

La CCT Catering garantit-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?

Réponse courte

La CCT Catering 2024-2027 garantit **expressément** l'égalité entre hommes et femmes, en particulier en matière salariale. L'article 13 de la convention engage les entreprises du secteur à respecter le principe d'**égalité de rémunération** entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux articles [L.241-1](#) à [L.244-3](#) du Code du travail luxembourgeois.

Cet engagement va au-delà de la seule question salariale : la CCT impose une **lutte active** contre toute forme de discrimination, y compris celle fondée sur l'orientation sexuelle, dans l'ensemble des conditions de travail. L'égalité de traitement concerne l'embauche, la formation, la promotion, les conditions de travail et la rémunération. Les entreprises du secteur, soumises à l'obligation générale de la CCT, doivent veiller à ce qu'aucune différence de traitement injustifiée ne subsiste entre leurs salariés.

Définition

L'**égalité salariale entre hommes et femmes** désigne le principe selon lequel les travailleurs des deux sexes doivent percevoir une rémunération identique pour un même travail ou un travail de valeur égale, sans discrimination fondée sur le genre. Ce principe est consacré par le Code du travail luxembourgeois et renforcé par la CCT Catering.

Questions fréquentes

Comment vérifier l'égalité salariale dans une entreprise de catering ?

Il convient de réaliser un audit salarial régulier comparant les rémunérations des hommes et des femmes à poste et ancienneté équivalents, afin d'identifier et de corriger tout écart injustifié. La grille de classification doit être objective et fondée sur des critères non discriminatoires.

La CCT Catering garantit-elle l'égalité salariale entre hommes et femmes ?

Oui. L'article 13 de la CCT Catering 2024-2027 engage les entreprises à respecter le principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux articles L.241-1 à L.244-3 du Code du travail luxembourgeois.

Qu'est-ce qu'un travail de valeur égale dans le catering ?

Un travail de valeur égale désigne des fonctions impliquant le même niveau de qualification, de responsabilité et d'effort. Le critère est objectif et permet de comparer des postes différents mais comparables en termes d'exigences. Cette notion encadre l'application du principe d'égalité de rémunération.

Que risque l'employeur du catering en cas de discrimination salariale ?

Le non-respect de l'obligation expose l'employeur à des sanctions et à des dommages-intérêts. Les entreprises doivent pouvoir démontrer l'absence de discrimination salariale entre leurs salariés masculins et féminins. La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié victime de discrimination.

Quel périmètre couvre l'égalité salariale dans le catering ?

L'égalité couvre le salaire de base, les primes, les avantages en nature et les indemnités. Elle s'applique à toutes les étapes de la relation de travail : embauche, formation, promotion, conditions de travail et rémunération. La CCT impose une lutte active contre toute forme de discrimination liée au genre.

Conditions d'exercice

L'obligation d'égalité salariale s'applique dans un cadre précis défini par la CCT et le Code du travail.

Obligation	Détail
Principe	Égalité de rémunération hommes/femmes pour un même travail
Périmètre	Salaire de base, primes, avantages en nature, indemnités
Travail de valeur égale	Même niveau de qualification, responsabilité et effort
Non-discrimination	Interdiction de toute distinction fondée sur le genre
Base légale	Art. L.241-1 à L.244-3 du Code du travail
Engagement CCT	Art. 13 CCT Catering 2024-2027

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en oeuvre des mesures concrètes pour garantir l'égalité salariale.

Action	Détail
Audit salarial	Analyser les écarts de rémunération entre hommes et femmes par poste
Grille de classification	Appliquer une grille de classification objective et non discriminatoire
Transparence	Communiquer les critères de fixation et d'évolution des salaires
Correction	Corriger tout écart injustifié identifié lors de l'audit
Suivi annuel	Réaliser un suivi régulier de l'évolution des écarts salariaux

Pratiques et recommandations

Réaliser un audit salarial régulier comparant les rémunérations des hommes et des femmes à poste et ancienneté équivalents, afin d'identifier et de corriger tout écart injustifié.

Appliquer une grille de classification transparente fondée sur des critères objectifs de qualification, de responsabilité et d'expérience, en conformité avec les règles de [durée du travail](#) applicables indépendamment du genre du salarié.

Former les responsables de site et les gestionnaires RH aux principes de non-discrimination salariale et aux bonnes pratiques en matière d'égalité de traitement.

Documenter les critères de fixation des salaires et des primes pour chaque poste, afin de pouvoir justifier l'absence de discrimination en cas de contrôle ou de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 13 CCT Catering 2024-2027	Égalité hommes/femmes et lutte contre la discrimination
Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.244-3</u> du Code du travail	Égalité de rémunération entre hommes et femmes
Art. <u>L.251-1</u> et s. du Code du travail	Égalité de traitement en matière d'emploi
RGD du 4 juin 2024 (Mém. A n° 243)	Déclaration d'obligation générale de la CCT

L'égalité salariale est une obligation légale renforcée par la CCT Catering. Les entreprises du secteur doivent pouvoir démontrer l'absence de discrimination salariale entre leurs salariés masculins et féminins. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions et à des dommages-intérêts.

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.