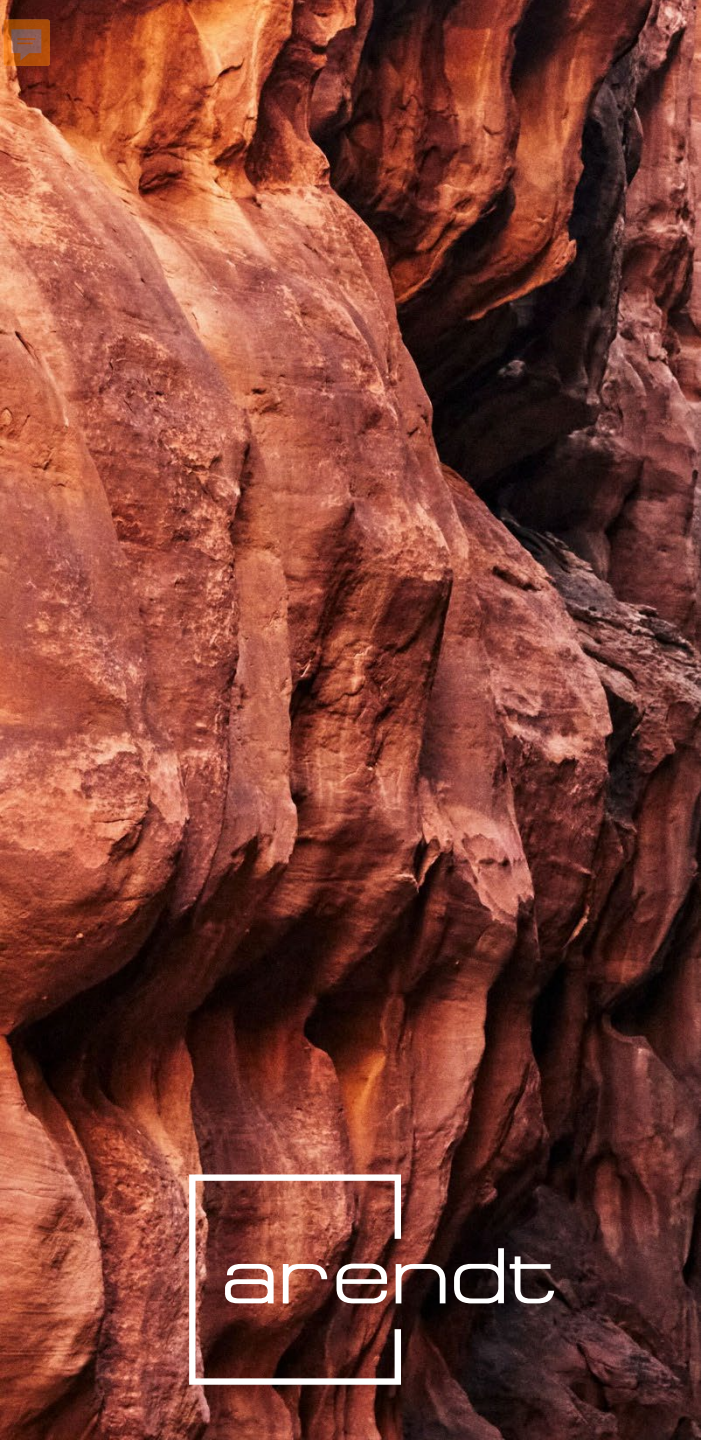
Transparence des rémunérations : ce qu'il faut savoir pour bien se préparer

Midi de l'entreprise

5 mars 2025

CONFIDENTIALITY REMINDER
This document is confidential and is intended solely for its recipient.
Do not distribute outside your organisation.



