

Une salariée peut-elle réclamer un alignement de salaire à celui d'un collègue masculin ?

Réponse courte

Une salariée peut réclamer un alignement de salaire à celui d'un collègue masculin si elle occupe un poste identique ou de valeur égale et constate une différence de rémunération non justifiée par des critères objectifs étrangers au sexe. La comparaison peut porter sur un ou plusieurs collègues masculins au sein de la même entreprise.

La salariée doit adresser une demande écrite à l'employeur, qui doit alors justifier la différence de rémunération par des critères objectifs. En cas de refus ou d'absence de réponse, elle peut saisir le tribunal du travail, la charge de la preuve étant partagée entre la salariée et l'employeur.

Définition

L'égalité de rémunération entre femmes et hommes est un principe fondamental du droit du travail luxembourgeois. Il impose à l'employeur d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, une rémunération identique, indépendamment du sexe du salarié. La rémunération comprend le salaire de base ainsi que tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi.

Conditions d'exercice

Pour qu'une salariée puisse réclamer un alignement de salaire à celui d'un collègue masculin, plusieurs conditions doivent être réunies. Premièrement, la salariée doit occuper un poste identique ou un poste de valeur égale à celui du collègue masculin. L'appréciation de la valeur du travail s'effectue au regard de l'ensemble des tâches, des responsabilités, des compétences requises et des conditions de travail. Deuxièmement, il doit exister une différence de rémunération non justifiée par des critères objectifs étrangers au sexe. Les différences de traitement fondées sur l'ancienneté, la qualification, la performance individuelle ou d'autres éléments objectifs et vérifiables ne constituent pas une discrimination.

Modalités pratiques

La salariée qui estime subir une inégalité salariale peut adresser une demande écrite à l'employeur, exposant les motifs de sa réclamation et les éléments de comparaison avec le collègue masculin concerné. L'employeur doit alors justifier la différence de rémunération par des critères objectifs. En cas de refus ou d'absence de réponse, la salariée peut saisir le tribunal du travail compétent pour faire valoir ses droits. La charge de la preuve est partagée : la salariée doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'employeur doit

prouver que la différence est objectivement justifiée. La salariée peut également solliciter l'appui de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou du Centre pour l'égalité de traitement.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder régulièrement à des audits internes de rémunération afin d'identifier et de corriger d'éventuelles disparités injustifiées entre salariés de sexe différent occupant des postes équivalents. Toute politique salariale doit être documentée et fondée sur des critères transparents, objectifs et vérifiables. En cas de réclamation, il convient de traiter la demande avec diligence, de motiver toute différence de traitement et de conserver la preuve des critères appliqués. La confidentialité des données salariales doit être respectée, sous réserve des exigences de la procédure judiciaire ou administrative.

Cadre juridique

Le principe d'égalité de rémunération est consacré par l'article [L.241-1](#) du Code du travail luxembourgeois, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération. L'article [L.241-3](#) précise que toute clause ou décision contraire est nulle de plein droit. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la comparaison peut porter sur un ou plusieurs salariés masculins occupant un poste identique ou de valeur égale, au sein de la même entreprise. Les sanctions en cas de violation incluent le paiement du rappel de salaire, des dommages et intérêts et, le cas échéant, des sanctions administratives.

L'absence de réponse ou une justification insuffisante de l'employeur face à une demande d'alignement salarial peut être interprétée comme un indice de discrimination, renforçant la position de la salariée devant le tribunal du travail.

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.