

Une différence de rémunération fondée sur le lieu de résidence est-elle légale ?

Réponse courte

Une différence de rémunération fondée sur le lieu de résidence n'est pas légale au Luxembourg. Le Code du travail impose l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, indépendamment du domicile du salarié, et la jurisprudence confirme que le lieu de résidence ne constitue pas un critère objectif de différenciation salariale.

Toute différenciation salariale basée uniquement sur le domicile expose l'employeur à des sanctions administratives, à l'obligation de régulariser les écarts constatés et à des dommages et intérêts en cas de contentieux. Seuls des critères professionnels objectifs, tels que les qualifications ou la nature des tâches, peuvent justifier une différence de rémunération.

Définition

La différence de rémunération fondée sur le lieu de résidence consiste à accorder un traitement salarial distinct à des salariés occupant un poste identique ou équivalent, en se basant uniquement sur leur domicile, qu'il soit situé au Luxembourg ou à l'étranger. Cette pratique vise généralement à différencier les salariés résidents luxembourgeois des travailleurs frontaliers, sans considération de leurs qualifications, de leur expérience ou de leur performance.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, le principe d'égalité de traitement entre salariés interdit toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération, sauf justification objective et pertinente. L'article [L.241-1](#) du Code du travail impose que tout employeur assure l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, indépendamment de critères personnels tels que le lieu de résidence. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que le domicile ne constitue pas un critère objectif susceptible de justifier une différence de traitement salarial, sauf circonstances exceptionnelles strictement encadrées.

Modalités pratiques

La fixation de la rémunération doit reposer sur des critères professionnels objectifs, tels que les qualifications, l'expérience, la nature des tâches ou la performance individuelle. La prise en compte du lieu de résidence comme unique critère de différenciation salariale expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en cas de réclamation individuelle ou collective. Les contrôles de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) peuvent aboutir à

des sanctions administratives et à l'obligation de régulariser les écarts de rémunération constatés. En cas de litige, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir réparation du préjudice subi.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de s'abstenir de toute différenciation salariale fondée sur le lieu de résidence. Les politiques de rémunération doivent être formalisées et documentées, en s'appuyant exclusivement sur des critères professionnels vérifiables. En cas de mobilité géographique ou de contraintes particulières liées au poste, toute compensation financière doit être justifiée par des éléments objectifs, tels que des frais de déplacement ou des astreintes spécifiques, et non par le simple fait de résider à l'étranger. Les accords collectifs ou contrats individuels ne peuvent déroger à l'interdiction de discrimination fondée sur le domicile.

Cadre juridique

La prohibition de la discrimination salariale fondée sur le lieu de résidence découle principalement de l'article [L.241-1](#) du Code du travail, qui consacre l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La jurisprudence des juridictions du travail luxembourgeoises a réaffirmé à plusieurs reprises l'illégalité de toute différence de traitement reposant sur le domicile, en l'absence de justification objective et pertinente. Les sanctions prévues incluent la nullité des clauses discriminatoires, la régularisation rétroactive des salaires et, le cas échéant, des dommages et intérêts au profit du salarié lésé.

L'instauration d'une différence de rémunération fondée sur le lieu de résidence, même par accord collectif ou usage d'entreprise, constitue une discrimination prohibée et expose l'employeur à des risques juridiques et financiers importants.

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.