Bienvenue

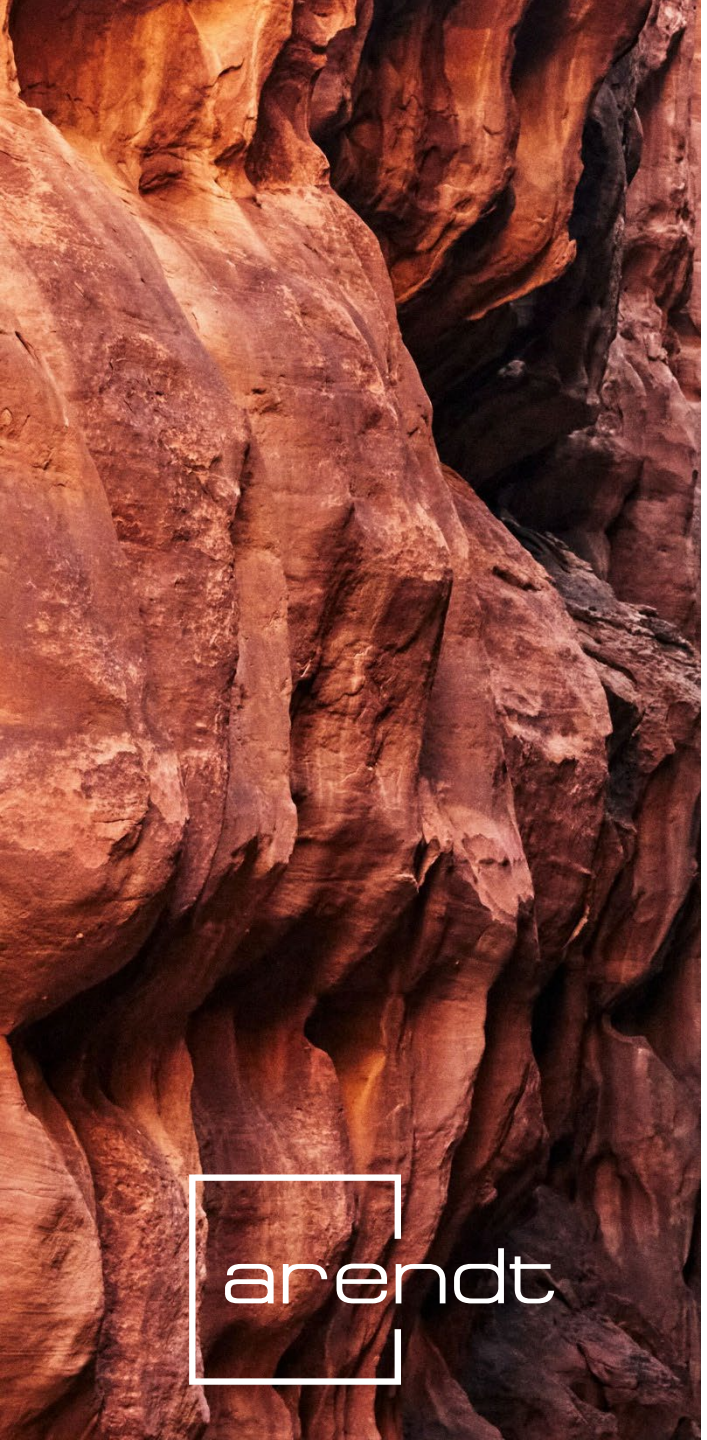
Vos interlocuteurs

Jean-Luc Putz
Partner
Business Crime
Employment Law,
Pensions & Benefits

Philippe Schmit
Partner
Employment Law,
Pensions &
Benefits

Lorraine Chéry
Counsel
Employment Law,
Pensions &
Benefits

Caroline Fort
Associate
Employment Law,
Pensions & Benefits I
EU & Competition Law



Historique et données clés sur l’égalité salariale entre les femmes et les hommes

Contexte et constats

12,7%
d'écart de rémunération dans l'UE*

30%
d'écart de pension de retraite dans l'UE**

Principaux chiffres actuels des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE et aux USA

Les femmes gagnent seulement
86,6%
du salaire des hommes qui travaillent dans les mêmes conditions

