

Qui supporte la charge de la preuve en cas de litige sur l'égalité salariale ?

Réponse courte

En cas de litige sur l'égalité salariale au Luxembourg, le salarié doit d'abord présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe. Il n'a pas à prouver la discrimination de manière complète, mais doit fournir des indices suffisamment précis et concordants.

Une fois ces éléments présentés, la charge de la preuve est renversée : il appartient alors à l'employeur de démontrer que la différence de rémunération est justifiée par des critères objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Si l'employeur ne parvient pas à justifier la différence de manière écrite et objective, la discrimination est présumée établie.

Définition

L'égalité salariale désigne l'obligation pour l'employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une rémunération identique entre salariés de sexe différent. Cette obligation est prévue à l'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois. En cas de litige, la charge de la preuve détermine la partie qui doit démontrer l'existence ou l'absence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe.

Conditions d'exercice

Le salarié qui s'estime victime d'une inégalité salariale doit présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération. Il n'est pas exigé que le salarié apporte la preuve complète de la discrimination, mais il doit fournir des indices suffisamment précis et concordants pour inverser la charge de la preuve. Ces éléments peuvent résulter de comparaisons de bulletins de salaire, de grilles de classification, de fiches de poste ou de tout autre document pertinent.

Modalités pratiques

Dès lors que le salarié apporte des éléments laissant présumer une inégalité salariale, il incombe à l'employeur de prouver que la différence de rémunération est justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. L'employeur doit alors démontrer, par des éléments concrets et vérifiables, que la différence de traitement repose sur des critères tels que l'ancienneté, la qualification, l'expérience professionnelle ou la performance individuelle, à l'exclusion de tout motif discriminatoire. À défaut de justification suffisante, la discrimination est présumée établie.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de documenter systématiquement les critères de fixation des rémunérations et d'assurer la traçabilité des évolutions salariales. Les responsables RH doivent veiller à la transparence des processus d'évaluation et de classification, et à la conservation des preuves permettant de justifier toute différence de traitement. En cas de contentieux, la réactivité dans la production des justificatifs est déterminante. Les salariés, quant à eux, doivent réunir un maximum d'éléments comparatifs avant toute action, en sollicitant si besoin l'accès à certains documents auprès de l'employeur ou des représentants du personnel.

Cadre juridique

La répartition de la charge de la preuve en matière d'égalité salariale est fixée par l'article L.225-4 du Code du travail. Cette disposition transpose l'obligation de renversement de la charge de la preuve dès lors que le salarié présente des éléments laissant supposer une discrimination. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'employeur doit alors établir que la différence de rémunération est justifiée par des critères objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

En cas de litige, l'absence de justification écrite et objective des différences de rémunération expose l'employeur à un risque élevé de condamnation pour discrimination 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.