

Factsheet No 3 | 2026

Gender pay gap au Luxembourg

L'écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg

Les inégalités de rémunération entre femmes et hommes constituent un enjeu majeur d'égalité. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (Gender Pay Gap) reflète les différences de salaires moyens, mais aussi des réalités plus larges telles que la ségrégation professionnelle, la répartition du temps de travail ou encore les interruptions de carrière. Ces inégalités accumulées au fil de la vie active se traduisent également par des écarts de pension à la retraite.

Mais de quoi parle-t-on?

Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre femmes et hommes (Gender Pay Gap) ?

L'indicateur de référence utilisé au niveau européen pour mesurer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est l'écart de rémunération **non ajusté**. Il mesure la différence entre le salaire **horaire** brut moyen des hommes salariés et celui des femmes salariées. Il est exprimé en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes.

Cet indicateur ne tient pas compte des différences de profession, de secteur, de temps de travail ou de niveau de responsabilité. Il reflète donc l'écart salarial global observé sur le marché du travail.

Un écart positif signifie que, en moyenne, les femmes gagnent moins par heure que les hommes.

Un écart négatif signifie que, en moyenne, les femmes gagnent plus par heure que les hommes.

Écart de rémunération "non ajusté" et "ajusté" : quelle différence ?

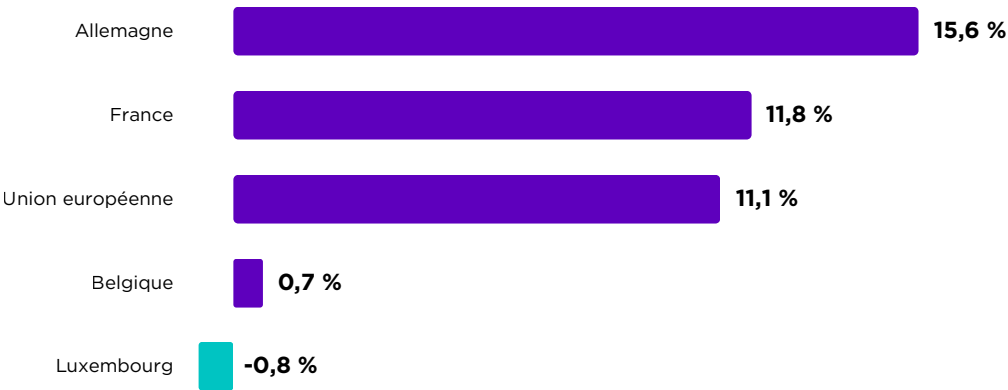
L'écart de rémunération **ajusté**, en revanche, cherche à comparer les salaires de femmes et d'hommes ayant des caractéristiques similaires (âge, profession, secteur, niveau de qualification, temps de travail, etc.). Il permet d'isoler plus directement la part de l'écart salarial qui ne s'explique pas par ces différences observables, mais il dépend fortement des variables prises en compte et des méthodes statistiques utilisées.

L'écart non ajusté décrit l'inégalité salariale globale dans l'économie.

L'écart ajusté vise à analyser plus finement les mécanismes qui se cachent derrière cette inégalité.

Des écarts de rémunération qui varient selon le secteur

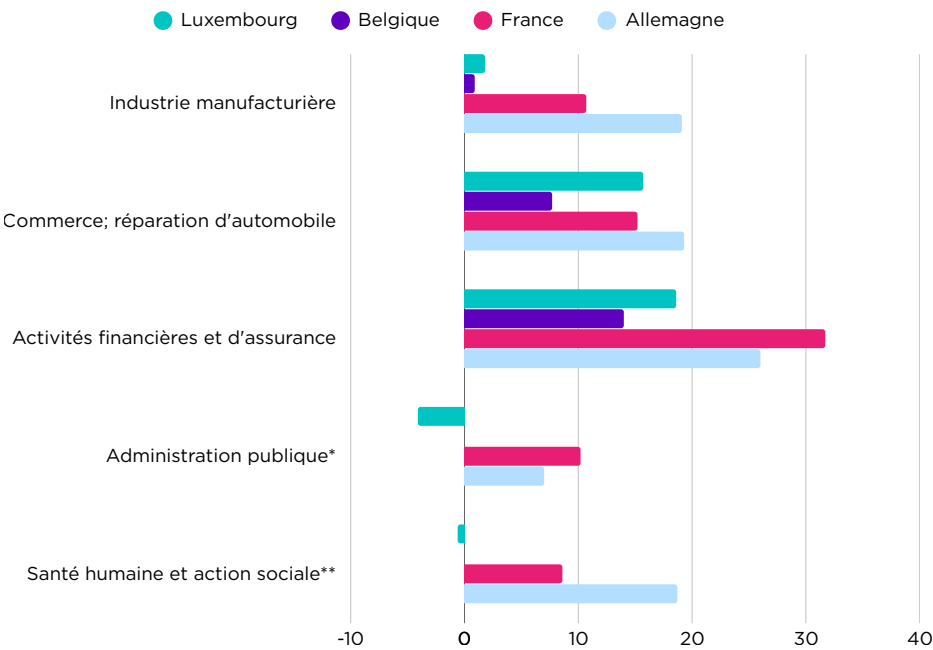
L'écart de rémunération dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (sauf administration publique, défense et la sécurité sociale obligatoire) au Luxembourg était de -0.8 % en 2024, contre 11,1 % au niveau de l'Union européenne.



