

Comment justifier un écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg ?

Réponse courte

Depuis la directive (UE) 2023/970, l'employeur supporte la **charge de la preuve** lorsqu'un écart de rémunération est constaté entre femmes et hommes occupant un même travail ou un travail de **valeur égale**. Seuls des **critères objectifs** peuvent justifier un écart : ancienneté, qualifications certifiées, performance mesurable, conditions de travail particulières ou pénurie documentée de compétences sur le marché.

En revanche, le sexe, le temps partiel au-delà de la proportionnalité et le congé maternité ou parental constituent des **critères interdits**. L'employeur doit constituer une documentation solide comprenant grilles de rémunération, fiches de poste, évaluations annuelles et benchmarks marché. Lorsqu'un écart dépasse **5 %** dans une catégorie et ne s'explique pas par des critères objectifs, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel est obligatoire.

Définition

La **justification d'un écart de rémunération** désigne le processus par lequel un employeur démontre, preuves à l'appui, que la différence de salaire entre femmes et hommes repose sur des facteurs objectifs et non discriminatoires.

Le **renversement de la charge de la preuve**, consacré par la directive 2023/970, impose à l'employeur — et non au salarié — de prouver l'absence de discrimination salariale.

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

Questions fréquentes

Comment justifier un écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg ?

L'employeur doit prouver, sur la base de critères objectifs admis (ancienneté, qualifications certifiées, performance mesurable, conditions de travail particulières, pénurie de compétences), que l'écart ne repose pas sur le sexe. La directive 2023/970 renverse la charge de la preuve.

Qu'est-ce que le travail de valeur égale selon le Code du travail ?

L'article L.225-3 définit la valeur égale selon les connaissances professionnelles, capacités, responsabilités et charge physique ou nerveuse. Ces critères doivent être identiques pour les femmes et les hommes pour l'évaluation des emplois comparables.

Que se passe-t-il si l'écart dépasse 5 % dans une catégorie ?

Un écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs déclenche l'obligation d'engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel dans un délai de six mois, conformément à l'article 10 de la directive 2023/970.

Quelles sanctions encourt l'employeur en cas de discrimination salariale ?

L'article L.225-5 prévoit une amende pénale de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive. S'y ajoutent les dommages-intérêts dus au salarié devant le tribunal du travail et l'éventuelle nullité des dispositions discriminatoires.

Quels critères sont interdits pour justifier un écart salarial ?

Le sexe, le temps partiel au-delà de la stricte proportionnalité, et le congé maternité ou parental sont des critères interdits. Tout écart fondé sur ces critères est nul selon l'article L.225-4 et expose à des sanctions pénales (L.225-5).

Quels documents conserver pour justifier un écart salarial ?

L'employeur doit archiver les grilles de rémunération, fiches de poste, évaluations annuelles, benchmarks marché et comptes rendus de décisions salariales. La conservation doit couvrir la durée de la relation de travail et au-delà du délai de prescription.

Conditions d'exercice

L'admissibilité de la justification repose sur la nature des critères invoqués et le respect des interdictions légales.

Critère	Détail
Charge de la preuve	L'employeur doit démontrer que l'écart repose sur des facteurs objectifs (directive 2023/970, art. 18)
Critères objectifs admis	Ancienneté, qualifications certifiées, performance mesurable, conditions de travail, pénurie de compétences documentée
Critères interdits	Sexe, temps partiel (au-delà de la proportionnalité stricte), congé maternité ou parental
Travail de valeur égale	Évalué selon les connaissances professionnelles, capacités, responsabilités et charge physique ou nerveuse (art. L.225-3)
Seuil de 5 %	Un écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs déclenche une évaluation conjointe obligatoire

Modalités pratiques

La démarche de justification suit un processus structuré allant de l'audit interne à la correction documentée des écarts.

Étape	Détail
Audit interne	Cartographier les rémunérations par sexe, catégorie professionnelle et niveau hiérarchique
Identification des écarts	Repérer les écarts significatifs par groupe de travailleurs effectuant un travail de valeur égale
Analyse par critère objectif	Vérifier si chaque écart s'explique par l'ancienneté, les qualifications, la performance ou les conditions de travail
Correction ou justification	Corriger les écarts injustifiés ou documenter les justifications objectives pour chaque écart maintenu
Évaluation conjointe	Engager la procédure avec les représentants du personnel si l'écart dépasse 5 % dans une catégorie
Conservation des preuves	Archiver grilles de rémunération, fiches de poste, évaluations et benchmarks pendant toute la durée de la relation de travail et au-delà de la prescription

Pratiques et recommandations

Structurer une grille de rémunération formalisée associant chaque poste à des critères objectifs pondérés et documentés, afin de pouvoir justifier chaque décision salariale en cas de contentieux.

Réaliser un audit salarial complet avant l'entrée en vigueur de la loi de transposition pour identifier et corriger les écarts injustifiés de manière proactive.

Conserver l'ensemble des pièces justificatives — fiches de poste, évaluations annuelles, benchmarks marché, comptes rendus de décisions salariales — de façon centralisée et sécurisée.

Solliciter un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour valider la solidité des justifications avant tout contentieux devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, renversement de la charge de la preuve (art. 18), évaluation conjointe (art. 10)
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>	Définition du travail de valeur égale (connaissances, capacités, responsabilités, charge)
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des dispositions comportant un salaire inférieur fondé sur le sexe
Art. <u>L.225-5</u>	Sanctions pénales en cas de non-respect de l'égalité salariale (251 à 25 000 euros)
Art. <u>L.241-1</u>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Future loi de transposition	Attendue avant le 7 juin 2026

La directive 2023/970 renforce considérablement la position du salarié en matière de preuve. Il est essentiel pour l'employeur de documenter systématiquement les critères de rémunération et de ne pas attendre un contentieux pour constituer un dossier de justification. 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.