

# Quelles sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale ?

## Réponse courte

En cas de non-respect de l'égalité salariale au Luxembourg, l'employeur s'expose à plusieurs sanctions. Le salarié lésé peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement du rappel de salaire correspondant à la différence injustifiée, assorti d'intérêts moratoires, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

L'inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut constater l'infraction et infliger une amende administrative allant de 251 à 25 000 euros par infraction constatée, montant qui peut être doublé en cas de récidive. En cas de refus d'exécution d'une décision judiciaire, des sanctions pénales sont également prévues.

## Définition

L'égalité salariale au Luxembourg impose à l'employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, sans distinction de sexe. La rémunération inclut le salaire de base ainsi que tous les avantages accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi. Cette obligation découle de l'article [L.225-1](#) du Code du travail et s'applique à toutes les formes de rémunération, y compris les primes, indemnités, avantages en nature et compléments de salaire.

## Conditions d'exercice

Le non-respect de l'égalité salariale est caractérisé dès lors qu'une différence de traitement salarial est constatée entre un salarié et un ou plusieurs collègues de sexe opposé, à travail égal ou de valeur égale, sans justification objective et pertinente. L'employeur doit être en mesure de démontrer que toute différence de rémunération repose sur des critères étrangers au sexe. La charge de la preuve est partagée : le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer une inégalité, l'employeur doit ensuite prouver que la différence est justifiée.

## Modalités pratiques

En cas de non-respect de l'égalité salariale, le salarié lésé peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation. Le juge peut ordonner le paiement du rappel de salaire correspondant à la différence injustifiée, assorti d'intérêts moratoires. Le salarié peut également obtenir des dommages et intérêts pour le préjudice subi. Par ailleurs, l'inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peut constater l'infraction et dresser un procès-verbal. L'employeur encourt alors une amende administrative pouvant aller de 251 à 25 000 euros par infraction constatée, conformément à l'article [L.225-5](#) du Code du travail. En cas de récidive, le montant de l'amende peut être doublé. Les sanctions pénales sont également prévues en cas de refus d'exécution d'une décision judiciaire.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder régulièrement à des audits internes sur les grilles salariales et les pratiques de rémunération afin de détecter et corriger toute disparité injustifiée. Toute décision relative à la rémunération doit être documentée et fondée sur des critères objectifs tels que l'expérience, la qualification, l'ancienneté ou la performance. Les procédures internes de réclamation doivent être accessibles et garantir la confidentialité. Il est conseillé de former les responsables RH et managers sur les obligations légales en matière d'égalité salariale et de sensibiliser l'ensemble du personnel à ce principe. L'employeur doit coopérer avec l'ITM en cas de contrôle et fournir tous les documents requis.

## Cadre juridique

Les sanctions relatives au non-respect de l'égalité salariale sont prévues par les articles L.225-1 à L.225-6 du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que toute discrimination salariale fondée sur le sexe est nulle de plein droit et ouvre droit à réparation intégrale du préjudice. L'ITM dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction administrative. Les décisions du tribunal du travail sont exécutoires de plein droit et leur inexécution expose l'employeur à des sanctions pénales. Les conventions collectives ou accords d'entreprise ne peuvent déroger à l'obligation d'égalité salariale.

L'absence de justification objective à une différence de rémunération expose l'employeur à des sanctions financières importantes et à une atteinte à sa réputation. Il est essentiel d'anticiper les contrôles et de garantir la traçabilité des décisions salariales.

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.