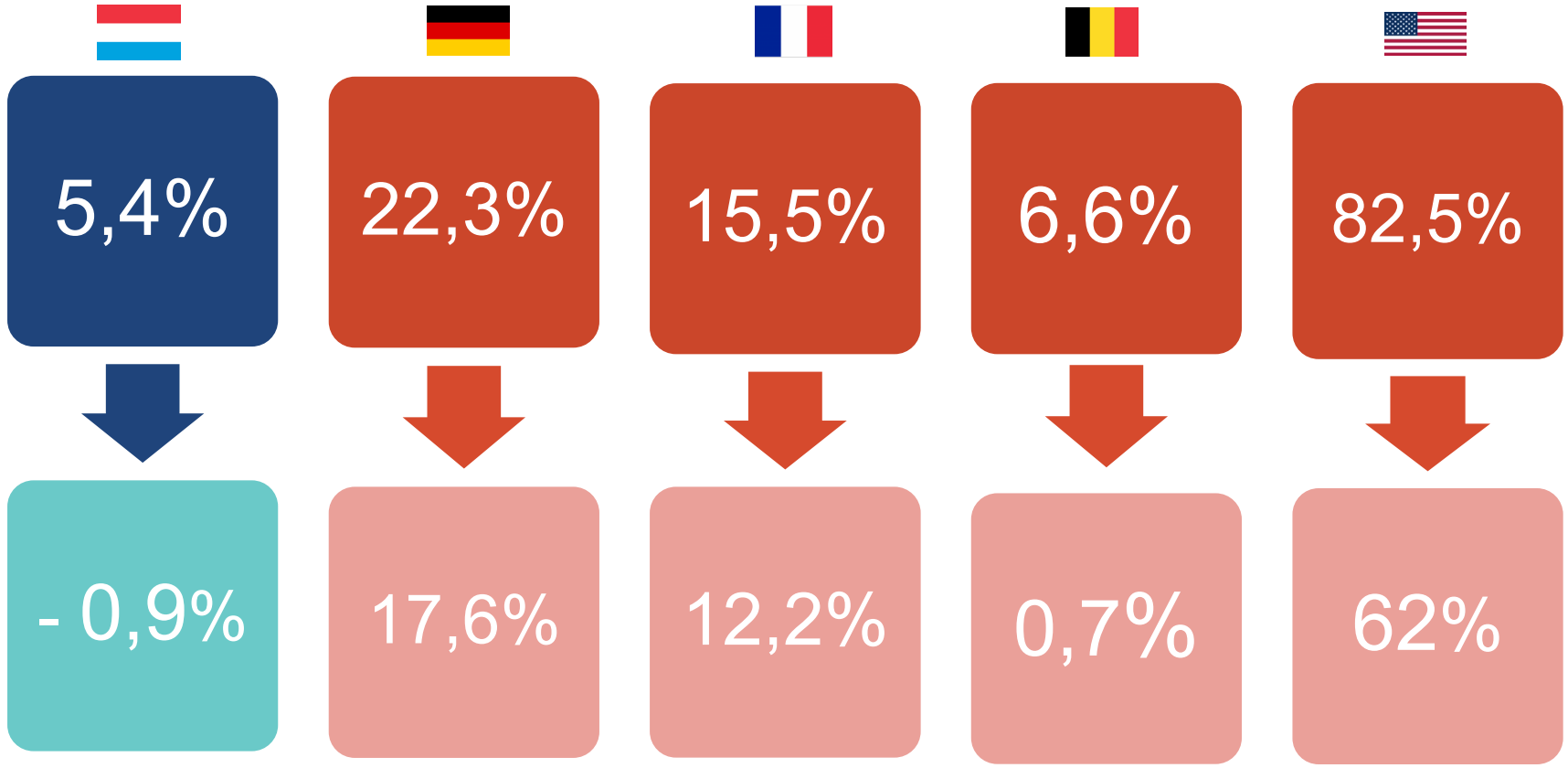
- 0,9 %
d'écart de rémunération ****

17,6 %
d'écart de rémunération ****

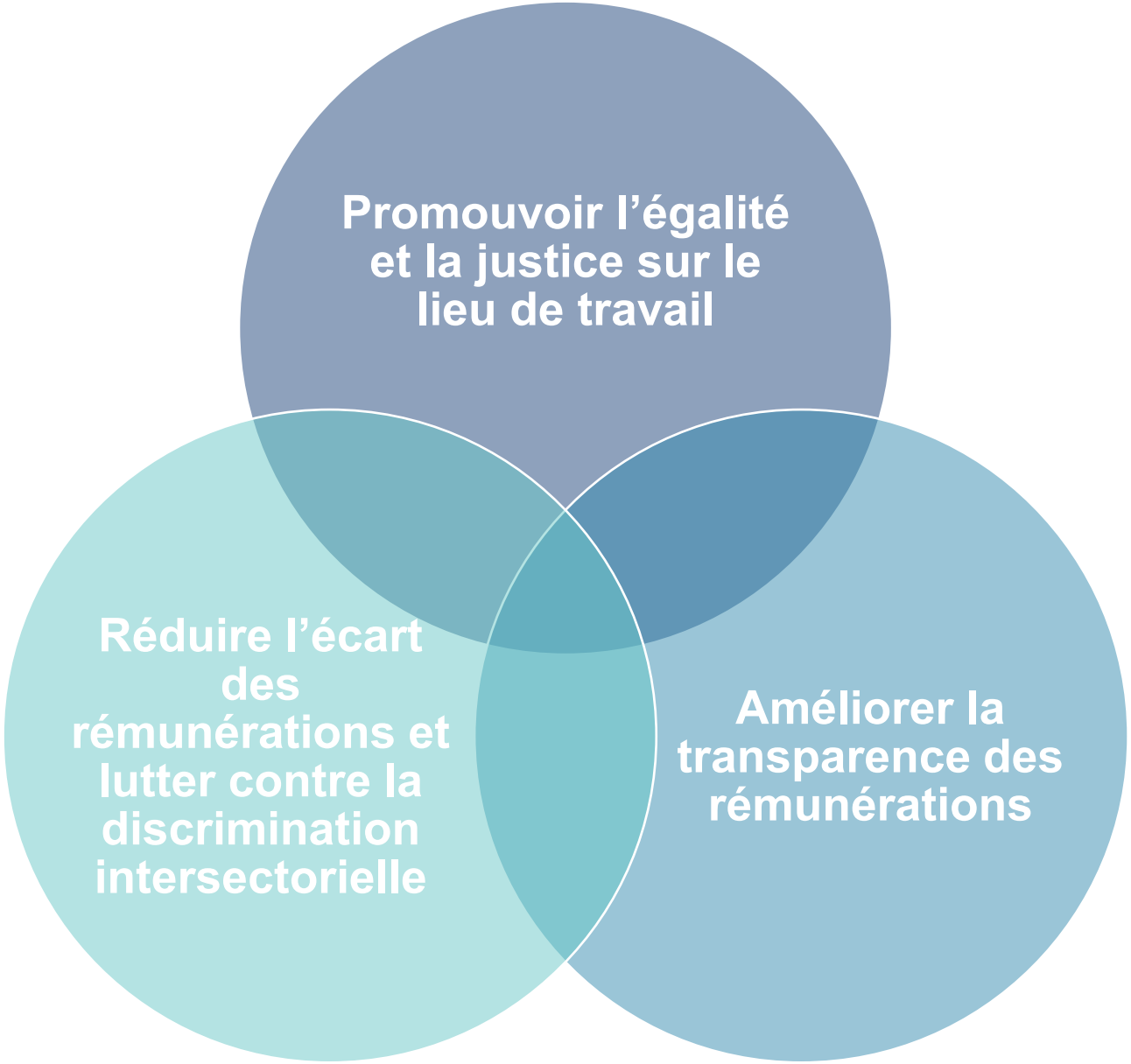
*Données de 2022, Eurostat
** Données de 2020, Conseil de l'Union Européenne
***Données de 2023, US Bureau of Labour Statistics
****Données provisoires de 2023, Eurostat

