

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Comment corriger un écart de rémunération injustifié ?

Il faut corriger les écarts injustifiés par des rattrapages salariaux ciblés, en privilégiant les ajustements individuels fondés sur des critères objectifs. L'évaluation conjointe avec les représentants du personnel précise le calendrier et les modalités de correction.

### Comment isoler la part de l'écart attribuable au genre ?

Les analyses de régression salariale permettent d'isoler la part de l'écart attribuable au genre. Cette méthode statistique distingue les facteurs objectifs des facteurs discriminatoires en neutralisant l'effet des variables explicatives comme l'ancienneté ou les qualifications.

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

Un écart injustifié est une différence de salaire entre salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale qui ne peut être expliquée par des critères objectifs et neutres en termes de genre. La directive (UE) 2023/970 fixe un seuil d'alerte à 5 %.

### Que prévoit l'article L.225-4 en cas d'écart discriminatoire ?

L'article L.225-4 du Code du travail luxembourgeois frappe de nullité de plein droit toute disposition salariale discriminatoire. Le salaire plus élevé est alors substitué de plein droit, garantissant le rétablissement immédiat de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes.

### Quelle est la différence entre écart brut et écart injustifié ?

L'écart brut reflète la différence salariale globale sans correction, tandis que l'écart injustifié est la part subsistant après élimination de tous les facteurs objectifs de différenciation comme l'ancienneté ou les qualifications. Seul ce dernier constitue une discrimination.

## Quels facteurs ne peuvent pas justifier un écart de rémunération ?

Le sexe, le temps partiel choisi, le congé parental ou la négociation individuelle liée au genre ne sont pas des facteurs admis. Seuls l'ancienneté, les qualifications, la performance, les conditions de travail et la localisation peuvent légitimement justifier un écart selon la directive.

## 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
<b>Seuil d'alerte</b>	Écart supérieur à 5 % entre la rémunération moyenne des femmes et des hommes
<b>Même travail</b>	Comparaison entre salariés occupant un poste identique
<b>Travail de valeur égale</b>	Comparaison entre postes exigeant des compétences, efforts et responsabilités comparables
<b>Facteurs objectifs</b>	Ancienneté, qualifications, performance, conditions de travail, localisation
<b>Facteurs non admis</b>	Sexe, temps partiel choisi, congé parental, négociation individuelle liée au genre
<b>Évaluation conjointe</b>	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
<b>Calcul de l'écart brut</b>	Comparer la rémunération moyenne et médiane des femmes et des hommes par catégorie
<b>Correction des facteurs objectifs</b>	Déduire les différences liées à l'ancienneté, aux qualifications et aux responsabilités
<b>Identification de l'écart résiduel</b>	L'écart subsistant après correction constitue l'écart potentiellement injustifié
<b>Analyse par composante</b>	Vérifier si l'écart provient du salaire de base, des primes, des avantages en nature
<b>Évaluation conjointe</b>	Engager le dialogue avec les représentants du personnel si l'écart résiduel dépasse 5 %
<b>Plan d'action</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Définition de l'écart injustifié, seuil de 5 %, évaluation conjointe obligatoire
<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 d'évaluation de la valeur égale : connaissances, expérience, responsabilités
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires, substitution du salaire plus élevé
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	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.