Les salariés peuvent-ils demander l'alignement de leur rémunération sur celle des dirigeants ?

Réponse courte

Non, les salariés luxembourgeois ne peuvent **pas exiger juridiquement** un alignement de leur rémunération sur celle des dirigeants de l'entreprise. Le principe d'**égalité de traitement** (article **L.251-1**) ne s'applique qu'entre salariés placés dans des **situations comparables**, ce qui exclut par nature la comparaison entre un salarié ordinaire et un dirigeant mandataire social.

Ils peuvent en revanche négocier des augmentations par les voies habituelles (**convention collective**, négociation individuelle, accord d'entreprise) et demander une plus grande transparence sur la politique salariale globale. Les sociétés cotées sont par ailleurs tenues de publier le **ratio d'équité** entre la rémunération du dirigeant et la rémunération moyenne ou médiane des salariés.

Définition

L'**alignement de rémunération** désigne la revendication visant à rapprocher le salaire des employés de celui des cadres dirigeants, en application d'une logique de justice sociale ou de partage de la valeur. Cette revendication s'appuie généralement sur la transparence des écarts constatés entre le haut et le bas de la hiérarchie.

Sur le plan juridique, elle se heurte au principe selon lequel le **droit du travail** protège l'égalité entre salariés placés dans des situations comparables, mais non l'égalité absolue entre toutes les catégories de personnel. Les dirigeants relèvent d'un régime distinct (droit des sociétés) qui admet des écarts substantiels légitimés par la nature de leurs fonctions.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il demander une augmentation de salaire par rapport aux dirigeants ?

Un salarié peut formuler une demande lors de négociations individuelles, mais sans droit légal à l'obtenir. Il est recommandé de baser la demande sur des critères objectifs comme l'évolution des missions ou la comparaison avec des pairs salariés. L'employeur peut refuser sans obligation de justification.

Les salariés peuvent-ils légalement exiger un alignement de leur rémunération sur celle des dirigeants au Luxembourg ?

Non, les salariés ne peuvent pas légalement exiger l'alignement de leur rémunération sur celle des dirigeants au Luxembourg. L'égalité de traitement s'applique seulement entre salariés comparables, pas avec les dirigeants qui ont un statut distinct. Une demande peut être formulée en négociation, mais l'employeur peut refuser sans sanction.

Quelles sont les différences justifiées entre la rémunération des salariés et des dirigeants ?

Les différences de rémunération entre salariés et dirigeants sont justifiées par plusieurs facteurs : les qualifications requises, le niveau de responsabilités, la contribution stratégique à l'entreprise, et le statut juridique distinct (contrat de travail vs mandat social). La jurisprudence confirme que l'égalité est limitée aux postes équivalents.

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

Qui peut bénéficier du principe d'égalité de traitement en matière de rémunération ?

Le principe d'égalité de traitement (article L.241-1 du Code du travail) s'applique uniquement entre salariés comparables ayant des postes équivalents. Les dirigeants sont exclus de cette comparaison car ils ont un statut distinct avec des fonctions, responsabilités et contributions stratégiques différentes.

Conditions d’exercice

Les voies d'action des salariés face aux écarts de rémunération sont limitées mais réelles.

Voie	Portée
Négociation collective	Pression sur la politique salariale
Négociation individuelle	Demande d'augmentation ponctuelle
Ratio d'équité	Transparence dans les sociétés cotées
Consultation de la délégation	Avis sur la politique salariale
Action syndicale	Mobilisation collective

Modalités pratiques

Les salariés peuvent mobiliser plusieurs leviers pour influencer la politique de rémunération globale de l'entreprise.

Levier	Portée
Enquêtes internes	Transparence sur les écarts
Rapport annuel	Publication dans les sociétés cotées
Délégation du personnel	Propositions et discussion avec la direction (L.414-3)
Saisine de l'ITM	Contrôle de l'égalité de traitement
Action en justice	Discrimination ou inégalité

Pratiques et recommandations

Communiquer de manière transparente sur la politique de rémunération globale de l'entreprise afin de désamorcer les incompréhensions et de favoriser la confiance des salariés envers la direction.

Respecter rigoureusement le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans des situations comparables, en documentant les décisions individuelles par des critères objectifs.

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

Associer la délégation du personnel aux discussions sur la politique salariale, pour recueillir les observations des représentants et renforcer la légitimité des choix opérés.

Anticiper les exigences de transparence croissantes liées aux ratios d'équité et à la directive européenne sur la transparence salariale, en adaptant les outils de reporting interne.

Proposer des dispositifs collectifs d'intéressement aux résultats de l'entreprise pour associer concrètement les salariés à la performance, sans recourir à un alignement brut sur les dirigeants.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1	Egalite de traitement et non-discrimination
Art. L.221-1	Principe de rémunération
Art. L.162-1	Conventions collectives de travail
Loi du 24 mai 2011	Politique de rémunération dans les sociétés cotées
Directive UE 2022/2464	Reporting extra-financier et ratio d'équité

Les salariés ne peuvent revendiquer un alignement automatique sur la rémunération des dirigeants. La transparence reste le principal levier pour influencer la politique salariale globale. La négociation collective demeure la voie la plus efficace pour obtenir des revalorisations.

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.