

# Un employeur peut-il payer différemment deux salariés occupant le même poste ?

## Réponse courte

Un employeur ne peut payer différemment deux salariés occupant le même poste que si cette différence repose sur des critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables, tels que l'ancienneté, l'expérience, la performance individuelle ou des qualifications spécifiques directement liées à l'emploi. Toute différence fondée sur des critères discriminatoires (sexe, origine, âge, etc.) est strictement interdite.

L'employeur doit systématiquement documenter et justifier par écrit les motifs objectifs de toute différenciation salariale, et conserver ces éléments dans le dossier du salarié. En cas de contestation, il lui incombe de prouver que la différence de rémunération n'est pas discriminatoire.

## Définition

La question de l'égalité de rémunération concerne l'obligation pour l'employeur d'assurer un traitement salarial identique à tous les salariés placés dans une situation comparable, notamment ceux occupant un même poste ou exerçant des fonctions équivalentes. La rémunération inclut le salaire de base ainsi que tous les avantages pécuniaires ou en nature versés directement ou indirectement par l'employeur. La notion de poste identique s'apprécie au regard de la nature des tâches, des responsabilités, des qualifications requises et des conditions de travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut légalement instaurer une différence de rémunération entre deux salariés occupant un même poste que si cette différence repose sur des critères objectifs, pertinents et matériellement vérifiables. Les critères admissibles incluent notamment l'ancienneté, l'expérience professionnelle, la performance individuelle, la formation ou la détention de qualifications spécifiques, à condition que ces éléments soient directement liés à l'emploi occupé. Toute différence de traitement fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, l'état de santé, l'appartenance syndicale ou toute autre caractéristique protégée par la loi est strictement interdite et constitue une discrimination illicite.

## Modalités pratiques

Avant de fixer ou d'ajuster la rémunération de salariés occupant un même poste, l'employeur doit procéder à une analyse précise des critères retenus pour justifier une éventuelle différence de traitement. Il est recommandé de documenter systématiquement les éléments objectifs ayant conduit à une différenciation salariale, tels que les

résultats d'évaluations annuelles, les diplômes détenus, les formations suivies ou les responsabilités additionnelles effectivement exercées. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer que la différence de rémunération repose sur des motifs objectifs et non discriminatoires.

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de mettre en place une grille salariale transparente, fondée sur des critères objectifs et accessibles à tous les salariés concernés. Les procédures d'évaluation et de fixation des salaires doivent être formalisées et appliquées de manière uniforme. Toute décision de différenciation salariale doit être motivée par écrit et conservée dans le dossier individuel du salarié. Les responsables RH doivent veiller à l'absence de biais discriminatoires lors de la fixation ou de la révision des salaires et organiser régulièrement des audits internes pour vérifier le respect du principe d'égalité de traitement. En cas de doute, il est prudent de solliciter un avis juridique spécialisé avant toute décision susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

## Cadre juridique

L'article L.241-1 du Code du travail impose à l'employeur de garantir l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. L'article L.241-2 précise que toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération est prohibée. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la différence de traitement n'est licite que si elle repose sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination prohibée par la loi. Le salarié qui s'estime victime d'une inégalité de traitement peut saisir le tribunal du travail, lequel appréciera la légitimité des critères invoqués par l'employeur. En cas de discrimination avérée, l'employeur s'expose à des sanctions civiles, notamment le paiement d'un rappel de salaire et, le cas échéant, de dommages et intérêts.

L'absence de justification objective et documentée d'une différence de rémunération expose l'employeur à un risque contentieux élevé et à des sanctions financières. Il est impératif de formaliser et d'archiver tous les éléments justifiant une différenciation salariale.

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.