

Qu'est-ce qu'un écart de rémunération injustifié entre femmes et hommes ?

Réponse courte

Un **écart de rémunération injustifié** est une différence de salaire entre femmes et hommes occupant un même travail ou un travail de **valeur égale** qui ne peut être expliquée par des **critères objectifs** et neutres du point de vue du genre. La [directive \(UE\) 2023/970](#) fixe un seuil d'alerte à **5 %** : tout écart dépassant ce seuil et non justifié par des facteurs objectifs déclenche une obligation d'**évaluation conjointe** avec les représentants du personnel.

L'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois impose l'égalité de salaire, et l'article [L.225-4](#) frappe de **nullité** toute disposition salariale discriminatoire, le salaire plus élevé étant alors substitué de plein droit.

Définition

L'**écart de rémunération injustifié** désigne la part de la différence salariale entre femmes et hommes qui subsiste après élimination de tous les facteurs objectifs et légitimes de différenciation. Il se distingue de l'écart brut, qui reflète la différence globale sans correction.

La directive européenne identifie quatre critères objectifs légitimes : les **compétences**, l'**effort**, les **responsabilités** et les **conditions de travail**, alignés avec l'article [L.225-3](#) du Code du travail luxembourgeois.

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

Conditions d'exercice

L'identification d'un écart injustifié repose sur l'analyse croisée de plusieurs paramètres et le respect de seuils réglementaires.

Critère	Détail
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes
Même travail	Comparaison entre salariés occupant un poste identique
Travail de valeur égale	Comparaison entre postes exigeant des compétences, efforts et responsabilités comparables
Facteurs objectifs	Ancienneté, qualifications, performance, conditions de travail, localisation
Facteurs non admis	Sexe, temps partiel choisi, congé parental, négociation individuelle liée au genre
Évaluation conjointe	Obligatoire si l'écart dépasse 5 % et n'est pas justifié dans un délai de 6 mois

Modalités pratiques

L'analyse des écarts de rémunération et l'identification des composantes injustifiées suivent une méthodologie structurée.

Étape	Détail
Calcul de l'écart brut	Comparer la rémunération moyenne et médiane des femmes et des hommes par catégorie
Correction des facteurs objectifs	Déduire les différences liées à l'ancienneté, aux qualifications et aux responsabilités
Identification de l'écart résiduel	L'écart subsistant après correction constitue l'écart potentiellement injustifié
Analyse par composante	Vérifier si l'écart provient du salaire de base, des primes, des avantages en nature
Évaluation conjointe	Engager le dialogue avec les représentants du personnel si l'écart résiduel dépasse 5 %
Plan d'action	Définir des mesures correctives avec un calendrier précis

Pratiques et recommandations

Réaliser des analyses de régression salariale pour isoler la part de l'écart attribuable au genre et distinguer les facteurs objectifs des facteurs discriminatoires.

Définir des catégories de travailleurs comparables en s'appuyant sur les quatre critères de la directive : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail.

Documenter rigoureusement les justifications de chaque écart constaté pour constituer un dossier probant en cas de contrôle par l'ITM ou de contestation devant le tribunal du travail.

Engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel dès qu'un écart injustifié est identifié, sans attendre la publication du rapport officiel.

Corriger les écarts injustifiés par des rattrapages salariaux ciblés en privilégiant les ajustements individuels fondés sur des critères objectifs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Définition de l'écart injustifié, seuil de 5 %, évaluation conjointe obligatoire
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 d'évaluation de la valeur égale : connaissances, expérience, responsabilités
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires, substitution du salaire plus élevé
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe

L'écart injustifié ne se confond pas avec l'écart brut. Une entreprise peut afficher un écart brut significatif tout en démontrant que chaque différence est objectivement justifiée. Inversement, un écart brut faible peut masquer des discriminations compensées par d'autres facteurs. 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.