

# ÉGALITÉ SALARIALE



## Cadre légal

de l'égalité de salaire entre  
femmes et hommes  
P. 3

## Délégué à l'égalité

Rôle, compétences &  
moyens d'action  
P. 5

## Syndicats

Rôle & droit d'agir en justice  
contre l'employeur  
P. 6



## SOMMAIRE

- 3 Cadre légal**  
**Champ d'application**
- 4 Clauses contractuelles, conventionnelles ou dispositions d'un règlement intérieur**  
**Egalité de traitement et non-discrimination**
- 5 Que faire en cas d'inégalité de traitement ?**  
Charge de la preuve  
Rôle de la délégation du personnel  
Rôle du délégué à l'égalité
- 6 Rôle des syndicats**
- 7 Actions positives**
- 7 Adresses utiles**

**LCGB**  
**BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG**  
☎ **(+352) 49 94 24-1**  
✉ **INFO@LCGB.LU**  
💻 **WWW.LCGB.LU**

**Sources :**  
Guichet.lu  
ITM  
Ministère de l'Égalité entre  
les femmes et hommes



## Cadre légal

En 2016, une loi a inscrit l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans le Code du travail, principe également ancré dans la Constitution du Luxembourg et au niveau des traités européens. Les inégalités représentent désormais des infractions et sont punissables d'une amende. Cela signifie qu'à partir du moment où une différence de salaire ne peut pas être justifiée par des raisons objectives et qu'elle est fondée sur des considérations de genre, l'employeur se voit infliger une amende entre 251 € et 25.000 € et le double de l'amende en cas de récidive dans le délai de 2 ans.

Un employeur ne peut donc pas se fonder sur d'autres critères que les connaissances, l'expérience et les responsabilités pour déterminer la rémunération du salarié. Pour être considérés de valeur égale, les travaux effectués par les salariés doivent exiger d'eux un ensemble comparable, à savoir :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités et charge physique ou nerveuse.

Une différence de salaire ne peut se justifier alors que si elle s'appuie sur des raisons objectives et non-discriminatoires.

## Champ d'application

Les dispositions relatives à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes s'appliquent au salaire ordinaire de base ainsi qu'à tout autre avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Sont ainsi visées toutes formes de rémunération, telles que par exemple le 13<sup>e</sup> mois, une prime de résultat, des majorations pour travail de nuit, etc.

Les différents éléments composant le salaire de base sont à établir selon des normes identiques pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être identiques pour tous les salariés.

# Clauses contractuelles, conventionnelles ou dispositions d'un règlement intérieur

Il n'est pas permis d'inclure des clauses ou dispositions dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou dans un règlement intérieur d'entreprise, qui comporte pour un ou des salariés (n'importe le sexe) un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. Dans ce cas, le salaire plus élevé dont bénéficient les salariés les mieux lotis se substitue de plein droit au salaire moins élevé.

## Egalité de traitement et non-discrimination

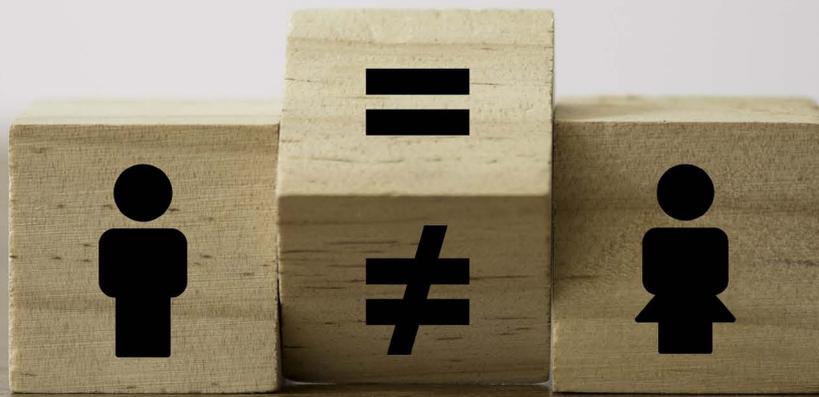
En droit, discriminer signifie « traiter de manière moins favorable une personne comparée à une autre personne placée dans la même situation ou dans une situation comparable et cela pour un motif interdit ».

