

# L'employeur peut-il adapter les salaires rétroactivement en cas d'inégalité constatée ?

## Réponse courte

L'employeur peut adapter rétroactivement les salaires en cas d'inégalité constatée. Il doit procéder à une régularisation pour la période durant laquelle l'inégalité a existé, dans la limite de cinq ans à compter de la demande ou de la constatation, conformément à la prescription quinquennale applicable aux créances salariales.

La régularisation s'effectue par le versement d'un rappel de salaire, le recalcul des bulletins de paie concernés, le paiement des cotisations sociales et des retenues fiscales afférentes. Cette obligation s'applique à tous les salariés concernés, sans discrimination, et doit être documentée et communiquée de manière transparente.

## Définition

L'adaptation rétroactive des salaires consiste à corriger, pour une période antérieure à la décision, une disparité salariale constatée entre salariés placés dans une situation comparable, notamment en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes ou d'application du principe « à travail égal, salaire égal ». Cette mesure vise à rétablir l'équité salariale en attribuant aux salariés lésés les montants qui leur étaient dus pour la période concernée.

## Conditions d'exercice

L'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail. Lorsqu'une inégalité salariale est constatée, que ce soit à l'initiative de l'employeur, d'un salarié, d'une délégation du personnel ou à la suite d'un contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM), l'employeur doit procéder à la régularisation. Cette correction peut et doit porter sur la période durant laquelle l'inégalité a existé, sous réserve de la prescription quinquennale applicable aux créances salariales (article 2277 du Code civil).

## Modalités pratiques

La régularisation rétroactive s'effectue par le versement d'un rappel de salaire correspondant à la différence non perçue sur la période concernée, dans la limite de cinq ans à compter de la date de la demande ou de la constatation de l'inégalité. L'employeur doit recalculer les bulletins de paie concernés, verser les cotisations sociales et effectuer les retenues fiscales afférentes. Le rappel de salaire doit figurer distinctement sur le bulletin de paie du mois de régularisation. En cas de pluralité de salariés concernés, l'employeur doit procéder à la régularisation pour chacun d'eux, sans discrimination.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur d'effectuer régulièrement des audits internes sur les pratiques salariales afin d'identifier et de corriger sans délai toute disparité injustifiée. En cas de constat d'inégalité, il convient d'informer les salariés concernés et de documenter précisément la régularisation opérée. L'employeur doit veiller à la transparence du processus et à la traçabilité des corrections apportées. Toute régularisation rétroactive doit être accompagnée d'une communication claire, notamment sur la période couverte et le mode de calcul du rappel. Il est conseillé de consulter le service juridique ou un conseiller spécialisé en droit du travail avant toute opération de régularisation d'ampleur.

## Cadre juridique

L'obligation d'égalité de rémunération découle de l'article L.225-1 du Code du travail luxembourgeois, qui interdit toute discrimination salariale fondée notamment sur le sexe. L'article 2277 du Code civil fixe à cinq ans le délai de prescription des créances salariales, ce qui limite la rétroactivité des rappels de salaire à cette période. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la régularisation rétroactive est obligatoire dès lors qu'une inégalité est établie, sans qu'il soit nécessaire de démontrer une intention discriminatoire de la part de l'employeur. L'ITM peut exiger la régularisation rétroactive lors de ses contrôles. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions civiles et, le cas échéant, pénales.

Il est impératif de traiter toute demande de régularisation salariale avec diligence, car le non-respect de l'égalité de rémunération peut entraîner des condamnations judiciaires, des rappels de salaires majorés d'intérêts de retard et des dommages et intérêts.

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.