

# La CCT Transports garantit-elle l'égalité salariale hommes-femmes ?

## Réponse courte

Oui, la CCT Transports & Logistique 2025-2026 garantit une **égalité de rémunération** entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale. L'article 14 de la CCT renvoie expressément aux articles [L.225-1](#) et suivants ainsi qu'aux articles [L.241-1](#) à [L.244-3](#) du Code du travail, qui interdisent toute discrimination salariale fondée sur le sexe et imposent un **accès égal** à l'emploi, à la promotion et à la formation professionnelle.

Cette garantie s'étend aux salariés à **temps partiel**, qui ne peuvent être désavantagés par rapport aux salariés à temps plein, conformément aux règles de [calcul au prorata des droits](#). Les postes de direction et d'encadrement doivent être ouverts aux **deux sexes** sans distinction. L'employeur qui contreviendrait à ces dispositions s'expose aux sanctions prévues par le Code du travail en matière de discrimination, incluant des dommages et intérêts au bénéfice du salarié lésé.

## Définition

Le principe d'**égalité salariale** impose à l'employeur de verser une rémunération identique aux salariés des deux sexes qui accomplissent un travail de même nature ou de **valeur égale**. Dans le secteur du transport, ce principe est renforcé par la CCT qui l'inscrit explicitement parmi les obligations conventionnelles, en complément des dispositions légales du Code du travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'article 14 de la CCT encadre l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le secteur.

Critère	Règle
Base conventionnelle	Art. 14 CCT Transports & Logistique 2025-2026
Rémunération	Égalité pour un travail identique ou de valeur égale
Accès à l'emploi	Ouvert sans discrimination de sexe
Promotion	Critères identiques pour hommes et femmes
Formation	Accès égal à la formation professionnelle
Temps partiel	Aucun désavantage par rapport au temps plein
Postes de direction	Ouverts aux deux sexes

## Modalités pratiques

La mise en oeuvre de l'égalité salariale implique des obligations concrètes pour l'employeur.

Aspect	Application
Grille salariale	Appliquer les mêmes barèmes indépendamment du sexe
Recrutement	Rédiger les offres d'emploi de manière neutre
Évaluation	Utiliser des critères objectifs et non discriminatoires
Contrôle	Vérifier périodiquement l'absence d'écart injustifié
Recours	Le salarié peut saisir l' <u>ITM</u> ou le tribunal du travail

## Pratiques et recommandations

**Auditer** régulièrement les rémunérations par catégorie professionnelle et par sexe afin de détecter tout écart injustifié et de le corriger avant qu'une réclamation ne soit formulée.

**Formaliser** des critères objectifs de promotion et de classification dans le règlement intérieur pour garantir que les décisions ne reposent sur aucun facteur discriminatoire, en lien avec la prévention du harcèlement moral.

**Sensibiliser** les responsables du recrutement et de la gestion des carrières aux obligations d'égalité de traitement, notamment dans un secteur traditionnellement masculin comme le transport et la logistique.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 14 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Égalité de traitement hommes-femmes dans le secteur
Art. <u>L.225-1</u> et s. du Code du travail	Interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe
Art. <u>L.241-1</u> à <u>L.244-3</u> du Code du travail	Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi

L'égalité salariale est à la fois une obligation légale et conventionnelle dans le transport. L'article 14 de la CCT ne crée pas un droit nouveau mais renforce la visibilité des dispositions légales existantes au niveau sectoriel. Toute violation expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

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.