Écart de rémunération non-ajusté par pays (en %).
Secteur: industrie, construction et services
(sauf administration publique, défense et la sécurité sociale obligatoire).
Source: Eurostat *earn_gr_gpgr*, 2024; données provisoires.

Les écarts varient fortement selon le secteur. Au Luxembourg, ils sont négatifs dans la santé et l'action sociale et dans l'administration publique, où les grilles salariales et conventions collectives limitent souvent les inégalités.

À l'inverse, les écarts sont nettement plus élevés dans le commerce et surtout dans les activités financières et d'assurance, secteur central de l'économie. Comparé aux pays voisins, le Luxembourg affiche des écarts plus modérés, avec les mêmes contrastes structurels.

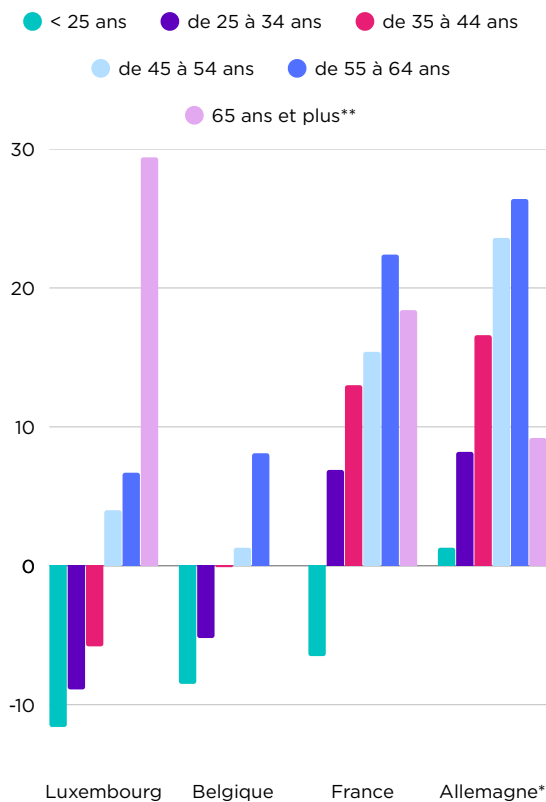


Écart de rémunération non-ajusté par pays et par secteur (en %)
Source: Eurostat *earn_gr_gpgr*, 2024; données provisoires.
* Belgique: Donnée non disponible; ** Belgique: écart de rémunération non-ajusté est de 0.

Des écarts de rémunération qui varient selon l'âge et le temps de travail

Écarts selon l'âge

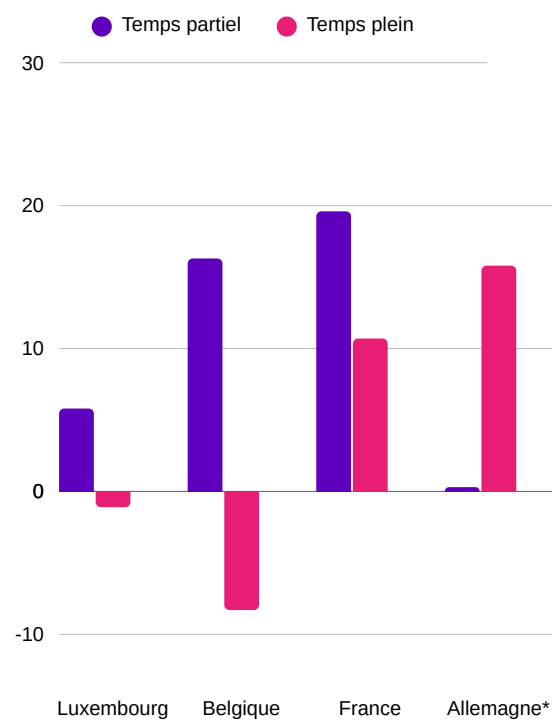
Au Luxembourg, les écarts de rémunération horaire entre femmes et hommes sont plus élevés dans les classes d'âge supérieures. A moins de 45 ans, l'écart est négatif, ce qui signifie que les femmes perçoivent en moyenne un salaire horaire supérieur à celui des hommes de la même tranche d'âge. Cet avantage est particulièrement marqué chez les moins de 25 ans (-11,6 %), puis diminue progressivement entre 25 et 44 ans (-8,9 % et -5,8 %). À partir de 45 ans, la tendance s'inverse.



