

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment l'ancienneté peut-elle créer une discrimination indirecte ?

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 vérifier que ce critère ne crée pas d'écart systématique entre les sexes.

Comment neutraliser l'impact des congés parentaux sur l'ancienneté ?

Il faut maintenir le compteur d'ancienneté pendant les congés de maternité et parental pour ne pas pénaliser le calcul. L'article L.241-4 du Code du travail prévoit la protection de la maternité et l'application de mesures positives pour préserver les droits.

Comment vérifier statistiquement l'impact de l'ancienneté sur les écarts ?

Il convient de 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. Cette analyse régulière prévient la discrimination indirecte par l'ancienneté.

Faut-il plafonner l'effet de l'ancienneté sur la rémunération ?

Oui, il est recommandé de plafonner l'effet de l'ancienneté pour éviter qu'elle ne devienne le critère dominant au détriment des compétences et de la performance. Ce plafonnement combiné à d'autres critères assure un système de rémunération équilibré et conforme à la directive.

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

Oui, l'ancienneté peut constituer un critère légitime à condition qu'elle reflète une expérience pertinente pour le poste et soit appliquée de manière identique aux deux sexes. La directive (UE) 2023/970 n'interdit pas ce critère mais exige qu'il ne génère pas de discrimination indirecte.

Que dit la jurisprudence européenne sur l'ancienneté comme critère salarial ?

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.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Pertinence	L'ancienneté doit être en lien avec les compétences requises pour le poste
Application uniforme	Le critère doit être appliqué de la même manière aux femmes et aux hommes
Interruptions de carrière	Les congés de maternité, paternité et parental ne doivent pas pénaliser le calcul
Proportionnalité	L'impact de l'ancienneté sur le salaire doit être proportionné à l'expérience apportée
Transparence	Le barème d'ancienneté doit être communiqué aux salariés
Vérification	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
Définir le barème	Établir une grille d'ancienneté transparente avec des paliers clairement définis
Neutraliser les interruptions	Maintenir le compteur d'ancienneté pendant les congés de maternité et parental
Analyser l'impact	Mesurer si l'ancienneté crée un écart systématique entre femmes et hommes
Combiner les critères	Compléter l'ancienneté par d'autres critères objectifs pour une évaluation équilibrée
Documenter	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
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères objectifs et neutres de différenciation salariale
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-3</u>	Critères de valeur égale incluant l'expérience acquise
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-4</u>	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.