

# Le non-respect de l'égalité salariale expose-t-il à des sanctions pénales ?

## Réponse courte

Le non-respect de l'égalité salariale expose effectivement l'employeur à des sanctions pénales au Luxembourg. La violation de cette obligation constitue une infraction pénale, sanctionnée par une amende administrative pouvant aller de 251 à 25 000 euros par salarié concerné, avec aggravation possible en cas de récidive.

Le tribunal correctionnel est compétent pour prononcer ces sanctions pénales, indépendamment des réparations civiles accordées au salarié. La responsabilité pénale de l'entreprise et de ses dirigeants peut donc être engagée en cas de manquement à l'égalité salariale.

## Définition

L'égalité salariale entre femmes et hommes au Luxembourg est le principe selon lequel tout employeur doit assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés sans distinction de sexe. La rémunération inclut le salaire de base ainsi que tous les avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi.

## Conditions d'exercice

L'obligation d'égalité salariale s'impose à tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise ou la nature de l'activité. Elle concerne l'ensemble des salariés, indépendamment de leur statut contractuel (CDI, CDD, temps plein, temps partiel). La comparaison s'effectue entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, apprécié selon des critères objectifs tels que la nature des tâches, les qualifications requises, les responsabilités assumées et les conditions de travail.

## Modalités pratiques

En cas de non-respect de l'égalité salariale, le salarié lésé peut saisir le tribunal du travail pour obtenir le paiement des arriérés de salaire et la réparation du préjudice subi. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour constater les infractions et dresser procès-verbal. Le Code du travail prévoit expressément que la violation de l'obligation d'égalité salariale constitue une infraction pénale. L'employeur reconnu coupable s'expose à une amende administrative pouvant aller de 251 à 25 000 euros par salarié concerné. En cas de récidive, les sanctions peuvent être aggravées. Le tribunal correctionnel est compétent pour prononcer ces sanctions, indépendamment des réparations civiles accordées au salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder régulièrement à des audits internes sur la politique de rémunération et de documenter les critères de fixation des salaires. Toute différence de rémunération doit pouvoir être justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Il convient de former les responsables RH et managers à l'identification et à la prévention des écarts injustifiés. En cas de contrôle de l'ITM, la charge de la preuve repose sur l'employeur, qui doit démontrer l'absence de discrimination. Il est conseillé de mettre en place des procédures internes de traitement des réclamations relatives à l'égalité salariale.

## Cadre juridique

L'obligation d'égalité salariale découle des articles L.241-1 et suivants du Code du travail. L'article L.241-3 précise les sanctions applicables en cas de non-respect, notamment les amendes pénales. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la compétence du tribunal du travail pour les litiges individuels et du tribunal correctionnel pour les poursuites pénales. L'ITM dispose d'un pouvoir de contrôle et de sanction administrative. Les dispositions spécifiques relatives à l'égalité de rémunération sont d'application directe et ne nécessitent aucune formalité préalable pour être invoquées par le salarié.

Le non-respect de l'égalité salariale expose l'employeur à des sanctions pénales effectives, indépendamment des réparations civiles. Il est essentiel d'anticiper tout risque contentieux par une gestion rigoureuse et transparente des politiques de rémunération, sous peine de voir la responsabilité pénale de l'entreprise et de ses dirigeants engagée.

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.