

# Dans quel délai l'employeur doit-il corriger un écart de rémunération identifié lors de l'évaluation conjointe ?

## Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose à l'employeur d'engager l'évaluation conjointe dans un délai de **6 mois** après la publication du rapport révélant un écart d'au moins 5 % non justifié par des critères objectifs. La directive ne fixe pas de délai strict pour la correction effective de l'écart, mais les mesures adoptées lors de l'évaluation conjointe doivent être mises en œuvre dans un **délai raisonnable**.

L'obligation de corriger l'écart est une obligation de **résultat** : l'employeur doit démontrer que les mesures prises produisent un effet mesurable sur la réduction de l'écart lors du rapport suivant. Si l'écart persiste au-delà du cycle de reporting suivant sans justification nouvelle, le risque de **contentieux** et de sanctions de transparence salariale s'accroît significativement. La loi de transposition luxembourgeoise pourra préciser des délais plus contraignants.

## Définition

Le **délai de correction** désigne la période dont dispose l'employeur pour mettre en œuvre les mesures correctives identifiées lors de l'évaluation conjointe et réduire effectivement l'écart de rémunération injustifié entre femmes et hommes. Il s'inscrit dans le cycle de reporting imposé par la directive.

L'**obligation de résultat** signifie que l'employeur ne peut se contenter de constater l'écart et de documenter des mesures théoriques. Il doit apporter la preuve que les actions entreprises ont effectivement réduit ou éliminé l'écart dans un délai compatible avec les cycles de reporting.

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

## Questions fréquentes

### Dans quel délai corriger un écart de rémunération identifié lors de l'évaluation conjointe ?

La directive (UE) 2023/970 impose d'engager l'évaluation conjointe dans les 6 mois suivant la publication du rapport. Elle ne fixe pas de délai strict pour la correction effective, mais les mesures doivent être mises en œuvre dans un délai raisonnable.

### Faut-il documenter chaque étape de la correction ?

Oui, la documentation de chaque étape (constat, évaluation, mesures, mise en œuvre, résultats) est essentielle pour disposer d'un dossier complet en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux. La traçabilité des efforts est un élément déterminant.

### L'obligation de corriger l'écart est-elle une obligation de résultat ?

Oui, l'employeur doit démontrer que les mesures prises produisent un effet mesurable sur la réduction de l'écart lors du rapport suivant. La simple documentation théorique ne suffit pas : les actions doivent réduire effectivement l'écart constaté.

### Quand l'écart doit-il être vérifié après la mise en œuvre des mesures ?

La vérification intervient lors du rapport suivant : annuel pour les entreprises de 250+ salariés, triennal pour celles de 100 à 249 salariés. La persistance de l'écart sans nouvelle justification accroît significativement le risque contentieux.

### Que se passe-t-il si l'écart persiste au cycle suivant ?

Si l'écart persiste au-delà du cycle de reporting suivant sans justification nouvelle, le risque de contentieux et de sanctions s'accroît significativement. La loi de transposition luxembourgeoise pourra préciser des délais de correction plus contraignants.

### Quels types de mesures correctives peuvent être déployées rapidement ?

Les ajustements salariaux individuels peuvent être effectifs à court terme, dès la validation par l'évaluation conjointe. La refonte des grilles de classification ou la modification des critères de promotion nécessitent un déploiement progressif sur plusieurs cycles.

## Conditions d'exercice

Les délais de correction d'un écart de rémunération s'inscrivent dans un cadre temporel défini.

Critère	Détail
Déclenchement	Rapport révélant un écart de 5 % ou plus non justifié
Évaluation conjointe	À engager dans les 6 mois suivant la publication du rapport
Mesures correctives	À définir lors de l'évaluation conjointe avec les représentants
Mise en œuvre	Dans un délai raisonnable après l'évaluation conjointe
Vérification	Lors du rapport suivant (annuel pour 250+ salariés, triennal pour 100-249)
Persistance de l'écart	Risque accru de contentieux si l'écart n'est pas réduit

## Modalités pratiques

Le calendrier de correction d'un écart de rémunération suit un processus en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Mois 0	Publication du rapport révélant l'écart supérieur à 5 %
Mois 1-6	Engagement de l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel
Mois 6-9	Définition et adoption des mesures correctives
Mois 9-12	Début de mise en œuvre des mesures (ajustements salariaux, révision des grilles)
Rapport suivant	Vérification de la réduction de l'écart dans le prochain cycle de reporting
Ajustements	Renforcement des mesures si l'écart persiste

## Pratiques et recommandations

**Agir** rapidement après l'identification de l'écart, sans attendre l'expiration des délais maximaux. Les ajustements de rémunération individuels peuvent être mis en œuvre dès la validation des mesures correctives par l'évaluation conjointe, sans nécessiter d'attendre le prochain cycle de reporting pour démontrer les progrès réalisés.

**Planifier** les mesures correctives selon leur horizon de mise en œuvre : les ajustements salariaux individuels peuvent être effectifs à court terme, tandis que la refonte des grilles de classification ou la modification des critères de promotion nécessitent un déploiement progressif. Le plan d'action doit distinguer les mesures immédiates des mesures structurelles.

**Documenter** chaque étape de la correction — constat, évaluation conjointe, mesures adoptées, mise en œuvre, résultats mesurés — afin de disposer d'un dossier complet en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux devant le tribunal du travail. La traçabilité des efforts de correction constitue un élément déterminant.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe et mesures correctives
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-4</u>	Substitution du salaire en cas de clause discriminatoire
Art. <u>L.414-1</u>	Consultation de la délégation du personnel
<b>Future loi de transposition</b>	Pourra préciser des délais de correction contraignants

La directive ne fixe pas de délai précis pour la correction effective, mais l'obligation de résultat implique que l'employeur doit démontrer des progrès mesurables lors du prochain cycle de reporting.

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.