



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

Réf.: NS /NW/mt/2018/qp 3549/ transmis SCL



Monsieur Fernand ETGEN  
Ministre aux Relations avec le  
Parlement  
Service Central de Législation  
L-2450 LUXEMBOURG

Luxembourg, le 19 février 2018

**Concerne: Question parlementaire N°3549 du 9 janvier 2018 de Monsieur le  
Député Yves Cruchten concernant l'égalité salariale au Luxembourg**

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre ci-joint une réponse commune à la question  
parlementaire sous rubrique.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

**Nicolas SCHMIT**  
Ministre du Travail, de l'Emploi et  
de l'Économie sociale et solidaire

**Réponse conjointe de Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et de Madame la Ministre de l'Égalité des Chances à la question parlementaire N° 3549 de Monsieur le Député Yves Cruchten concernant l'égalité salariale au Luxembourg**

Dans sa question parlementaire N°3549 du 9 janvier 2018, l'honorable Député Monsieur Yves Cruchten a constaté que depuis le début de l'année, la presse internationale et les réseaux sociaux louent le vote en Islande d'une loi sur l'égalité salariale, de sorte que ce pays serait le premier à combattre les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans les entreprises avec plus de 25 salariés.

Or, le Luxembourg dispose d'une loi sur l'égalité salariale depuis décembre 2016 qui a non seulement inscrit le principe de non-discrimination dans la loi et dans le Code du travail mais qui élève aussi le non-respect de l'égalité salariale au rang d'infraction, passible d'une amende.

Dans ce contexte l'honorable Député a posé les questions suivantes à Madame la Ministre de l'Égalité des Chances et à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi, et de l'Économie sociale et solidaire:

1. Quel est le taux actuel d'écart de salaire au Luxembourg entre femmes et hommes ?
2. Existe-t-il des chiffres pour les entreprises qui ne font pas usage du logiciel Logib-Lux ?
3. De quelle façon les entreprises et les salariés sont-ils sensibilisés et encouragés à appliquer l'égalité salariale ? Par quels moyens les employeurs et les salariés sont-ils informés de l'existence de cette loi ?
4. Depuis l'entrée en vigueur de la loi y a-t-il eu des plaintes de la part de salariés, des poursuites engagées ou des sanctions prononcées ?
5. De quelle façon est-il envisagé de faire des contrôles de l'application de la loi ?
6. Le Gouvernement envisage-t-il dans un deuxième temps d'instaurer un droit à l'information salariale à l'instar de celui introduit par la loi allemande depuis le 6 janvier cette année ?

Concernant le taux actuel d'écart de salaire, il y a lieu de noter que d'après les dernières statistiques d'Eurostat, le taux d'écart de salaire au Luxembourg est passé de 8,6% en 2015 à 5,5% en 2018, étant ainsi largement inférieur au taux d'écart de salaire européen qui est de 16,3%.

En ce qui concerne le nombre d'entreprises qui n'utilisent pas le logiciel Logib-Lux, il y a lieu de préciser qu'il n'existe pas de chiffres quant au nombre d'entreprises qui font ou qui ne font pas usage du logiciel Logib-Lux. Ceci tient au fait que l'utilisation du logiciel, qui répond à une autoévaluation, est anonyme.

Néanmoins, les entreprises qui participent au programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances ont l'obligation d'utiliser le logiciel dans le cadre de l'enquête de satisfaction menée au sein de leur structure. Dès lors il est établi que depuis l'instauration du logiciel, plus de 70 entreprises se sont soumises officiellement à l'application de cet outil.

En réponse à la question 3 précitée, il convient de rappeler que la Ministre de l'Égalité des chances ainsi que le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire ont de concert présenté lors de la conférence de presse du 10 mai 2017 une brochure qui renseigne les salariés et les entreprises sur les nouvelles dispositions de la loi du 15 décembre 2016. Cette brochure sert de guide à tous les acteurs concernés (employeurs, partenaires sociaux et salariés), en fournissant une série d'informations sur les mesures qui sont déjà en place à l'heure actuelle et en indiquant une liste des instances de contact auxquelles les personnes concernées peuvent se référer en cas de besoin.

