

# Comment corriger les écarts salariaux historiques entre femmes et hommes ?

## Réponse courte

La correction des **écarts salariaux historiques** entre femmes et hommes nécessite une approche méthodique combinant diagnostic, priorisation et planification budgétaire. L'employeur doit d'abord identifier les écarts injustifiés par un **audit salarial** détaillé, puis définir un plan de rattrapage progressif.

L'article L.225-4 du Code du travail impose la **substitution de plein droit** du salaire plus élevé en cas de discrimination avérée. La directive (UE) 2023/970 renforce cette obligation en exigeant une **évaluation conjointe** avec les représentants du personnel dès qu'un écart supérieur à **5 %** ne peut être justifié, avec un plan correctif assorti d'un calendrier précis.

## Définition

Les **écarts salariaux historiques** désignent les différences de rémunération entre femmes et hommes qui se sont accumulées au fil du temps en raison de pratiques salariales non encadrées, de biais dans les négociations individuelles ou de critères d'évolution discriminatoires.

Leur correction vise à rétablir l'**égalité de rémunération** pour un travail de valeur égale et constitue une obligation légale renforcée par la directive européenne.

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

## Questions fréquentes

### Comment corriger les écarts salariaux historiques entre femmes et hommes ?

La correction nécessite une approche méthodique combinant audit, priorisation et planification budgétaire. L'employeur identifie les écarts injustifiés, applique la substitution du salaire plus élevé prévue à l'article L.225-4 et engage l'évaluation conjointe au-delà de 5 % d'écart.

### Comment éviter la reconstitution des écarts après correction ?

Il faut mettre en place des mécanismes de prévention incluant des grilles salariales transparentes et des revues annuelles. Ces dispositifs structurels empêchent la réapparition des écarts grâce à des critères objectifs documentés et appliqués de manière homogène.

### Faut-il provisionner séparément l'enveloppe de rattrapage ?

Oui, il faut provisionner l'enveloppe de rattrapage séparément de l'enveloppe d'augmentation annuelle. Cette séparation évite que les corrections d'écarts injustifiés pénalisent les augmentations collectives et garantit un traitement équitable des deux dimensions salariales.

### Peut-on baisser les salaires pour réduire les écarts ?

Non, le principe de non-régression interdit de baisser les salaires pour réduire les écarts. La correction doit s'effectuer par augmentation des rémunérations sous-valorisées, pas par diminution des rémunérations supérieures. Cette règle protège les acquis salariaux des salariés.

### Quels effets positifs attendre d'une correction des écarts historiques ?

La correction produit des effets positifs au-delà de la conformité : amélioration de l'engagement des salariés, réduction du turnover et renforcement de la marque employeur. Ces bénéfices justifient l'investissement budgétaire nécessaire au rattrapage des écarts identifiés.

### Sur quelle durée planifier les rattrapages salariaux ?

La planification doit s'effectuer sur un calendrier réaliste de un à trois ans maximum, en priorisant les écarts les plus importants et les plus difficilement justifiables. Cette progressivité permet de lisser l'impact budgétaire tout en respectant l'urgence de correction.

## Conditions d'exercice

La correction des écarts historiques implique le respect de conditions précises encadrant l'analyse et les mesures correctives.

Critère	Détail
<b>Audit salarial</b>	Analyse exhaustive des rémunérations par sexe, catégorie et composante
<b>Seuil d'alerte</b>	Écart supérieur à 5 % non justifié déclenchant l'évaluation conjointe
<b>Critères objectifs</b>	Ancienneté, qualifications, performance, responsabilités, conditions de travail
<b>Substitution</b>	Le salaire plus élevé est automatiquement substitué (art. <a href="#">L.225-4</a> )
<b>Non-régression</b>	Interdiction de baisser les salaires pour réduire les écarts
<b>Évaluation conjointe</b>	Obligatoire avec les représentants du personnel dans un délai de 6 mois
<b>Plan d'action</b>	Calendrier de correction avec échéances précises

## Modalités pratiques

La démarche de correction suit un processus en plusieurs phases visant à identifier, prioriser et traiter les écarts.

Étape	Détail
<b>Diagnostic</b>	Réaliser un audit salarial complet par sexe, catégorie et composante de rémunération
<b>Analyse causale</b>	Distinguer les écarts justifiés (critères objectifs) des écarts injustifiés
<b>Priorisation</b>	Traiter en priorité les écarts les plus importants et les plus manifestes
<b>Budgétisation</b>	Estimer l'enveloppe budgétaire nécessaire pour les rattrapages
<b>Planification</b>	Définir un calendrier de correction sur 1 à 3 ans maximum
<b>Mise en œuvre</b>	Appliquer les augmentations individuelles ciblées hors enveloppe d'augmentation générale
<b>Suivi</b>	Vérifier annuellement que les écarts ne se reconstituent pas

## Pratiques et recommandations

**Réaliser** l'audit salarial en croisant toutes les composantes de rémunération pour obtenir une vision complète des écarts, car le salaire de base peut masquer des différences sur les primes ou avantages en nature.

**Distinguer** rigoureusement les écarts justifiés par des critères objectifs des écarts résiduels injustifiés pour cibler précisément les corrections nécessaires.

**Provisionner** l'enveloppe budgétaire de rattrapage séparément de l'enveloppe d'augmentation annuelle pour éviter que les corrections pénalisent les augmentations collectives.

**Engager** l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel dès qu'un écart supérieur à 5 % est identifié, sans attendre l'entrée en vigueur formelle des nouvelles obligations.

**Mettre** en place des mécanismes de prévention incluant des grilles salariales transparentes et des revues annuelles pour éviter la reconstitution des écarts après correction.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Évaluation conjointe, plan correctif, seuil de 5 %
Art. <u>L.225-4</u>	Substitution de plein droit du salaire discriminatoire
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 des travaux
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe

La correction des écarts historiques est un investissement qui produit des effets positifs au-delà de la conformité : amélioration de l'engagement, réduction du turnover et renforcement de la marque employeur. Les entreprises ont intérêt à agir avant l'entrée en vigueur des obligations de reporting. 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.