

La transparence salariale couvre-t-elle les personnes non-binaires et transgenres au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale vise principalement l'égalité de rémunération entre **femmes et hommes**, mais le droit luxembourgeois offre une protection plus large. L'article **L.241-1** du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur le sexe et assimile expressément la discrimination fondée sur le **changement de sexe** à une discrimination fondée sur le sexe.

La **loi du 28 novembre 2006** protège contre les discriminations liées à l'identité et l'expression de genre, tandis que la **loi du 10 août 2018** facilite le changement de la mention du sexe à l'état civil. En pratique, les personnes non-binaires et transgenres bénéficient donc de la protection contre les discriminations salariales liées au genre, même si les rapports sur les écarts de rémunération restent structurés selon la catégorisation femmes/hommes.

Définition

La **protection des personnes non-binaires et transgenres** en matière de transparence salariale désigne l'ensemble des garanties juridiques assurant que ces personnes ne subissent pas de discrimination dans leur rémunération en raison de leur identité ou expression de genre.

Au Luxembourg, cette protection résulte de la combinaison du droit européen de la transparence salariale avec les dispositions nationales anti-discrimination qui couvrent explicitement le changement de sexe et l'identité de genre.

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

Questions fréquentes

Comment changer la mention du sexe à l'état civil au Luxembourg ?

La loi du 10 août 2018 permet le changement de la mention du sexe et des prénoms à l'état civil par procédure simplifiée. Cette loi facilite la cohérence administrative pour les personnes transgenres dans leurs relations professionnelles.

Comment l'employeur peut-il agir en faveur de l'inclusion salariale ?

L'employeur doit former ses équipes RH à la diversité de genre, vérifier la neutralité des critères de classification et de progression salariale, et adapter les outils de reporting pour tenir compte des situations individuelles au-delà de la catégorisation binaire.

La transparence salariale couvre-t-elle les personnes non-binaires et transgenres au Luxembourg ?

Oui. Bien que la directive 2023/970 vise femmes et hommes, l'article L.241-1 assimile le changement de sexe à une discrimination sexuelle. La loi du 28 novembre 2006 protège l'identité et l'expression de genre dans les relations de travail.

Les rapports de transparence salariale incluent-ils les personnes non-binaires ?

Les rapports d'écarts restent structurés selon la catégorisation femmes/hommes imposée par la directive. Toutefois, les protections individuelles contre la discrimination salariale s'appliquent pleinement aux personnes non-binaires et transgenres en vertu du droit luxembourgeois.

Quelle base légale protège les personnes transgenres contre la discrimination salariale ?

L'article L.241-1 du Code du travail interdit toute discrimination liée au sexe et au changement de sexe. L'article L.251-1 couvre l'orientation sexuelle, et la loi du 28 novembre 2006 protège l'identité et l'expression de genre dans les relations de travail.

Une personne non-binaire peut-elle saisir le tribunal du travail pour discrimination salariale ?

Oui. Toute personne peut saisir le tribunal du travail avec le bénéfice du renversement de la charge de la preuve prévu par la directive 2023/970. La protection contre les représailles s'applique pleinement, conformément à l'article L.241-8.

Conditions d'exercice

Les protections applicables aux personnes non-binaires et transgenres en matière salariale reposent sur plusieurs fondements juridiques complémentaires.

Critère	Détail
Directive 2023/970	Visé l'égalité de rémunération entre femmes et hommes ; les rapports sont structurés par sexe
Art. <u>L.241-1</u>	Interdit toute discrimination fondée sur le sexe et assimile le changement de sexe à la discrimination sexuelle
Art. <u>L.251-1</u>	Interdit les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle dans les relations de travail
Loi du 28 novembre 2006	Protège contre les discriminations fondées sur l'identité de genre et l'expression de genre
Loi du 10 août 2018	Permet le changement de la mention du sexe et des prénoms à l'état civil par procédure simplifiée
Protection individuelle	Chaque salarié peut exercer un recours en cas de discrimination salariale liée au genre

Modalités pratiques

L'exercice des droits en matière de non-discrimination salariale suit un parcours adapté à la situation de chaque personne.

Étape	Détail
Droit à l'information	Demander ses données salariales comparatives ventilées par sexe
Signalement interne	Saisir le responsable RH ou la délégation du personnel en cas d'écart injustifié
Organisme d'égalité	Solliciter le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour un accompagnement
Recours juridictionnel	Saisir le tribunal du travail avec renversement de la charge de la preuve
Protection contre les représailles	Interdiction de toute sanction à l'encontre du salarié exerçant ses droits

Pratiques et recommandations

Intégrer une approche inclusive dans la politique de rémunération, en lien avec le droit à l'information salariale, en veillant à ce que les critères objectifs de classification et de progression salariale ne produisent aucun effet discriminatoire lié à l'identité de genre.

Former les équipes RH à la diversité de genre afin qu'elles traitent avec respect et confidentialité les situations des personnes transgenres ou non-binaires, notamment lors des processus de recrutement et d'évaluation.

Adapter les outils de reporting interne pour que l'analyse des écarts de rémunération tienne compte des situations individuelles au-delà de la catégorisation binaire exigée par la directive.

Documenter les critères de rémunération de manière transparente et vérifiable, car la charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de suspicion de discrimination.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations entre femmes et hommes (10 mai 2023)
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe ; assimilation du changement de sexe
Art. <u>L.251-1</u>	Non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans l'emploi
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Loi du 28 novembre 2006	Protection contre les discriminations fondées sur l'identité et l'expression de genre
Loi du 10 août 2018	Changement de la mention du sexe et des prénoms à l'état civil

Si les rapports de transparence salariale restent structurés selon la classification binaire femmes/hommes, les protections individuelles contre la discrimination salariale s'appliquent pleinement aux personnes non-binaires et transgenres en vertu du droit luxembourgeois. 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.