

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Dans quel délai l'employeur doit-il corriger les écarts identifiés ?

La directive 2023/970 impose une correction dans un délai raisonnable après la conclusion de l'évaluation conjointe. L'absence de correction expose l'employeur à des sanctions et à des actions en justice individuelles ou collectives, devant le tribunal du travail.

### Le plan d'action correctif est-il une obligation de moyens ou de résultat ?

C'est une obligation de résultat selon la directive 2023/970. L'employeur doit effectivement réduire les écarts identifiés et intégrer les résultats dans ses rapports périodiques fondés sur les indicateurs obligatoires de transparence salariale.

### Que se passe-t-il après une évaluation conjointe révélant un écart salarial injustifié ?

L'employeur doit établir un plan d'action correctif en concertation avec les représentants du personnel. Ce plan définit des mesures de remédiation salariale, un calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de suivi, conformément à l'article 10 de la directive 2023/970.

### Quel doit être le contenu obligatoire du plan d'action correctif ?

Le plan doit comprendre des mesures correctives concrètes, un calendrier précis, des objectifs chiffrés et des indicateurs de suivi. Il peut inclure une revalorisation salariale, une révision des grilles ou un ajustement des compléments de rémunération selon le diagnostic des causes.

### Quel est le seuil déclencheur d'un plan d'action correctif ?

Un écart salarial supérieur à 5 % entre femmes et hommes non justifié par des critères objectifs déclenche l'obligation de plan correctif. Ce seuil, fixé par la directive 2023/970, s'applique à chaque catégorie de travailleurs effectuant un travail de valeur égale.

### Qui doit être associé à l'élaboration du plan correctif ?

Le plan doit être établi en concertation avec la délégation du personnel, conformément à l'article L.414-1. Les représentants doivent être informés de l'avancement des mesures et associés au suivi périodique pour garantir la légitimité des actions entreprises.

## 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
<b>Seuil déclencheur</b>	Écart salarial supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs
<b>Élaboration conjointe</b>	Le plan doit être établi en concertation avec les représentants du personnel
<b>Contenu obligatoire</b>	Mesures correctives, calendrier, objectifs chiffrés et indicateurs de suivi
<b>Délai de mise en œuvre</b>	Correction dans un délai raisonnable après la conclusion de l'évaluation
<b>Suivi périodique</b>	La délégation du personnel doit être informée de l'avancement des mesures
<b>Intégration au reporting</b>	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
<b>Identification des écarts</b>	Analyser les résultats de l'évaluation conjointe par catégorie de travailleurs
<b>Diagnostic des causes</b>	Déterminer si les écarts proviennent de la classification, de l'ancienneté ou d'autres facteurs
<b>Définition des mesures</b>	Revalorisation salariale, révision des grilles, ajustement des compléments de rémunération
<b>Calendrier de correction</b>	Planifier les ajustements avec des échéances précises et réalistes
<b>Suivi conjoint</b>	Organiser des réunions périodiques avec la délégation pour évaluer l'avancement
<b>Rapport de clôture</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 10</b>	Évaluation conjointe et plan d'action correctif obligatoire
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des dispositions discriminatoires en matière salariale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.414-1</u></b>	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.