Contexte et constats

Evolution sur 10 ans de l’écart de rémunération entre hommes et femmes



Objectifs de la Directive



Chronologie

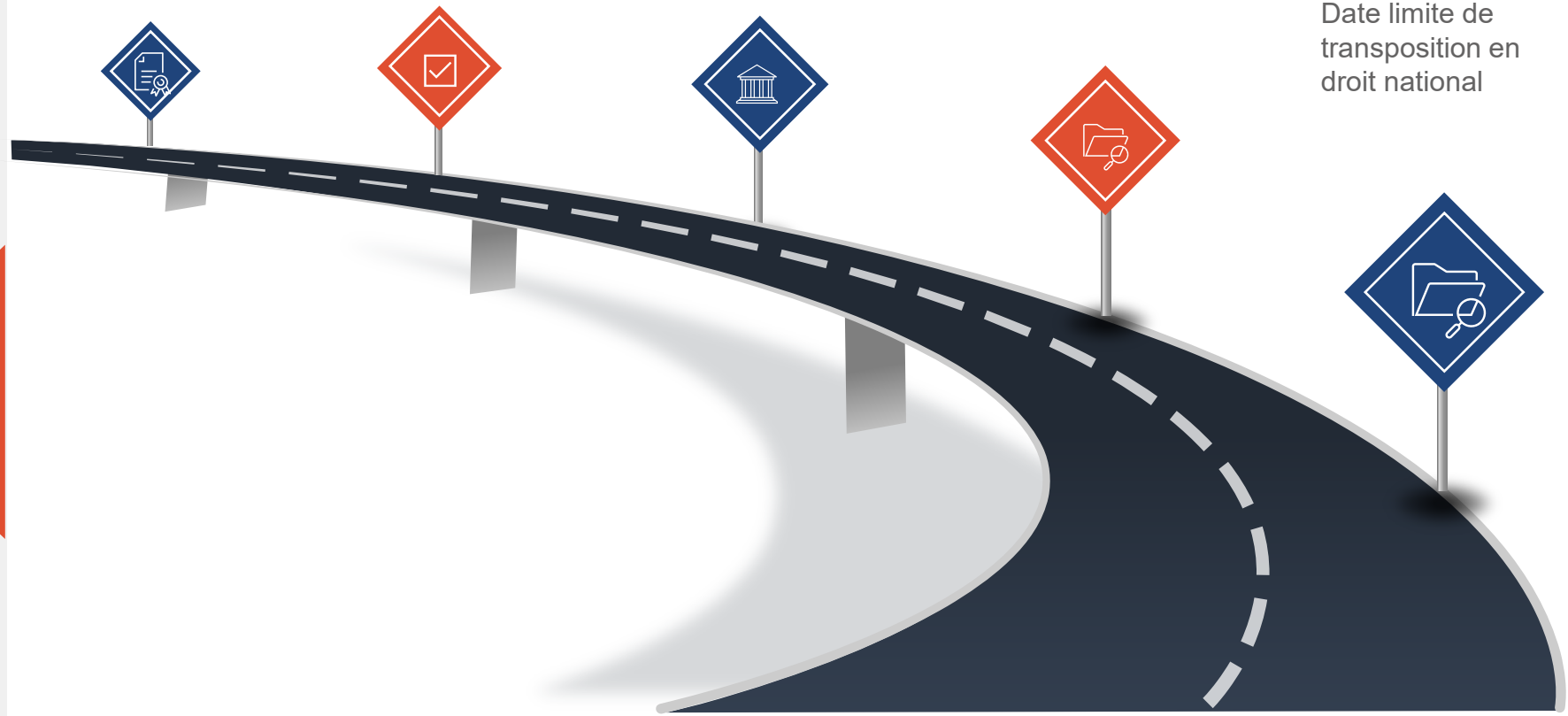
04/03/2019
Proposition de la Commission

17/05/2023
Publication de la directive 2023/970

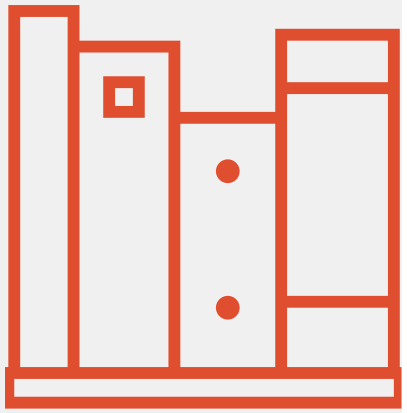
06/06/2023
Entrée en vigueur de la Directive

?
Publication du projet de loi

07/06/2026
Date limite de transposition en droit national



Législation existante



	Textes légaux prévoyant l'égalité de remuneration entre femmes et hommes
☐	Article 11 de la Convention des Nations Unies du 18/12/79 la Convention des Nations Unies du 18/12/79 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
☐	Articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne, consacrant le droit à l'égalité entre les femmes et les hommes
☐	Articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, dont l'objectif est d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes
☐	Article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, imposant à chaque État membre de veiller à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur
☐	Article 21 de la Charte des droits fondamentaux, interdisant notamment toute discrimination fondée sur le sexe
☐	Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, stipulant que toute personne, sans aucune discrimination, a droit à un salaire égal pour un travail égal
☐	Directive 2006/54/CE, prévoyant que, pour un même travail ou un travail de valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe doit être éliminée dans tous les aspects et conditions de rémunération

Égalité des salaire – législation existante au Luxembourg

1974

1974

Règlement grand-ducal relatif à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes

1981

Loi transposant la directive 76/207/CEE concernant l'égalité d'accès à l'emploi, à la formation et promotion professionnelle, et des conditions de travail

2001

Loi transposant la directive 97/80/CE sur la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

2006

Consolidation des textes du Code du travail (articles L.241-1 et s., interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, y compris en matière de rémunération, et L.225-1 et s. garantissant l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal.)

2015 - 2018

Plan d'action gouvernemental pour l'égalité des femmes et des hommes

2024

Observatoire de l'égalité entre les genres & Conseil supérieur

Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'État veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.