Le Code du travail interdit la discrimination sur le lieu de travail et prévoit des voies de recours. Il dresse un relevé de 9 motifs interdits pour fonder une différence de traitement, dont notamment la discrimination fondée sur le sexe.

A part de l'égalité salariale, ces motifs de discrimination s'appliquent également :

- aux conditions d'accès à l'emploi et au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement et de promotion ;
- à l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion ;
- aux conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ;
- à l'affiliation et l'engagement dans une organisation de salariés, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.





# Que faire en cas d'inégalité de traitement ?

## Charge de la preuve

Le salarié, qui invoque une atteinte au principe « à travail égal, salaire égal » doit soumettre au juge du Tribunal de travail des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération. C'est le même principe que la charge de la preuve dans le cas d'une discrimination : « il incombe au salarié qui s'estime victime d'une discrimination de prouver qu'il perçoit une rémunération inférieure à celle versée par l'employeur à son collègue de l'autre sexe et qu'il exerce en réalité un même travail ou un travail comparable à celui effectué par son collègue de référence ».

## Rôle de la délégation du personnel

Le salarié est encouragé de s'adresser aux délégués du personnel étant donné qu'il est leur rôle et devoir de défendre le respect des conditions de travail justes et équitables et de porter à la connaissance de l'employeur toute réclamation individuelle. Ils pourront servir de soutien et d'intermédiaires avec l'employeur.

## Rôle du délégué à l'égalité

Le délégué à l'égalité a pour rôle de veiller à l'égalité de traitement entre les sexes quant à :

- l'accès à l'emploi ;
- l'accès à la formation et à la promotion professionnelles ;
- la rémunération ;
- les conditions de travail.

### Compétences

Le délégué à l'égalité est habilité à :

- émettre son avis et formuler des propositions sur toute question relative, directement ou indirectement, à l'égalité de traitement ;
- préparer et présenter à l'employeur un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances ;
- proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel ;
- présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement ;
- prévenir et apaiser les différends individuels ou collectifs pouvant surgir entre l'employeur et le personnel en matière d'égalité de traitement ;
- saisir, à défaut d'un règlement des différends, l'ITM pour toute plainte ou observation ;
- convoquer 1 fois par an, séparément, le personnel salarié de l'un et de l'autre sexe ;
- veiller à la formation à l'égalité des apprentis.

## Moyens d'action

Le délégué à l'égalité dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien ses missions. Il s'agit de moyens matériels comme par exemple un local qui peut être mis à disposition du délégué pour les heures de consultation ainsi que tout support de communication accessible au personnel. Le local doit comprendre le matériel informatique et l'accès aux moyens de communication internes et externes.

Le délégué à l'égalité dispose également d'un crédit d'heures spécial pour effectuer sa mission, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise :

15 - 25 salariés	4 heures rémunérées par mois
26 - 50 salariés	6 heures rémunérées par mois
51 - 75 salariés	8 heures rémunérées par mois
76 - 150 salariés	10 heures rémunérées par mois
> 150 salariés	4 heures rémunérées par semaine

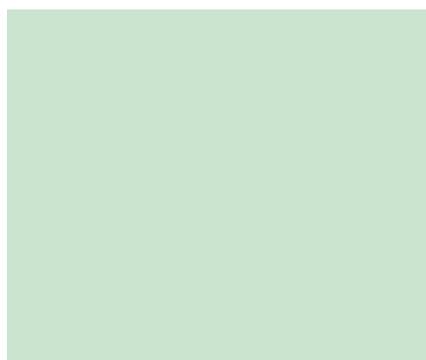
Le délégué à l'égalité peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) de toute plainte ou observation et a en outre la possibilité d'accompagner un inspecteur du travail dans le cadre d'une visite des locaux.