Dans ce contexte, les entreprises sont régulièrement sensibilisées et encouragées à appliquer l'égalité salariale, à travers le programme des actions positives du ministère de l'Égalité des chances.

La participation au programme des actions positives sert également de prémisses à la mise en place de l'égalité de traitement entre hommes et femmes au sein de l'entreprise. Le contrôle de l'égalité salariale se fait à l'aide du logiciel Logib-Lux, qui est d'ailleurs un critère d'éligibilité pour l'obtention d'un agrément ministériel par l'entreprise participante.

Le logiciel Logib-Lux permet à toute entreprise intéressée d'acquiescer, au vu d'un rapport étoffé, des connaissances quant à sa structure salariale actuelle, et d'identifier les causes d'éventuelles inégalités salariales. Les données concernant le salaire, la qualification et le poste de travail des salariés servent de base au calcul. Le programme des actions positives sert à soutenir efficacement les entreprises dans la mise en place de règles de travail égalitaires au sein de leur structure.

Logib-Lux permet à l'entreprise de faire un état des lieux de sa situation en termes d'égalité, à savoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision et l'égalité entre hommes et femmes dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

L'entreprise peut ainsi remédier à une éventuelle situation déficitaire ou même repositionner l'entreprise en prenant toute une série de mesures appropriées pour combattre d'éventuelles situations discriminatoires dans un plan d'actions que l'entreprise participante devra établir.

Le ministère de l'Égalité des chances propose également, en collaboration avec l'École supérieure du travail, des formations dans le cadre de l'égalité entre hommes et femmes, destinées aux délégués à l'égalité des entreprises.

En réponse à la question 4, il y a lieu de noter que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 15 décembre 2016 précitée, une seule plainte en matière d'égalité salariale a été introduite auprès

de l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui est actuellement en cours de traitement et aucune poursuite en matière d'égalité salariale n'a pour l'instant été engagée à l'encontre d'un employeur.

Concernant la question 5 portant sur les moyens de contrôle de l'application de la loi, l'ITM est chargée de veiller à ce que les dispositions relatives à l'égalité salariale soient respectées par les employeurs qui sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant le salaire sont établis selon des normes identiques pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul du salaire, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Ainsi, par comparaison des différents critères qui sont portés à la connaissance des inspecteurs du travail lors des contrôles en entreprise, l'ITM procède au contrôle de l'application des nouvelles dispositions relatives à l'égalité salariale.

Par ailleurs, toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention collective de travail ou un règlement intérieur d'entreprise et qui comporte pour un ou des salariés de l'un des deux sexes un salaire inférieur à celui de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit et le salaire plus élevé dont bénéficient ces derniers salariés est substitué de plein droit à celui que comportait la disposition entachée de nullité.

- ✓ A défaut de régularisation de ces dispositions par les employeurs suite à une injonction de la part de l'ITM, les employeurs sont passibles d'une amende administrative et un procès-verbal reprenant les infractions en matière d'égalité salariale peut être déposé entre les mains du Procureur d'Etat en vue d'éventuelles poursuites pénales.

A noter que les employeurs sont passibles d'une amende pénale de 251 à 25.000 euros en cas de non-respect des dispositions relatives à l'égalité salariale.

En ce qui concerne la question 6, il faut noter que l'article L.414-15 du Code du Travail dispose que toute entreprise occupant plus de 15 salariés doit établir une délégation du personnel et que toute délégation doit désigner un délégué à l'égalité qui a pour mission de défendre l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.

Par ailleurs l'article L.414-4 du même Code oblige le chef d'entreprise d'informer et de consulter la délégation du personnel et le/la délégué-e à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise et de l'établissement ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. Le chef d'entreprise doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au/à la délégué-e à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations de membres du personnel salarié de l'entreprise.

Finalement il y a lieu de souligner que chaque convention collective de travail doit obligatoirement prévoir les modalités d'application du principe de l'égalité de salaire entre hommes et femmes.

Force est donc de constater que notre législation nationale prévoit déjà un contrôle renforcé des dispositions légales en matière d'égalité de salaire.