

Quels sont les délais de prescription pour contester une inégalité salariale ?

Réponse courte

Le délai de prescription pour contester une inégalité salariale au Luxembourg est de **trois ans à compter du fait générateur**, c'est-à-dire à partir du moment où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'inégalité salariale. Ce délai s'applique aussi bien aux demandes en paiement de rappels de salaire qu'aux actions en réparation du préjudice subi.

En cas de paiements successifs, le délai de trois ans court pour chaque échéance salariale contestée. La prescription n'est interrompue que par la saisine du tribunal du travail ou la reconnaissance écrite de la créance par l'employeur ; une simple réclamation écrite auprès de l'employeur ne suspend pas ce délai.

Toute action introduite après ce délai de trois ans est irrecevable, même si l'inégalité salariale persiste. Il est donc essentiel d'agir rapidement dès la découverte d'une différence de traitement injustifiée.

Définition

La prescription en matière d'inégalité salariale correspond au délai légal au-delà duquel un salarié ne peut plus engager d'action en justice pour obtenir la reconnaissance d'une discrimination salariale, notamment fondée sur le sexe ou toute autre caractéristique protégée par la loi luxembourgeoise. L'inégalité salariale recouvre toute différence de rémunération injustifiée entre salariés placés dans une situation comparable, en violation du principe d'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Ce principe d'égalité de traitement s'applique à l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, qu'ils soient directs ou indirects, fixes ou variables, et vise à garantir l'absence de discrimination, conformément aux obligations légales en vigueur.

Conditions d'exercice

Pour qu'une action en contestation d'une inégalité salariale soit recevable, le salarié doit démontrer l'existence d'une différence de traitement en matière de rémunération, non justifiée par des critères objectifs et pertinents. Cette action peut être engagée par tout salarié, homme ou femme, lié par un contrat de travail de droit luxembourgeois, que le contrat soit en cours ou rompu.

La prescription court à compter du jour où le salarié a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'inégalité salariale. La charge de la preuve initiale incombe au salarié, mais l'employeur doit ensuite justifier l'éventuelle différence de traitement par des éléments objectifs, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

Le délai de prescription applicable aux actions relatives à l'égalité de rémunération est de trois ans à compter du fait générateur, conformément à l'article [L.221-1](#) du Code du travail. Ce délai s'applique tant aux demandes en paiement de rappels de salaire qu'aux actions en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination salariale.

En cas de paiements successifs, le délai court pour chaque échéance salariale contestée. L'introduction d'une réclamation écrite auprès de l'employeur ne suspend pas la prescription. Seule la saisine du tribunal du travail ou la reconnaissance écrite de la créance par l'employeur interrompt le délai de prescription, conformément à l'article 2244 du Code civil applicable au Grand-Duché.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de conserver l'ensemble des documents relatifs à la politique de rémunération, aux évolutions salariales et aux critères d'attribution pendant au moins cinq ans, afin de pouvoir répondre à toute contestation et d'assurer la traçabilité des décisions.

Les salariés souhaitant contester une inégalité salariale doivent agir sans délai dès la découverte de la situation litigieuse, en sollicitant si nécessaire un relevé détaillé de leur rémunération et celle de salariés placés dans une situation comparable. Les employeurs doivent veiller à motiver toute différence de traitement par des critères objectifs, traçables et documentés, et à garantir l'égalité de traitement conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail.

En cas de contentieux, la production d'éléments précis, datés et documentés est déterminante pour la défense des intérêts de l'entreprise et la protection des droits des salariés.

Cadre juridique

- **Article [L.221-1](#) du Code du travail** : prescription de trois ans pour les actions en paiement de salaires, y compris celles fondées sur l'égalité de rémunération.
- **Article [L.225-1](#) du Code du travail** : principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes et interdiction de toute discrimination salariale.
- **Article [L.241-1](#) et suivants du Code du travail** : protection contre les discriminations et modalités de recours.
- **Article 2244 du Code civil** (applicable au Luxembourg) : interruption de la prescription par la reconnaissance de dette ou la saisine du tribunal.
- **Directive 2006/54/CE** (transposée) : égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La prescription de trois ans s'applique strictement : toute action introduite après ce délai est irrecevable, même si l'inégalité salariale persiste. Il est donc essentiel d'agir rapidement dès la découverte d'une différence de traitement injustifiée. L'égalité de traitement et la traçabilité des décisions doivent être garanties à chaque étape.

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.