

Comment gérer les demandes d'augmentation en respectant l'égalité salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

La gestion des demandes d'augmentation dans le cadre de la **transparence salariale** impose à l'employeur d'objectiver chaque décision et d'en mesurer l'impact sur les **écarts de rémunération**. Chaque augmentation accordée ou refusée doit reposer sur des **critères objectifs** documentés : performance, compétences, ancienneté, responsabilités ou conditions de marché.

L'employeur doit intégrer une **vérification d'équité** dans sa révision salariale annuelle. Avant de valider une augmentation, il convient d'analyser son impact sur les **indicateurs d'écart** de la catégorie pour éviter de créer de nouvelles disparités. La **traçabilité** est essentielle : documenter les motifs permet de justifier les écarts lors du reporting et de répondre aux demandes d'information des salariés.

Définition

L'**égalité salariale** impose que les femmes et les hommes accomplissant un travail identique ou de valeur égale perçoivent une rémunération égale, incluant le salaire de base et toutes les composantes variables. Les augmentations individuelles constituent un levier majeur de création ou de correction des écarts salariaux.

La gestion **équitable des augmentations** ne signifie pas accorder les mêmes montants à tous les salariés, mais garantir que les différences de traitement reposent sur des critères objectifs, vérifiables et non liés au sexe. Cette approche est au coeur des obligations de transparence introduites par la directive (UE) 2023/970.

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

Conditions d'exercice

Le traitement des demandes d'augmentation doit s'inscrire dans un cadre structuré garantissant l'équité et la traçabilité.

Critère	Détail
Critères objectifs	Performance, compétences, ancienneté, responsabilités, conditions de marché
Documentation	Chaque décision d'augmentation ou de refus doit être motivée par écrit
Analyse d'impact	Vérifier l'effet de chaque augmentation sur les écarts de la catégorie
Périodicité	Intégrer la vérification d'équité dans la révision salariale annuelle
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % non justifié déclenchant une évaluation conjointe
Information	Les critères d'augmentation doivent être accessibles à tous les salariés

Modalités pratiques

Le processus de gestion des augmentations doit intégrer des contrôles d'équité à chaque étape.

Étape	Détail
Réception de la demande	Enregistrer la demande et informer le salarié des critères d'évaluation
Évaluation objective	Examiner la demande au regard des critères documentés
Simulation d'impact	Calculer l'effet de l'augmentation sur les écarts de rémunération de la catégorie
Décision motivée	Accorder ou refuser avec une justification écrite fondée sur les critères
Archivage	Conserver la documentation pour le reporting et les éventuels contrôles
Revue annuelle	Analyser l'ensemble des augmentations accordées pour détecter des biais systémiques

Pratiques et recommandations

Formaliser une politique d'augmentation qui définit les critères objectifs, les grilles d'évaluation et les processus de validation. Cette politique doit être communiquée à l'ensemble des salariés pour garantir la transparence et permettre à chacun de comprendre les règles appliquées. Un outil SIRH comme **myhr.lu** permet de simuler l'impact d'une augmentation sur les indicateurs d'écart avant de la valider, évitant ainsi de créer involontairement de nouvelles disparités.

Former les managers aux biais inconscients qui peuvent influencer les décisions d'augmentation, notamment la tendance à valoriser davantage certains comportements associés à un genre. Les responsables hiérarchiques doivent être sensibilisés à l'importance de la documentation et de la cohérence dans le traitement des demandes au sein de leur équipe.

Instaurer un comité de revue salariale qui examine l'ensemble des augmentations proposées avant leur validation définitive, en vérifiant la cohérence globale et l'absence de biais systémiques. Ce comité doit disposer des données ventilées par sexe et par catégorie pour identifier les tendances problématiques et proposer des ajustements correctifs si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères objectifs de rémunération non discriminatoires
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting sur les écarts de rémunération
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Définition du travail de même valeur
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes

La gestion équitable des augmentations est un levier majeur de prévention des écarts salariaux. Une documentation rigoureuse protège l'employeur en cas de contestation et facilite le reporting obligatoire. 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.