

Que se passe-t-il après l'évaluation conjointe si l'écart de rémunération n'est pas justifié ?

Réponse courte

Lorsque l'évaluation conjointe révèle un écart de rémunération supérieur à **5 %** qui ne peut être justifié par des critères objectifs et neutres, l'employeur est tenu d'établir un **plan d'action correctif** en concertation avec les représentants du personnel. Ce plan doit définir des mesures concrètes de **remédiation salariale**, un calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de suivi.

La directive 2023/970 impose que les écarts identifiés soient corrigés dans un **délai raisonnable**, sous peine de sanctions. La **délégation du personnel** assure un rôle de suivi tout au long du processus et doit être informée de l'avancement des mesures. L'employeur doit également intégrer les résultats de l'évaluation dans ses rapports périodiques fondés sur les indicateurs obligatoires pour démontrer la progression vers l'égalité de rémunération.

Définition

Le **plan d'action correctif** est l'ensemble des mesures que l'employeur doit mettre en œuvre après une évaluation conjointe ayant révélé des écarts de rémunération injustifiés entre femmes et hommes.

Il constitue une obligation de résultat imposée par la directive 2023/970, visant à garantir l'**égalité de rémunération** effective au sein de l'entreprise.

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

Conditions d'exercice

La mise en place du plan correctif est encadrée par des conditions précises découlant de la directive et du droit luxembourgeois.

Critère	Détail
Seuil déclencheur	Écart salarial supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs
Élaboration conjointe	Le plan doit être établi en concertation avec les représentants du personnel
Contenu obligatoire	Mesures correctives, calendrier, objectifs chiffrés et indicateurs de suivi
Délai de mise en œuvre	Correction dans un délai raisonnable après la conclusion de l'évaluation
Suivi périodique	La délégation du personnel doit être informée de l'avancement des mesures
Intégration au reporting	Les résultats doivent figurer dans les rapports sur les écarts de rémunération

Modalités pratiques

La mise en œuvre du plan correctif suit un processus structuré allant de l'identification des écarts à leur correction effective.

Étape	Détail
Identification des écarts	Analyser les résultats de l'évaluation conjointe par catégorie de travailleurs
Diagnostic des causes	Déterminer si les écarts proviennent de la classification, de l'ancienneté ou d'autres facteurs
Définition des mesures	Revalorisation salariale, révision des grilles, ajustement des compléments de rémunération
Calendrier de correction	Planifier les ajustements avec des échéances précises et réalistes
Suivi conjoint	Organiser des réunions périodiques avec la délégation pour évaluer l'avancement
Rapport de clôture	Documenter les résultats obtenus et les intégrer au prochain rapport sur les écarts

Pratiques et recommandations

Prioriser les écarts les plus importants en commençant par les catégories de travailleurs où la différence de rémunération est la plus significative.

Documenter chaque mesure corrective et sa justification pour disposer d'une traçabilité complète en cas de contrôle ou de contentieux.

Associer la délégation du personnel à toutes les étapes du processus, y compris la définition des priorités et le suivi des résultats, afin de garantir la légitimité des actions entreprises.

Intégrer les ajustements salariaux dans le budget prévisionnel de l'entreprise pour éviter les retards de mise en œuvre liés à des contraintes financières non anticipées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe et plan d'action correctif obligatoire
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des dispositions discriminatoires en matière salariale
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions de la délégation du personnel

Le plan d'action correctif constitue une obligation de résultat et non de simple moyen. L'absence de correction dans un délai raisonnable expose l'employeur à des sanctions et à des actions en justice individuelles ou collectives. 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.