Écart de rémunération non-ajusté par âge (en %).
Secteur: industrie, construction et services (sauf administration publique, défense et la sécurité sociale obligatoire).
Source: Eurostat, earn_gr_gpgr2ag, 2022.
*Allemagne: rupture de série; ** Belgique: confidentiel.

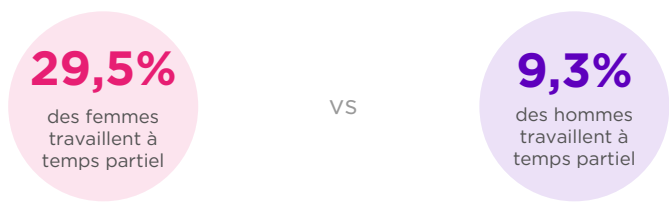
Écarts selon le temps de travail

Au Luxembourg, les écarts de rémunération horaire varient selon le temps de travail. À temps partiel, les femmes gagnent 5,8 % de moins que les hommes. À temps plein, l'écart est négatif (-1,1 %). En Allemagne et en France, l'écart reste positif même à temps plein.



Écart de rémunération non-ajusté par temps de travail (en %).
Secteur: industrie, construction et services (sauf administration publique, défense et la sécurité sociale obligatoire).
Source: Eurostat, earn_gr_gpgr2wt, 2022.
* Allemagne: rupture de série.

Les écarts de rémunération horaire au Luxembourg sont faibles chez les jeunes d'aujourd'hui et à temps plein. Ils sont plus élevés dans les classes d'âge supérieures et sont plus marqués dans les emplois à temps partiel, reflétant l'impact des interruptions de carrière et des choix de temps de travail sur les trajectoires salariales des femmes.



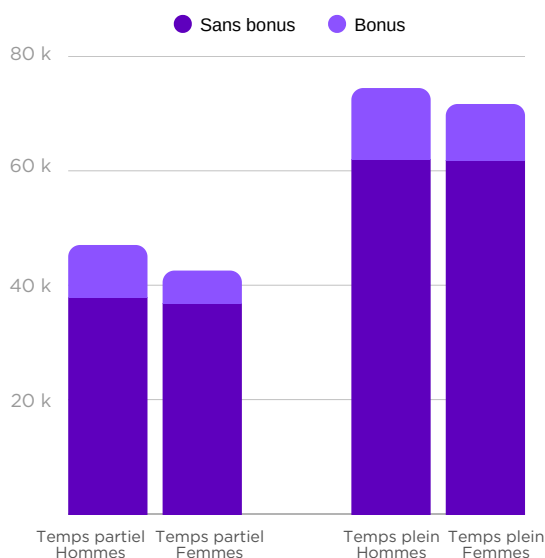
Pourcentage des femmes et des hommes travaillant à temps partiel.
Source: Statec, Enquête sur les forces de travail, 2025.

Salaire annuel

L'analyse des salaires horaires ne reflète qu'une partie des inégalités économiques entre femmes et hommes. Les différences de durée du travail au cours de l'année ainsi que l'accès aux compléments de rémunération, tels que les bonus, influencent fortement les revenus annuels.

Au Luxembourg, les salaires annuels moyens sont nettement plus élevés que la moyenne de l'Union européenne, tant pour les femmes que pour les hommes. Toutefois, des écarts importants persistent. Les femmes perçoivent en moyenne des salaires annuels inférieurs à ceux des hommes, et cet écart s'observe aussi bien à temps plein qu'à temps partiel. La plus forte proportion de femmes en temps partiel (29,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel en 2025, contre 9,3 % d'hommes, Enquête sur les forces du travail du Satec, 2025) réduit le revenu total perçu sur l'année par les femmes, même lorsque les écarts de salaire horaire restent limités.

