hommes
<b>Combiner les critères</b>	Compléter l'ancienneté par d'autres critères objectifs pour une évaluation équilibrée
<b>Documenter</b>	Formaliser les règles d'ancienneté dans la politique de rémunération accessible à tous

## Pratiques et recommandations

**Neutraliser** l'impact des interruptions de carrière liées à la parentalité sur le calcul de l'ancienneté pour éviter de pénaliser structurellement les femmes.

**Plafonner** l'effet de l'ancienneté sur la rémunération pour éviter qu'elle ne devienne le critère dominant au détriment des compétences et de la performance.

**Vérifier** statistiquement que l'application du critère d'ancienneté ne produit pas d'écart de rémunération significatif entre les sexes au sein de chaque catégorie de travailleurs.

**Combiner** l'ancienneté avec des critères de compétences et de responsabilités pour construire un système de rémunération équilibré et conforme aux exigences de la directive.

## 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 entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Critères de valeur égale incluant l'expérience acquise
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.241-4</u></b>	Protection de la maternité et mesures positives

La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne reconnaît l'ancienneté comme critère légitime de rémunération, mais impose à l'employeur de démontrer son lien avec l'expérience pertinente lorsqu'elle génère un écart entre les sexes. 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.