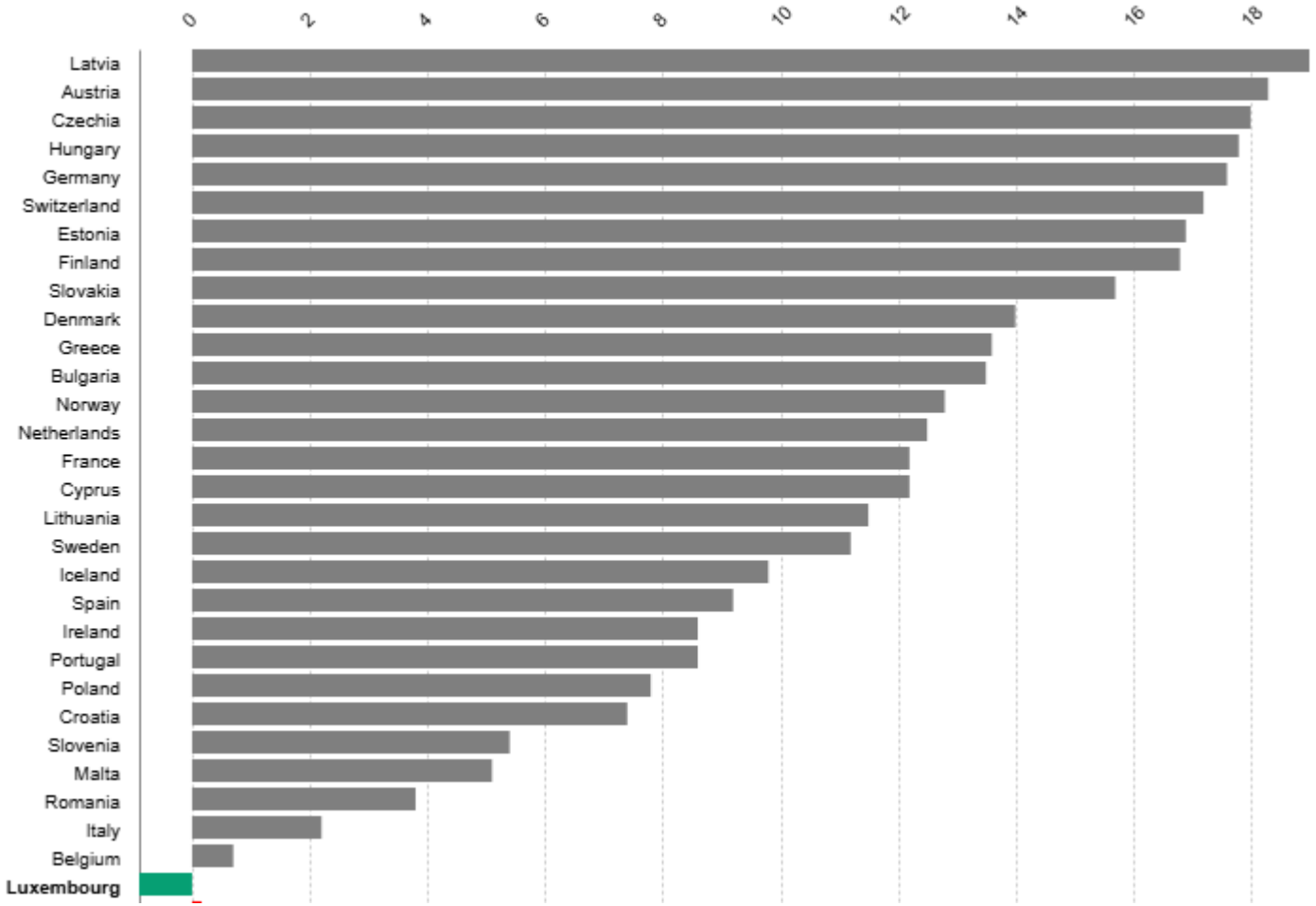
Art. 15 (3) de la Constitution

- Circulaire CSSF 22/797
- Circulaire CSSF 23/836
- Circulaire CSSF 23/838

Normes règlementaires dans le secteur financier

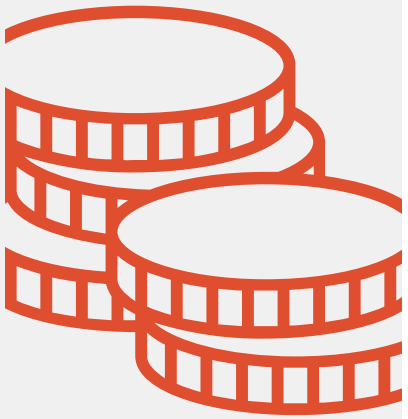
Egalité des salaires – état des lieux

Situation actuelle des inégalités salariales



Source : EUROSTAT, Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology, données de 2023

Egalité des salaires – état des lieux



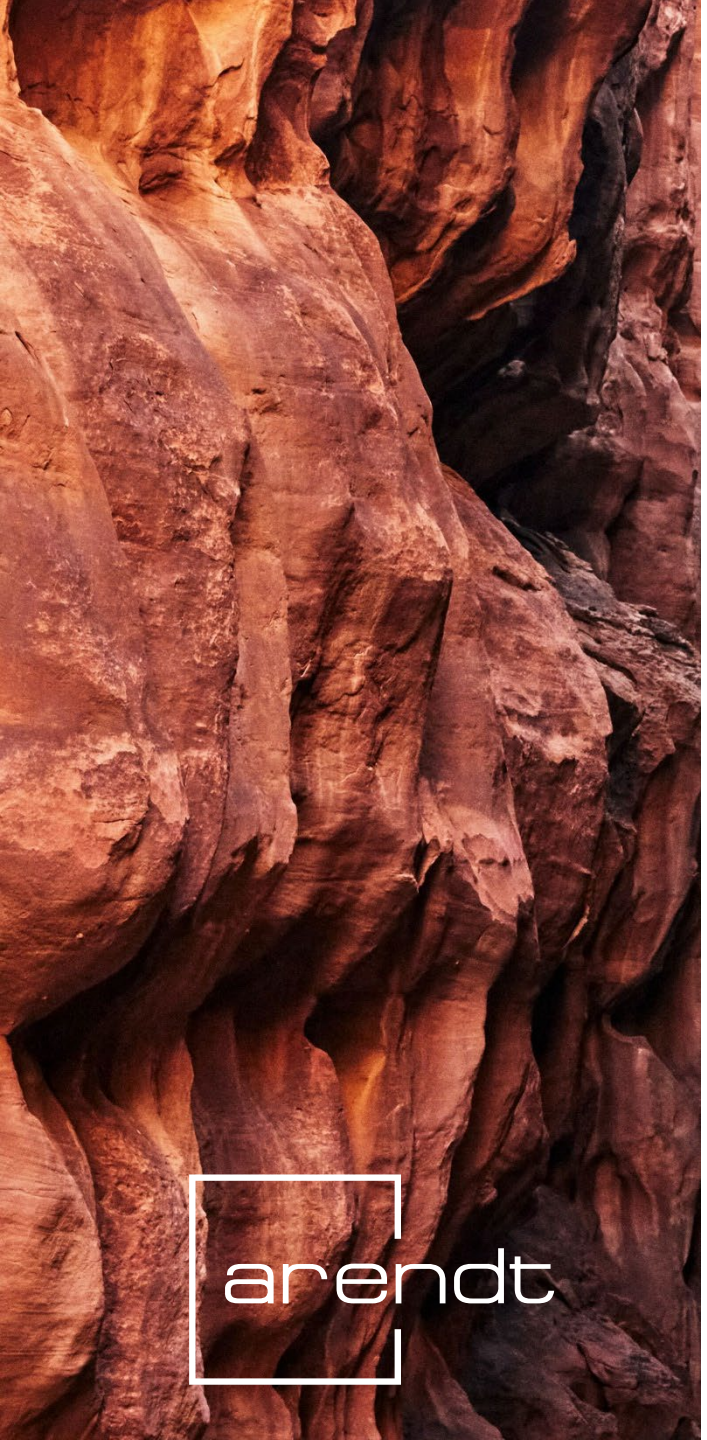
Situation actuelle des inégalités salariales

Horaire – médian	23,01	25,60	**- 11.3**
– moyen	30,50	30,72	**- 0,7**
ETP annuel – médian	54.955	60.401	**-11,9**
– hors bonus	63.179	63.089	**0.1**
– avec bonus	75.847	72.470	**4.5**
Annuel effectif moyen	73.154	62.975	**13.9**

Conclusions :

1) **Importance du temps partiel chez les femmes : la directive ne résout pas le problème**
2) **Bonus chez les hommes > critères à revoir ?**
3) **Très hauts salaires : portée de la Directive ?**

Source : STATEC, « L'écart salarial à l'avantage des femmes, mais des disparités persistent », 07.03.2024



La Directive 2023/970…

Qui est concerné ? Champ d'application de la Directive

Tous les employeurs

- Secteur privé
- Secteur public

Tous les travailleurs

- Salariés (CDD/CDI, temps partiel, intérimaires)
- Stagiaires
- Apprentis
- Fonctionnaires publics et assimilés
- Candidats à l'emploi

Changements apportés par la Directive

Que comprend la rémunération ?