Les bonus constituent un second facteur déterminant. Au Luxembourg, leur montant moyen est élevé en comparaison européenne, mais ils bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes. Cet écart dans les rémunérations variables contribue à creuser les différences de revenus annuels. Ce phénomène est également observé dans les pays voisins, mais il est accentué au Luxembourg en raison du poids important des secteurs à forte composante variable, comme les activités financières et d'assurance.



Salaires annuels moyens par type de contrat, Luxembourg, (en euros). Source: Eurostat, *earn_ses_annual*, 2022.

Il convient toutefois de noter que ces résultats reposent sur un indicateur couvrant principalement les secteurs de l'industrie, de la construction et des services marchands, et excluant notamment l'administration publique.

Ainsi, même dans un contexte où les écarts de rémunération horaire peuvent sembler modérés, notamment à temps plein, les différences de temps de travail et d'accès aux bonus conduisent à des écarts de salaires annuels plus marqués. Cette dimension est essentielle pour comprendre comment les inégalités salariales se traduisent concrètement dans les ressources économiques disponibles.



Salaires annuels moyen (en euros), Source: Eurostat, *earn_ses_annual*, 2022.

Les données montrent également que le temps de travail joue un rôle central dans les écarts de revenus annuels.

A temps plein, les hommes gagnent davantage que les femmes dans tous les pays observés. La Belgique présente le plus faible écart salarial, l'Allemagne affiche l'écart le plus important.

A temps partiel, les femmes gagnent légèrement plus que les hommes dans l'UE et en Allemagne. En revanche, en Belgique, en France et au Luxembourg, les hommes gardent un avantage salarial.

Les revenus du travail occupent une place centrale dans l'autonomie économique et la qualité de vie des personnes. Au Luxembourg, le marché du travail se caractérise par un niveau de salaire moyen élevé à l'échelle européenne, ainsi que par une forte diversité sectorielle. Au-delà de leur dimension économique, les revenus influencent les parcours professionnels, la sécurité financière des ménages et, à plus long terme, le niveau des pensions. En 2025, le *gender pension gap* moyen au Luxembourg était de 31,2 %. L'écart de pension observé aujourd'hui reflète en grande partie les trajectoires professionnelles des générations plus âgées, marquées par des inégalités de rémunération et de participation au marché du travail plus importantes.

Bien que le Luxembourg affiche l'écart de rémunération non ajusté le plus faible d'Europe (-0,8 % en 2024), cette situation ne signifie pas que l'égalité économique entre les femmes et les hommes soit pleinement atteinte. L'examen de la participation des femmes au marché du travail, de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée montrent que les écarts de revenus persistent sous des formes plus complexes, notamment à travers la concentration des femmes dans certains secteurs, leur plus grande proportion dans le travail à temps partiel, les interruptions de carrière liées aux responsabilités familiales ainsi qu'un accès plus limité aux rémunérations variables telles que les bonus.

La réduction durable des inégalités de rémunération nécessite donc d'aller au-delà de la seule comparaison des salaires horaires. Elle implique de poursuivre les efforts en faveur de l'égalité des opportunités professionnelles, d'un meilleur partage des responsabilités familiales, de l'accès des femmes aux secteurs les mieux rémunérés et d'une plus grande transparence salariale. C'est à cette condition que l'égalité entre les femmes et les hommes pourra se traduire pleinement dans les revenus, les carrières et la sécurité économique tout au long de la vie.

Note méthodologique:

Les indicateurs présentés reposent sur les données les plus récentes disponibles pour chaque source statistique. Les années de référence peuvent donc varier selon les thèmes.

Les différences de salaire horaire sont relativement limitées parmi les jeunes générations entrant aujourd'hui sur le marché du travail. Cependant, les écarts constatés entre groupes d'âge ne peuvent être interprétés comme un simple effet de l'avancée en âge, puisqu'ils traduisent également des différences entre générations.

Néanmoins, même lorsque les écarts de salaire horaire sont limités, les différences de revenus annuels et, à terme, les écarts de pension demeurent une réalité importante pour de nombreuses femmes.

En comparaison internationale on constate qu'au Luxembourg les écarts de revenus annuels entre femmes et hommes sont généralement plus faibles qu'en Allemagne, en France et dans l'Union européenne dans son ensemble. Néanmoins, les différences de revenus demeurent significatives et rappellent que les inégalités économiques entre les femmes et les hommes s'expriment non seulement à travers les salaires horaires, mais également à travers le volume de travail rémunéré au cours de l'année et l'accès aux emplois les mieux rémunérés.



Contact