## Rôle des syndicats

En cas de traitement inégal entre salariés, la loi accorde aux syndicats le droit d'agir en justice contre l'employeur, à condition d'avoir l'accord du salarié dont ils défendent les droits.

Le LCGB œuvre pour un combat contre la sous-évaluation du travail d'une catégorie de salariés et les inconvénients des modalités de travail via les négociations collectives afin de mieux concilier leur vie professionnelle et familiale. Pour le LCGB, il est primordial de prendre les mesures nécessaires pour :

- une stricte égalité de traitement de tous les salariés ;
- l'application stricte du principe de l'égalité de salaire entre femmes et hommes tel qu'introduit par la loi du 15 décembre 2016, notamment par des contrôles du service d'accueil concernant l'égalité salariale créé en 2018 au niveau de l'ITM ;
- le développement d'un plan d'action national clair et précis axé sur le genre dans l'orientation professionnelle et dans le domaine de l'éducation pour sortir des parcours vers l'emploi, qui enferment les élèves dans des professions stéréotypées ;
- l'incitation des employeurs à mener une politique volontariste pour agir contre la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité ;
- la mise en œuvre d'une initiative dans les entreprises en vue d'attirer davantage de femmes vers le travail syndical ;
- l'introduction du « splitting » des droits de pension à titre transitoire pour les femmes qui n'ont plus la possibilité de se constituer leur propre carrière d'assurance vieillesse. Une telle mesure permettrait de garantir en cas de divorce un partage équitable des droits de pension ;
- la mise en œuvre d'une assurance continuée obligatoire en matière d'assurance-pension qui permettra d'éviter des interruptions de carrière pour les parents, qui arrêtent leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants.





## Actions positives

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) offre un cadrage et un soutien aux entreprises en offrant un programme appelé « actions positives ». Les actions positives constituent des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinées à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté et à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. La participation au programme des actions positives est une démarche volontaire pour les entreprises.

## Adresses utiles



### ITM

Service d'accueil concernant  
l'Égalité salariale

☎ (+352) 247-76102  
✉ [egalite.salariale@itm.etat.lu](mailto:egalite.salariale@itm.etat.lu)  
3, rue des Primeurs  
L-2361 Strassen



### CET

Centre pour l'égalité de  
traitement

☎ (+352) 28 37 36 35  
✉ [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)  
🌐 [www.cet.lu](http://www.cet.lu)  
65, route d'Arlon  
L-1140 Luxembourg

# BUREAUX INFO-CENTER

## LUXEMBOURG

11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg  
☎ +352 49 94 24-222

## ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart  
L-4043 Esch/Alzette  
☎ +352 54 90 70-1

## ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy  
L-9053 Ettelbruck  
☎ +352 81 90 38-1

Heures d'ouverture  
Öffnungszeiten  
[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)

## DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte L-4530  
Differdange  
☎ +352 58 82 89

## WASSERBILLIG

Place de la Gare  
L-6601 Wasserbillig  
☎ Reinaldo CAMPOLARGO  
☎ +352 74 06 55  
☎ +352 621 262 010



## MERZIG

Saarbrücker Allee 23  
D-66663 Merzig  
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

## TRIER

Schönbornstraße 1  
D-54295 Trier  
☎ +49 (0) 651 46 08 76 41

## THONVILLE

1, place Marie Louise  
F-57100 Thionville  
☎ +33 (0) 38 28 64-070

## ST. VITH

Centre culturel Triangel  
Vennbahnstraße 2  
B-4780 St. Vith  
☎ Brigitte WAGNER  
☎ +352 671 013 610

## CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero  
B-6700 Arlon  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas  
B-6600 Bastogne  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché  
B-6690 Vielsalm  
☎ +32 (0) 63 24 20 40

## CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16  
B-4780 St. Vith  
☎ +32 (0) 87 85 99 32

# INFO-CENTER-HOTLINE

☎ +352 49 94 24-222  
✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)  
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)  
8:30 – 12:00 & 13:00 – 17:00



Impressum :

**LCGB**

**11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg**

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**