Notion de rémunération

- Salaire de base
- Avantages en nature
- Bonus discrétionnaires

La notion de « travail de même valeur »

« travail de même valeur » tel que défini par la Directive

- « *un travail défini comme étant de même valeur selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4* » Art. 3 § 1. (g)

Caractéristiques générales des critères

- Objectifs : reposant sur des faits vérifiables et des standards mesurables
- Non sexistes : non fondés, directement ou indirectement, sur le sexe du salarié

Choix des critères

- 4 critères essentiels
  - Compétences
  - Efforts
  - Responsabilités
  - Conditions de travail

Codécision ?

- Supposition d'un accord avec les délégués du personnel

Obligation de transparence en matière de rémunération

À l'embauche

Droit de recevoir des informations sur **la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération**

Eléments de rémunération établis sur la base de **critères non genrés correspondant au poste** concerné

Interdiction de demander au candidat son niveau actuel de rémunération

Offres d'emploi et intitulés de poste: **non sexistes**

Processus de recrutement: **non discriminatoire**

Au cours de la relation de travail

Obligation d'établir des **critères objectifs et non sexistes** pour déterminer:

1. Rémunérations
2. Niveaux de rémunérations
3. Progression des salaires*

** Exemption possible pour entreprises de moins de 50 travailleurs*

Obligation de **mettre à disposition ces informations/critères aux employés** d'une manière facilement accessible

Droit à l'information

Droit des travailleurs de demander et recevoir des informations sur les niveaux de rémunération	• Les travailleurs peuvent **demander des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur égale.**
Obligation de réponse	• L'employeur doit répondre **par écrit.** • Délai raisonnable**, au plus tard dans les 2 mois à compter de la demande**.
Obligation d'informer les travailleurs de leurs droits	• L'employeur doit informer les travailleurs, une fois par an, de leur droit à recevoir cette information.
Libération de la parole	• Les salariés ne sont pas empêchés de divulguer leur rémunération. • Les clauses de confidentialité interdisant aux salariés de divulguer des informations sur leur rémunération sont nulles.

Introduction de systèmes de rémunération égalitaires

Mise en place de structures de rémunération égalitaires

Obligation pour les employeurs de mettre en place des **structures de rémunération qui garantissent l'égalité de rémunération**

Des systèmes non sexistes de **classification des emplois** doivent être mis en œuvre

Ces structures de rémunération doivent garantir l'égalité entre les hommes et les femmes qui effectuent le même travail ou un travail de même valeur

Évaluation de la situation des travailleurs

Ces structures de rémunération doivent permettre d'apprécier si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable

La comparaison est faite en ce qui concerne la valeur du travail sur la base de **critères objectifs et non sexistes déterminés avec les représentants du personnel**

COMPÉTENCES
EFFORTS
RESPONSABILITÉS
CONDITIONS DE TRAVAIL
TOUT AUTRE FACTEUR PERTINENT

L’obligation de communication des données sur les rémunérations

ORGANISME DE SUIVI

Les États membres devront mettre en place un « organisme de suivi » auquel les employeurs devront fournir certaines informations

a) L’écart de remuneration entre les femmes et les hommes;
b) L’écart de remuneration entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
c) L’écart de remuneration median entre les femmes et les hommes
d) L’écart de remuneration median entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires;
e) La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins bénéficiant de composantes variables ou complémentaires;
f) La proportion de travailleurs féminins et de travailleurs masculins dans chaque quartile;
g) L’écart de remuneration entre les femmes et les hommes par categories de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires

L'obligation de communication des données sur les rémunérations

Entreprises de moins de 100 travailleurs

Communication **volontaire** des écarts de rémunération

Entreprises de 100 à 149 travailleurs

Elles seront tenues de **notifier tous les 3 ans** à l'autorité nationale compétente, entre autres : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation - **7/06/2031**

Entreprises de 150 à 249 travailleurs

Elles seront tenues de **notifier tous les 3 ans** à l'autorité nationale compétente, entre autres : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation **- 7/06/2027**

Entreprises de 250 travailleurs ou plus

Elles seront tenues de **notifier annuellement** à l'autorité nationale compétente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation **- 7/06/2027**

Évaluation conjointe de la rémunération en cas d'écart de rémunération

(applicable qu'aux entreprises soumises à l'obligation de communication données)

Écart de rémunération moyen d'au moins 5 % entre les femmes et les hommes quelle que soit la catégorie de travailleurs

