

Peut-on réévaluer un poste sous-payé au regard de l'égalité salariale ?

Réponse courte

Un poste sous-payé peut être réévalué au regard de l'égalité salariale dès lors qu'une différence de rémunération injustifiée est constatée entre des salariés placés dans une situation comparable, notamment entre hommes et femmes. Cette réévaluation est une obligation légale si la différence de traitement ne repose pas sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

L'ajustement salarial doit intervenir sans délai, avec effet rétroactif à la date de la constatation de l'inégalité ou de la réclamation. L'employeur doit documenter la procédure, informer le salarié concerné et garantir l'absence de toute mesure de rétorsion.

Définition

La réévaluation d'un poste sous-payé au regard de l'égalité salariale consiste à ajuster la rémunération d'un ou plusieurs salariés dont le salaire est inférieur à celui d'autres salariés placés dans une situation comparable, en raison d'une discrimination fondée sur le sexe. L'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale est une obligation légale prévue à l'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois. La notion de « travail de valeur égale » implique une comparaison objective des tâches, des responsabilités, des compétences et des conditions de travail, indépendamment du titre du poste ou du sexe du salarié.

Conditions d'exercice

La réévaluation salariale au titre de l'égalité salariale est possible lorsqu'une différence de rémunération injustifiée est constatée entre des salariés placés dans une situation comparable, notamment entre hommes et femmes. La comparaison doit porter sur des postes équivalents ou de valeur égale, appréciés selon des critères objectifs tels que la nature du travail, la qualification requise, l'expérience, la charge de responsabilité et les conditions d'exercice. L'employeur doit être en mesure de justifier toute différence de traitement par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe, conformément à l'article [L.225-2](#) du Code du travail. En l'absence de justification, la réévaluation est obligatoire afin de mettre fin à la situation discriminatoire. L'égalité de traitement doit également être garantie pour l'ensemble des éléments constitutifs de la rémunération, y compris les avantages en nature, primes et indemnités.

Modalités pratiques

La réévaluation d'un poste sous-payé peut être initiée à la suite d'une réclamation individuelle, d'une alerte du délégué du personnel, d'un audit interne ou d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM). L'employeur doit procéder à une analyse comparative des rémunérations, en tenant compte de l'ensemble des éléments constitutifs du salaire. Si une inégalité est avérée, l'ajustement doit intervenir sans délai, avec effet rétroactif à la date de la constatation de l'inégalité ou, le cas échéant, à la date de la réclamation, conformément à l'article L.225-4. L'employeur doit informer le salarié concerné des motifs et du montant de la réévaluation, et documenter l'ensemble de la procédure pour garantir la traçabilité. Toute mesure de rétorsion à l'encontre du salarié ayant formulé une réclamation est strictement interdite, en application de l'article L.225-5.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place des outils d'évaluation des postes et des grilles salariales transparentes, fondées sur des critères objectifs et vérifiables. Un audit régulier des rémunérations permet d'identifier d'éventuelles disparités et d'y remédier de manière proactive. En cas de doute sur la comparabilité des postes, il convient de solliciter l'avis du délégué du personnel ou de recourir à une expertise externe. Toute réévaluation doit être documentée et conservée dans le dossier du salarié, afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales. Il est conseillé d'informer et de former les responsables hiérarchiques sur les obligations en matière d'égalité salariale et de non-discrimination, afin de prévenir les risques contentieux et de garantir un encadrement humain adéquat.

Cadre juridique

- **Articles L.225-1 à L.225-6 du Code du travail luxembourgeois :**
 - L.225-1 : principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre hommes et femmes
 - L.225-2 : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en matière de rémunération
 - L.225-3 : obligation de justification objective des différences de traitement
 - L.225-4 : effet rétroactif de la régularisation
 - L.225-5 : protection contre les mesures de rétorsion
 - L.225-6 : sanctions civiles et pénales en cas de non-respect
- **Articles L.241-1 et suivants** : consultation et information du personnel
- **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 23** (égalité entre femmes et hommes)
- **Jurisprudence nationale** : obligation de l'employeur de garantir l'égalité de traitement et de documenter les décisions salariales
- **Contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM)**

La régularisation d'une inégalité salariale doit être immédiate et rétroactive. Toute absence de justification objective expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à l'octroi de dommages et intérêts au profit du salarié lésé. Il est essentiel de garantir la traçabilité de la procédure et d'assurer un encadrement humain lors de la réévaluation.

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.