Une différence de rémunération fondée sur le sexe est-elle présumée illégale ?

Réponse courte

Oui, une différence de rémunération fondée sur le sexe est **présumée illégale** au Luxembourg. Dès qu'une disparité salariale est constatée entre un homme et une femme effectuant un **même travail ou un travail de valeur égale**, la charge de la preuve est **inversée** : l'employeur doit prouver que cette différence repose sur des critères **objectifs, matériellement vérifiables et étrangers** à toute discrimination liée au sexe.

En l'absence de justification suffisante, la différence est **automatiquement réputée illégale** et entraîne des sanctions civiles (rappels de salaire, dommages-intérêts) et pénales (amendes jusqu'à 25.000 euros). L'employeur doit donc **documenter systématiquement** toute disparité salariale par des éléments objectifs et traçables.

Définition

La **différence de rémunération fondée sur le sexe** désigne toute disparité de traitement salarial entre salariés de sexe différent placés dans une situation comparable, qui ne repose pas sur des critères objectifs et pertinents étrangers au sexe.

Le principe d'**égalité de rémunération** entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de **valeur égale** est consacré par l'article L.225-1 du Code du travail. La **rémunération** s'entend au sens large : salaire de base, primes, indemnités, avantages en nature, stock-options, et tout avantage payé directement ou indirectement par l'employeur en raison de l'emploi.

Questions fréquentes

Comment un employeur peut-il justifier objectivement une différence de rémunération entre hommes et femmes ?

L'employeur doit produire des éléments objectifs et documentés tels que l'ancienneté différente, des qualifications ou diplômes supérieurs, une expérience professionnelle pertinente, une performance individuelle mesurable ou des responsabilités supplémentaires effectives. Ces justificatifs doivent être conservés pendant au moins 10 ans.

Qu'est-ce que la présomption d'illégalité des différences de rémunération fondées sur le sexe au Luxembourg ?

Au Luxembourg, toute différence de rémunération entre un homme et une femme effectuant un même travail ou un travail de valeur égale est présumée illégale. L'employeur doit alors prouver que cette différence repose sur des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination liée au sexe.

Quelles sanctions risque un employeur en cas de différence de rémunération non justifiée ?

L'employeur s'expose à des sanctions civiles (alignement immédiat des salaires, rappels rétroactifs sur 3 ans, dommages-intérêts pour préjudice moral) et pénales avec des amendes pouvant atteindre 25.000 euros selon l'article L. 253-1 du Code du travail.

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

Qui doit prouver qu'une différence de salaire entre hommes et femmes est justifiée ?

C'est l'employeur qui doit prouver la justification de la différence salariale. La charge de la preuve est inversée : le salarié présente seulement des éléments laissant supposer une discrimination, puis l'employeur doit démontrer que l'écart repose sur des éléments objectifs, pertinents et étrangers au sexe.

Conditions d’exercice

La présomption d'illégalité s'applique **automatiquement** dès qu'une différence de rémunération est constatée entre un homme et une femme dans une **situation comparable**.

Situation comparable s'apprécie selon :

- Nature des tâches effectuées
- Niveau de responsabilité
- Qualifications requises
- Conditions de travail
- Charge physique ou mentale
- Compétences nécessaires

Inversion de la charge de la preuve : Le salarié doit seulement présenter des éléments laissant supposer une discrimination. L'employeur doit alors **démontrer** que la différence repose sur des éléments :

- **Objectifs** : mesurables et vérifiables
- **Pertinents** : en lien direct avec le poste
- **Étrangers au sexe** : sans aucun rapport avec le genre

À défaut de justification suffisante, la différence est **présumée discriminatoire**.

Modalités pratiques

Pour le salarié qui conteste une différence :

Présenter des éléments de fait laissant supposer la discrimination :

- Comparaison avec un collègue de l'autre sexe
- Même poste ou poste équivalent
- Différence de rémunération constatée

Saisir le tribunal du travail qui peut ordonner :

- Alignement immédiat des salaires
- Rappels rétroactifs sur 3 ans
- Dommages-intérêts pour préjudice moral

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

Pour l'employeur qui doit se justifier :

Produire des éléments objectifs et **documentés** :

- Ancienneté différente
- Qualification ou diplômes supérieurs
- Expérience professionnelle pertinente
- Performance individuelle mesurable
- Responsabilités supplémentaires effectives

Conserver tous les justificatifs pendant au moins 10 ans pour traçabilité complète.

Pratiques et recommandations

Pour **prévenir** les risques de contentieux et assurer la conformité :

Auditer régulièrement les grilles salariales pour détecter les disparités injustifiées entre hommes et femmes.

Documenter systématiquement toute décision salariale avec :

- Critères objectifs utilisés
- Justification des différences
- Éléments de comparaison
- Validation par la direction

Établir une grille salariale transparente basée sur :

- Classification des postes
- Critères objectifs pondérés
- Barèmes de progression clairs
- Exclusion de tout critère genré

Former les managers et RH sur :

- L'interdiction absolue de discrimination
- Les biais inconscients à éviter
- La documentation des décisions
- Les sanctions encourues

Mettre en place un système de contrôle interne avec révision annuelle des écarts salariaux.

Consulter régulièrement la délégation du personnel sur la politique salariale et les écarts constatés.

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

Cadre juridique

Article L.225-1 du Code du travail : principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Article L.225-4 du Code du travail : nullité de plein droit de toute disposition contraire dans les contrats ou conventions, avec substitution du salaire le plus élevé.

Article L.225-3 du Code du travail : définition du travail de valeur égale (connaissances, capacités, responsabilités, charge physique ou nerveuse).

Loi du 28 juin 2001 : aménagement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Article L.225-5 du Code du travail : sanctions pénales (amende de 251 à 25.000 euros, doublée en cas de récidive).

Directive 2006/54/CE : cadre européen sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

La **moindre différence** de rémunération entre salariés de sexe différent non justifiée objectivement expose l'employeur à un **risque contentieux élevé**. Les tribunaux luxembourgeois appliquent une interprétation stricte. Il est impératif de documenter **systématiquement** et de manière **traçable** tous les motifs de disparité salariale. L'ITM effectue des contrôles réguliers sur ce point.

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.