

Une différence de rémunération fondée sur la négociation individuelle est-elle légale ?

Réponse courte

Une différence de rémunération fondée sur la négociation individuelle est légale au Luxembourg, à condition qu'elle repose sur des critères objectifs, vérifiables et pertinents, et qu'elle ne constitue pas une discrimination directe ou indirecte, notamment à l'égard des catégories protégées par la législation.

L'employeur doit pouvoir justifier la différence de traitement par des éléments concrets tels que l'expérience, les compétences spécifiques, la rareté du profil ou la situation du marché de l'emploi, et non par la seule capacité de négociation du salarié. En cas de contestation, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer l'absence de discrimination et la présence de motifs objectifs.

L'absence de justification objective expose l'employeur à un risque de condamnation pour discrimination salariale, avec obligation de régularisation et versement de dommages-intérêts.

Définition

La différence de rémunération fondée sur la négociation individuelle désigne la situation dans laquelle deux salariés occupant des postes comparables perçoivent des salaires différents, en raison des discussions et accords conclus individuellement lors de l'embauche ou au cours de la relation de travail. Cette pratique se distingue des différences résultant de critères objectifs tels que l'ancienneté, la qualification ou la performance, et soulève la question de sa conformité avec le principe d'égalité de traitement entre salariés.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale est consacré par l'article [L.225-1](#) du Code du travail. Toutefois, la négociation individuelle du salaire est admise, sous réserve que la différence de traitement repose sur des critères objectifs et pertinents, étrangers à toute discrimination prohibée (notamment fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'appartenance syndicale ou l'opinion politique).

La jurisprudence luxembourgeoise considère qu'une différence de rémunération résultant uniquement de la négociation individuelle n'est pas en soi illicite, à condition qu'elle ne dissimule pas une discrimination directe ou indirecte et qu'elle puisse être justifiée par des éléments objectifs, tels que l'expérience professionnelle, les compétences spécifiques, la rareté du profil ou la situation du marché de l'emploi au moment de l'embauche.

Modalités pratiques

Pour qu'une différence de rémunération issue d'une négociation individuelle soit licite, l'employeur doit être en mesure de démontrer, en cas de contestation, que le différentiel salarial repose sur des critères objectifs, vérifiables et pertinents. Il est recommandé de formaliser, lors de l'embauche ou de la révision salariale, les éléments ayant conduit à la fixation du salaire (par exemple, niveau de diplôme, expérience antérieure, compétences techniques, responsabilités spécifiques, contraintes particulières du poste).

L'employeur doit également veiller à l'absence de disparité systématique affectant une catégorie protégée par la législation anti-discrimination. En cas de contrôle ou de litige, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit justifier l'existence de motifs objectifs et non discriminatoires à l'origine de la différence de traitement.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé de mettre en place une grille salariale interne ou des critères de classification transparents, permettant de justifier les différences de rémunération entre salariés occupant des fonctions comparables. Les entretiens d'embauche et les négociations salariales doivent être documentés, et les motifs de toute dérogation à la politique salariale habituelle doivent être consignés dans le dossier du salarié.

En cas de réclamation, il convient d'analyser la situation au regard de l'ensemble des salariés placés dans une situation comparable, afin de vérifier l'absence de discrimination. Toute différence de rémunération doit pouvoir être expliquée par des éléments objectifs, et non par la seule capacité de négociation du salarié ou l'opportunité du moment de l'embauche.

Cadre juridique

- Article [L.225-1](#) et suivants du Code du travail (égalité de rémunération)
- Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (arrêts relatifs à l'égalité de traitement et à la justification des différences de rémunération)
- Article [L.241-1](#) du Code du travail (charge de la preuve en matière de discrimination)

L'absence de justification objective d'une différence de rémunération expose l'employeur à un risque de condamnation pour discrimination salariale, avec obligation de régularisation rétroactive et dommages-intérêts.

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.