→

Différence non justifiée par des critères objectifs neutres vis-à-vis du genre

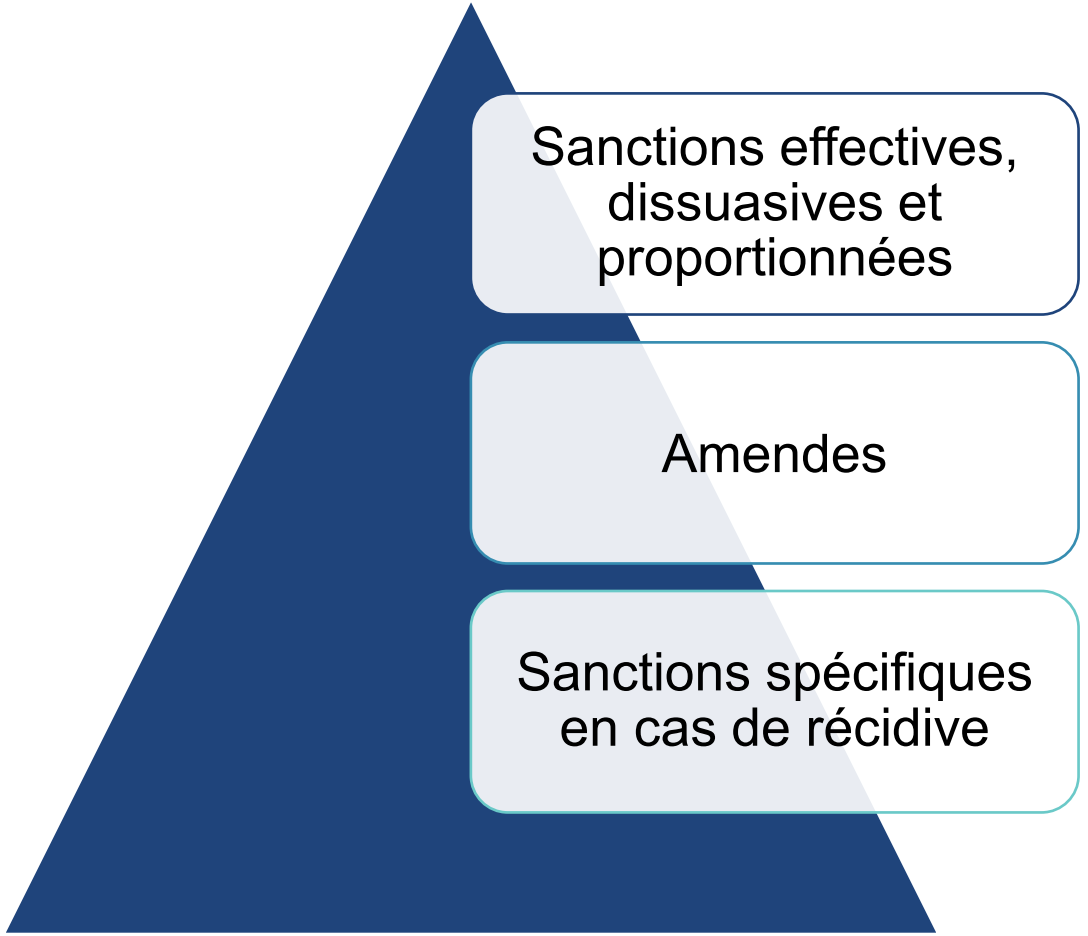
↓

Employeur n'a pas remédié à l'écart dans les 6 mois suivant la date de notification à l'organisme de suivi

→

Evaluation conjointe dans le détail des rémunérations avec les représentants du personnel

Sanctions prévues par la Directive



Sanctions en cas de violation de l'égalité de rémunération

« Sanction » civile

- Droit au salaire du sexe favorisé > pas toujours évident à déterminer
- Indemnisation pour préjudice moral ?
- Indemnisation pour frais de procédure et d'avocat ?

Sanction disciplinaire

- Faute de l'employeur justifiant une démission

Sanction pénale

- Art. L.225-5 CT : amende de 251 à 25.000 EUR
- Art. 454 du Code pénal : emprisonnement 8j – 1an ; amende de 251 à 25.000 EUR
- > Jamais appliqué à l'égalité entre hommes et femmes

Sanctions en cas de tentative de cacher des inégalités de rémunération

Ex. manipulation des données, des critères d'évaluation du travail « à valeur égale », rapports fictifs

Gender-washing / social washing

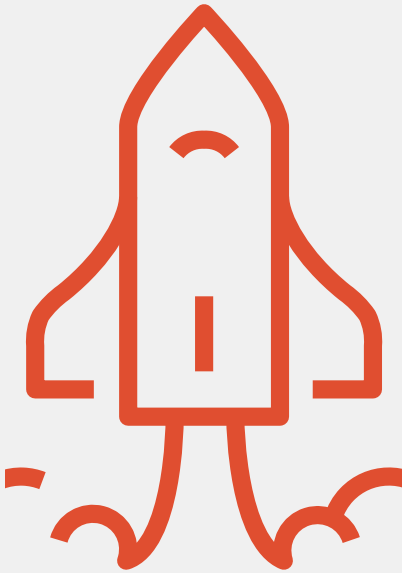
Risque réputationnel

Risque pénal : faux et usage de faux; tromperie, publicité mensongère, fausse déclaration (marchés publics) … & circonstance aggravante du motif discriminatoire ?

Protection des travailleurs

- **Procédures visant à faire appliquer les droits et obligations liés au principe de l'égalité des rémunérations**
- **Droit à l'indemnisation de la perte et du dommage subi**
  Proportionné mais dissuasif / interdiction de plafond
- **Renversement de la charge de la preuve**
  en faveur de la partie lésée
- **Protection contre les représailles**
- **Règles spécifiques dans le cadre d'une action civile**
  Prescription / Frais de procédures / Accès aux preuves

Et après?



Important de se préparer et d'anticiper dès maintenant

Classification des rôles, outil de gestion des systèmes de rémunération, établissement des critères avec la délégation du personnel, etc.

Dépôt du projet de loi

Application de la directive « telle quelle » ou au-delà ?

