

Peut-on être sanctionné pour avoir revendiqué l'égalité salariale ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir revendiqué l'égalité salariale. Toute mesure défavorable prise à son encontre pour ce motif (sanction, licenciement, rétrogradation, modification du contrat, suppression d'avantages, etc.) est interdite et présumée nulle si le lien avec la revendication est établi.

L'employeur doit prouver que toute mesure prise est étrangère à la revendication. En cas de sanction ou de licenciement, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la nullité de la mesure, sa réintégration et/ou des dommages et intérêts. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut également sanctionner l'employeur en cas de manquement.

Définition

La revendication de l'égalité salariale consiste, pour un salarié, à demander l'application du principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale ou équivalente. Cette démarche peut prendre la forme d'une réclamation individuelle ou collective, d'une saisine des représentants du personnel, d'une plainte auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou d'une action en justice. L'égalité salariale est un droit fondamental garanti à tout salarié du secteur privé ou public, indépendamment de son statut, de la nature de son contrat ou de son ancienneté.

Conditions d'exercice

Le salarié peut exercer son droit à revendiquer l'égalité salariale à tout moment, sans formalité particulière. Il n'existe aucune condition de délai ou de procédure préalable obligatoire. La protection contre les mesures de rétorsion s'applique dès lors que la revendication porte explicitement ou implicitement sur l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Cette protection bénéficie également aux salariés témoins ou ayant apporté leur concours à une telle démarche.

Modalités pratiques

L'employeur ne peut sanctionner, licencier, ni prendre une mesure défavorable à l'encontre d'un salarié pour avoir revendiqué l'égalité salariale. Sont notamment interdites : la rétrogradation, la modification unilatérale du contrat, la mutation défavorable, la suppression d'avantages, l'exclusion de formations ou de promotions, ainsi que toute mesure disciplinaire. En cas de licenciement, le salarié bénéficie d'une présomption de nullité si le lien avec la revendication est établi. L'employeur doit alors prouver que la mesure est étrangère à la revendication. Le salarié

peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la nullité de la sanction ou du licenciement, sa réintégration et/ou des dommages et intérêts.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de traiter toute revendication relative à l'égalité salariale avec diligence et impartialité. Toute mesure prise à l'encontre d'un salarié dans ce contexte doit être strictement motivée par des raisons objectives, vérifiables et étrangères à la revendication. La traçabilité des décisions RH et la documentation des motifs sont essentielles pour prévenir tout contentieux. Il est conseillé d'informer régulièrement les salariés et les représentants du personnel sur les droits liés à l'égalité salariale et sur les voies de recours internes et externes. La mise en place de procédures internes de traitement des réclamations contribue à limiter les risques juridiques.

Cadre juridique

L'article [L.241-1](#) du Code du travail impose l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. L'article [L.241-7](#) interdit expressément toute sanction, licenciement ou mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié ayant revendiqué ce droit, témoigné ou participé à une procédure y afférente. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la nullité des mesures de rétorsion et la protection renforcée du salarié dans ce contexte. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) est compétente pour contrôler et sanctionner les manquements. Le salarié dispose d'un recours devant le tribunal du travail, sans préjudice d'une éventuelle action en dommages et intérêts.

L'employeur qui sanctionne un salarié pour avoir revendiqué l'égalité salariale s'expose à la nullité de la mesure, à la réintégration du salarié et à des dommages et intérêts, ainsi qu'à des sanctions administratives prononcées par l'[ITM](#).

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.