Comment s'applique le principe d'égalité salariale dans le secteur public luxembourgeois ?

Réponse courte

Pour les agents statutaires, l'égalité salariale est garantie de manière structurelle : le traitement résulte de **grilles légales** (grade, échelon, points indiciaires) fixées par la loi du 25 mars 2015, identiques pour tous les agents d'un même grade et sans marge de négociation individuelle.

La valeur du point indiciaire connaît **deux valeurs** (2,5263 contre 2,3922 à l'indice 100 depuis le 1er janvier 2026) selon que l'agent relève ou non du régime de pension étatique : c'est une **distinction technique** liée au régime de pension, pas une discrimination.

Pour les salariés sous contrat de droit privé des employeurs publics, l'article L.225-1 du Code du travail impose l'**égalité de salaire entre hommes et femmes** pour un même travail ou un travail de valeur égale ; l'employeur qui ne la respecte pas encourt une amende de **251 à 25 000 euros** (art. L.225-5).

Toute discrimination fondée sur le sexe en matière de rémunération est par ailleurs interdite par l'article L.241-1.

Définition

L'égalité salariale dans le secteur public désigne l'obligation d'assurer une rémunération identique pour des fonctions comparables, sans discrimination. Pour les statutaires, elle est réalisée par le **système indiciaire** : le traitement brut est le produit du nombre de points du grade et de l'échelon par la valeur du point, sans individualisation. Pour les salariés, elle repose sur le principe légal de **travail de valeur égale**, apprécié selon la nature des tâches, les qualifications et les responsabilités.

Questions fréquentes

Comment justifier un écart de salaire entre salariés d'un employeur public ?

Tout écart de salaire entre salariés occupant des fonctions comparables doit reposer sur des critères objectifs, comme l'ancienneté ou la qualification, et être documenté. Le travail de valeur égale s'apprécie selon la nature des tâches, les qualifications et les responsabilités.

Comment l'égalité salariale est-elle garantie pour les fonctionnaires luxembourgeois ?

De manière structurelle : le traitement résulte de grilles légales (grade, échelon, points indiciaires) fixées par la loi du 25 mars 2015, identiques pour tous les agents d'un même grade et sans marge de négociation individuelle. Le traitement brut est le produit du nombre de points par la valeur du point.

Pourquoi existe-t-il deux valeurs de point indiciaire dans la fonction publique ?

La valeur du point connaît deux valeurs (2,5263 contre 2,3922 à l'indice 100 depuis le 1er janvier 2026) selon que l'agent relève ou non du régime de pension étatique. C'est une distinction technique liée au régime de pension, sans lien avec le sexe ou la personne, donc pas une discrimination.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelle amende en cas de non-respect de l'égalité de salaire hommes-femmes ?

L'employeur qui ne respecte pas l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale (article L.225-1) encourt une amende de 251 à 25 000 euros en vertu de l'article L.225-5 du Code du travail.

Quelle est la valeur mensuelle du point indiciaire en 2026 ?

25,0672518 euros depuis le 1er juin 2026 (cote d'application 992,24) pour les agents relevant du régime de pension étatique. L'avancement en échelon a lieu tous les 2 ans en principe, selon des règles identiques par grade.

Qui contrôle l'égalité salariale dans le secteur public luxembourgeois ?

Le tribunal administratif pour les fonctionnaires et employés de l'État et le personnel communal statutaire ; le tribunal du travail et l'ITM pour les salariés des employeurs publics. Les primes et indemnités accessoires, qui échappent aux grilles, concentrent le risque d'inégalité.

Conditions d'exercice

L'égalité découle de mécanismes différents selon le régime : grille légale impérative pour les statutaires, interdiction des discriminations salariales pour les salariés.

Régime	Mécanisme d'égalité	Contrôle
Fonctionnaires et employés de l'État	Grilles de la loi du 25 mars 2015 (traitements) : points par grade et échelon	Tribunal administratif
Personnel communal statutaire	Assimilation aux traitements de l'État (RGD modifié du 4 avril 1964)	Tribunal administratif
Salariés des employeurs publics	Égalité de salaire hommes-femmes (art. L.225-1), non-discrimination (art. L.241-1)	Tribunal du travail, ITM

Modalités pratiques

Le traitement statutaire se calcule mécaniquement, ce qui rend tout écart injustifié immédiatement identifiable.

Élément	Règle
Calcul du traitement	Points du grade et de l'échelon multipliés par la valeur du point
Valeur mensuelle du point	25,0672518 euros depuis le 1er juin 2026 (cote 992,24) pour les agents au régime de pension étatique
Deux valeurs de point (Pi 1 / Pi 2)	2,5263 / 2,3922 à l'indice 100 : distinction selon le régime de pension, sans lien avec le sexe ou la personne
Avancement	En échelon tous les 2 ans en principe, selon des règles identiques par grade
Salariés	Tout écart de salaire doit reposer sur des critères objectifs (ancienneté, qualification)

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Documenter les critères objectifs justifiant tout écart de rémunération entre salariés occupant des fonctions comparables.

Contrôler les éléments accessoires (primes, indemnités), qui échappent aux grilles et concentrent le risque d'inégalité.

Former les gestionnaires RH au classement correct des agents dans les grades et échelons, principale source d'erreurs de traitement.

Traiter rapidement toute réclamation, l'agent statutaire pouvant saisir le tribunal administratif et le salarié le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 25 mars 2015 (traitements)	Régime des traitements des fonctionnaires de l'État (grades, échelons, points)
Loi du 15 mai 2025	Revalorisation du point indiciaire, deux valeurs Pi 1 et Pi 2
RGD modifié du 4 avril 1964	Assimilation des traitements communaux à ceux de l'État
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale
Art. L.225-5	Amende de 251 à 25 000 euros en cas de non-respect
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe

La transparence des grilles publiques facilite la comparaison mais ne dispense pas d'un contrôle des primes et indemnités accessoires. Pour les salariés des employeurs publics, tout écart doit être justifié par des critères objectifs comme l'ancienneté ou la qualification.

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.