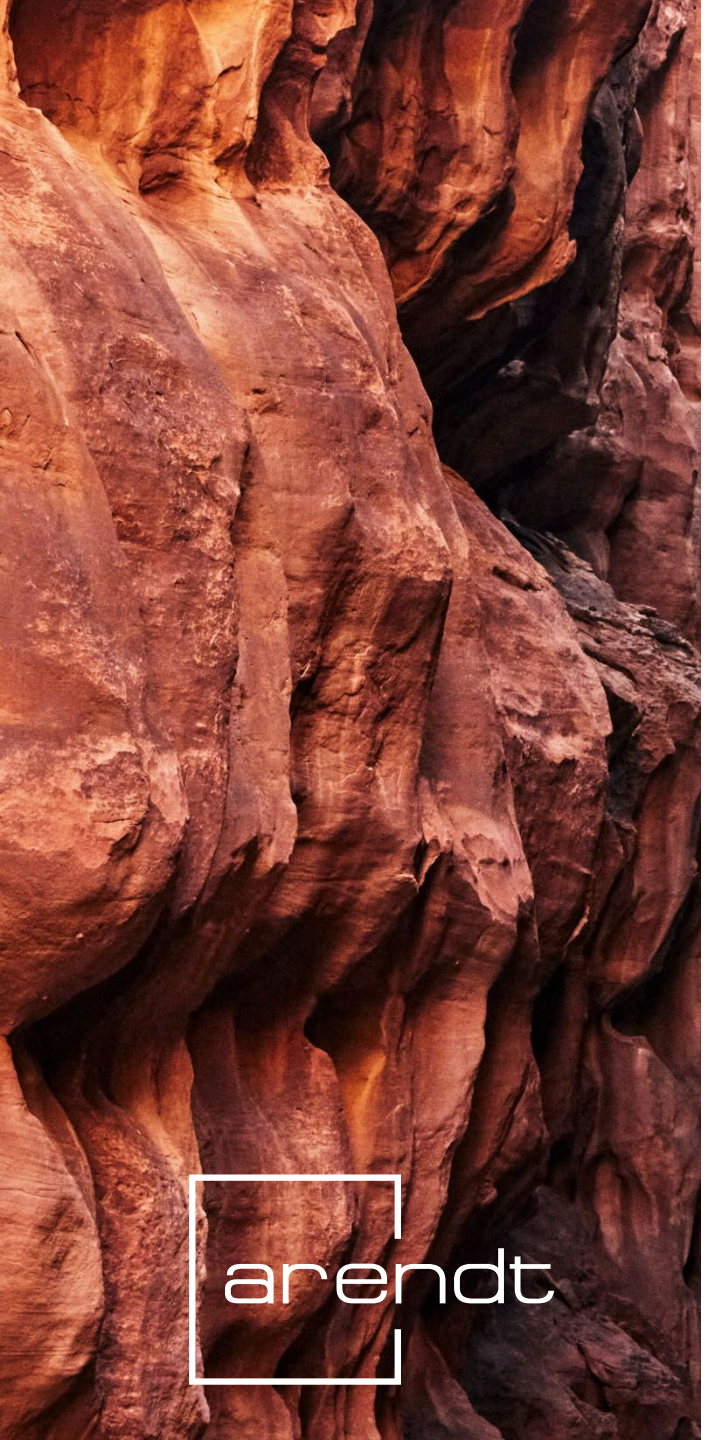
Transposition en droit national d'ici le 7 juin 2026, avec communication des rapports à l'organisme compétent avant le 7 juin 2027.

En savoir plus sur la Directive 2023/970

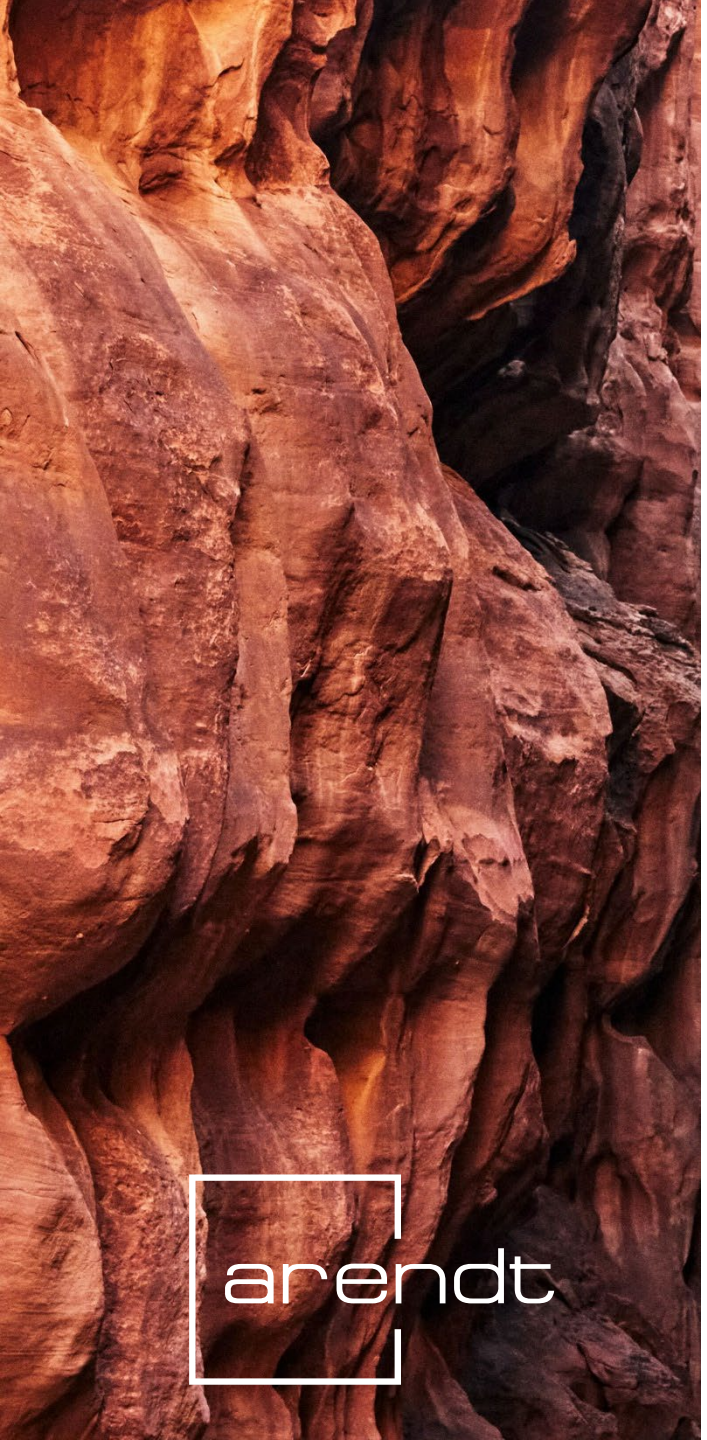
Putz, J.-L. (2025). Directive 2023/970 renforçant l'égalité des rémunérations entre femmes et hommes – Les défis de la transposition au Luxembourg. Lien vers la publication.

Nous sommes là pour vous accompagner dans la mise en place de ces nouvelles obligations

Merci



Q&A



Vos personnes de contact

Jean-Luc Putz
Partner
Business Crime
Employment Law, Pensions & Benefits

Philîppe Schmit
Partner
Employment Law, Pensions & Benefits

Lorraine Chéry
Counsel
Employment Law, Pensions & Benefits

Caroline Fort
Associate
Employment Law, Pensions & Benefits | EU & Competition Law

arendt