L'absence de revalorisation salariale peut-elle être considérée comme une discrimination ?

Réponse courte

L'absence de revalorisation salariale peut être considérée comme une **discrimination uniquement** si elle repose sur un **motif prohibé** par la loi (sexe, âge, origine, religion, orientation sexuelle, handicap, etc.) et que le salarié est traité **différemment** par rapport à d'autres salariés en **situation comparable**, sans **justification objective**.

L'employeur doit pouvoir justifier toute différence par des **critères objectifs et vérifiables** (performance, ancienneté, classification). Si la non-revalorisation ne repose pas sur un motif interdit et peut être expliquée par des **éléments factuels**, elle ne constitue **pas** une discrimination au sens juridique.

Définition

La **discrimination** en droit du travail luxembourgeois désigne toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un **motif prohibé** par la loi, ayant pour effet ou pour but de compromettre l'**égalité de traitement** en matière d'emploi et de conditions de travail.

Motifs prohibés (art. L.251-1 et L.241-1) :

- Religion ou convictions
- Handicap, âge
- Orientation sexuelle
- Appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie
- Sexe, y compris par référence à l'état matrimonial ou familial (L.241-1)

L'absence de revalorisation n'est **pas automatiquement** discriminatoire, sauf si elle résulte d'un traitement différencié **injustifié** fondé sur un critère interdit.

Questions fréquentes

Comment prouver une discrimination en cas de non-revalorisation salariale ?

La charge de la preuve est aménagée : le salarié doit d'abord présenter des éléments factuels laissant supposer une discrimination (comparaison avec des collègues similaires, identification d'un motif prohibé). Ensuite, l'employeur doit démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs et légitimes comme la performance documentée, les objectifs atteints, ou des contraintes budgétaires avec critères transparents.

Qu'est-ce qui constitue une discrimination salariale en cas de non-revalorisation au Luxembourg ?

Une non-revalorisation salariale constitue une discrimination uniquement si elle repose sur un motif prohibé par la loi (sexe, âge, origine, religion, orientation sexuelle, handicap, etc.) et que le salarié est traité différemment par rapport à d'autres salariés en situation comparable, sans justification objective basée sur des critères vérifiables comme la performance ou l'ancienneté.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les justifications objectives admises pour une non-revalorisation ?

L'employeur peut justifier une non-revalorisation par des critères objectifs et vérifiables : performance insuffisante documentée, objectifs non atteints, absences répétées injustifiées, sanctions disciplinaires, ou budget limité avec critères transparents d'attribution. Ces justifications doivent être factuelles et appliquées de manière cohérente à tous les salariés en situation comparable.

Qui peut contester une absence de revalorisation salariale pour discrimination ?

Tout salarié qui estime être victime d'une différence de traitement injustifiée fondée sur un motif prohibé peut contester, à condition de pouvoir comparer sa situation avec des collègues ayant des fonctions équivalentes et des conditions de travail similaires. Le salarié doit présenter des éléments laissant supposer la discrimination, puis l'employeur doit prouver l'objectivité de sa décision.

Conditions d’exercice

Conditions cumulatives pour qualifier la discrimination :

1. Motif prohibé :

- La non-revalorisation doit reposer sur un critère **interdit**
- Discrimination **directe** ou **indirecte**
- Intention discriminatoire non requise

2. Situation comparable :

- Comparaison avec d'autres salariés
- **Mêmes fonctions** ou équivalentes
- **Conditions similaires** de travail
- Période de référence identique

3. Absence de justification objective :

- Aucun critère **légitime** expliquant la différence
- **Performance** non différenciée
- **Ancienneté** équivalente
- Absence de raison **économique** valable

Charge de la preuve (L.253-2) :

- Le salarié présente des **éléments** laissant supposer la discrimination
- L'employeur doit **prouver** l'objectivité
- Le juge apprécie **souverainement**

Modalités pratiques

Éléments à analyser :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pour établir une discrimination :

1. **Identifier** le motif potentiellement discriminatoire
2. **Comparer** avec les collègues similaires
3. **Documenter** les différences de traitement
4. **Rechercher** les justifications objectives
5. **Constituer** un dossier de preuves

Justifications objectives admises :

- **Performance** insuffisante documentée
- **Objectifs** non atteints
- **Absences** répétées injustifiées
- **Sanctions** disciplinaires
- **Budget** limité avec critères transparents

Procédure de contestation :

1. **Réclamation interne** au service RH
2. **Saisine** de la délégation du personnel
3. **Signalement** à l'ITM
4. **Médiation** éventuelle
5. **Action** au tribunal du travail (3 ans)

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur - Prévention :

Politique de rémunération transparente :

- **Critères objectifs** d'augmentation
- **Grilles** salariales publiées
- **Processus** d'évaluation formalisé
- **Documentation** systématique
- **Traçabilité** des décisions

Points de vigilance :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Égalité** femmes-hommes prioritaire
- **Protection** des salariés âgés
- **Non-discrimination** des temps partiels
- **Attention** aux retours de congé maternité
- **Neutralité** vis-à-vis des représentants

Pour le salarié - Action :

- **Demander** les critères appliqués
- **Comparer** sa situation objectivement
- **Documenter** les éléments suspects
- **Solliciter** l'appui de la délégation
- **Agir** dans le délai de 3 ans

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Article** L.241-1 : Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
- **Articles** L.251-1 **et suivants** : Interdiction des discriminations
- **Article** L.253-2 : Charge de la preuve aménagée
- **Article** L.253-1 : Protection contre les représailles et nullité des actes contraires

Lois spécifiques :

- **Loi du 28 novembre 2006** : Égalité de traitement
- **Directive 2006/54/CE** : Égalité femmes-hommes

Jurisprudence nationale :

- Interprétation **stricte** des motifs prohibés
- Exigence d'**objectivité** des critères
- Protection renforcée certaines catégories

Une absence de revalorisation peut être **perçue comme injuste** sans constituer une discrimination **juridique**. L'employeur doit néanmoins surveiller les **effets systématiques** pour éviter les disparités discriminatoires. Les **audits réguliers** de rémunération sont recommandés pour détecter les biais potentiels.

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.