

L'égalité salariale concerne-t-elle aussi les travailleurs détachés ?

Réponse courte

Oui, l'égalité salariale concerne aussi les travailleurs détachés au Luxembourg. Les employeurs doivent garantir une rémunération identique entre femmes et hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, y compris pour les salariés détachés temporairement sur le territoire luxembourgeois.

Cette obligation s'applique indépendamment de la durée du détachement ou du statut contractuel du salarié détaché. Toute différence de traitement doit être objectivement justifiée par des critères étrangers au sexe, sous peine de sanctions administratives et de rappels de salaire.

Définition

L'égalité salariale au Luxembourg impose à l'employeur de garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, une rémunération identique entre femmes et hommes. Cette obligation s'applique à toute relation de travail relevant du droit luxembourgeois, y compris aux travailleurs détachés, c'est-à-dire les salariés envoyés temporairement par leur employeur établi à l'étranger pour exécuter une prestation de travail sur le territoire luxembourgeois, dans le cadre d'un détachement au sens des articles [L.141-1](#) et suivants du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'égalité salariale s'applique aux travailleurs détachés dès lors qu'ils effectuent un travail identique ou de valeur égale à celui d'autres salariés de l'entreprise d'accueil ou du secteur concerné. L'employeur doit assurer l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, notamment en matière de rémunération, primes, avantages accessoires et conditions de travail. Cette obligation s'impose indépendamment de la durée du détachement ou du statut contractuel du salarié détaché.

Modalités pratiques

L'employeur luxembourgeois ou l'entreprise utilisatrice doit vérifier que la rémunération versée au travailleur détaché respecte le principe d'égalité salariale, en se référant à la grille salariale applicable, aux conventions collectives étendues, ainsi qu'aux usages professionnels du secteur. Toute différence de traitement doit être objectivement justifiée par des critères étrangers au sexe du salarié. En cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), l'employeur doit pouvoir démontrer la conformité des rémunérations pratiquées, y compris pour les travailleurs détachés.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse comparative des fonctions et des rémunérations entre travailleurs détachés et salariés locaux occupant des postes équivalents. Toute disparité non justifiée expose l'employeur à des sanctions administratives et à des actions en justice. Il convient d'intégrer l'égalité salariale dans les procédures d'accueil et de suivi des travailleurs détachés, de documenter les critères de fixation des salaires et de sensibiliser les responsables opérationnels à l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe. Une attention particulière doit être portée à la rédaction des contrats de détachement et à la communication des droits aux salariés concernés.

Cadre juridique

L'obligation d'égalité salariale résulte des articles [L.225-1](#) à [L.225-7](#) du Code du travail, qui prohibent toute discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Les articles [L.141-1](#) et suivants du Code du travail précisent que les travailleurs détachés bénéficient, pendant la durée de leur détachement, des conditions de travail et d'emploi prévues par la législation luxembourgeoise, y compris en matière de rémunération et d'égalité de traitement. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'application de ces principes aux travailleurs détachés, sans distinction liée à la nationalité ou à la durée du détachement.

L'absence de respect de l'égalité salariale pour les travailleurs détachés peut entraîner des sanctions administratives, des amendes et la condamnation à verser des rappels de salaire. Il est impératif de documenter toute justification objective à une différence de rémunération.

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.