

# Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations de transparence salariale ?

## Réponse courte

Le non-respect des obligations de transparence salariale expose l'employeur à des **sanctions financières, civiles et pénales**. L'article L.225-5 du Code du travail prévoit déjà une amende de **251 à 25 000 euros** pour violation de l'égalité salariale, doublée en cas de récidive.

La directive (UE) 2023/970 impose aux États membres d'instaurer des sanctions **effectives, proportionnées et dissuasives**, incluant des amendes, l'exclusion des marchés publics et le versement de **dommages-intérêts** aux victimes de discrimination salariale. L'article L.241-8 protège les salariés contre les **représailles** et prévoit la nullité de plein droit de tout licenciement en lien avec une plainte pour discrimination.

## Définition

Les **sanctions** en matière de transparence salariale englobent l'ensemble des conséquences juridiques et financières auxquelles s'expose un employeur qui ne respecte pas les obligations de reporting, d'information individuelle ou d'égalité de rémunération.

Elles comprennent les sanctions administratives (amendes), les sanctions civiles (dommages-intérêts, nullité) et les sanctions pénales prévues par le Code du travail luxembourgeois et la future loi de transposition.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Questions fréquentes

### Le Luxembourg peut-il renforcer les sanctions prévues par la directive ?

Oui, les sanctions prévues par la directive (UE) 2023/970 sont des minimums que les États membres peuvent renforcer lors de la transposition. Le Luxembourg pourrait introduire des sanctions administratives complémentaires ou des mécanismes d'astreinte avant juin 2026.

### Que prévoit l'article L.241-8 contre les représailles ?

L'article L.241-8 protège les salariés contre les représailles et prévoit la nullité de plein droit de tout licenciement en lien avec une plainte pour discrimination. Cette protection garantit l'effectivité du droit d'agir contre les pratiques salariales discriminatoires.

### Que prévoit la directive 2023/970 en matière de marchés publics ?

La directive (UE) 2023/970 prévoit la possibilité d'exclure des marchés publics les entreprises non conformes aux obligations de transparence salariale. Cette sanction administrative complémentaire peut avoir un impact économique majeur pour les entreprises concernées par les appels d'offres publics.

### Quelle est la sanction civile en cas de discrimination salariale avérée ?

L'article L.225-4 du Code du travail prévoit la nullité de plein droit des clauses salariales discriminatoires et la substitution automatique du salaire plus élevé. Le salarié obtient également la réparation intégrale du préjudice subi, incluant arriérés et intérêts.

### Quelle est la sanction pénale principale au Luxembourg ?

L'article L.225-5 du Code du travail prévoit une amende de 251 à 25 000 euros pour violation de l'égalité salariale, doublée en cas de récidive. Cette sanction pénale s'applique aux infractions au principe d'égalité entre femmes et hommes en matière de rémunération.

### Quelles mesures préventives pour éviter les sanctions ?

Les mesures préventives incluent un diagnostic de conformité, un audit salarial, la préparation des outils de reporting, un plan de correction des écarts injustifiés, la documentation des critères objectifs et une veille juridique sur la transposition de la directive (UE) 2023/970.

### Quelles sanctions en cas de non-respect des obligations de transparence salariale ?

Le non-respect expose à des sanctions financières, civiles et pénales. L'article L.225-5 prévoit une amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive. La directive (UE) 2023/970 impose aux États des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

## Conditions d'exercice

Les sanctions varient selon la nature de l'infraction et le cadre juridique applicable.

Critère	Détail
Amende pénale	251 à 25 000 euros pour violation de l'égalité salariale (art. <a href="#">L.225-5</a> )
Récidive	Amende pouvant être portée au double du maximum
Nullité	Nullité de plein droit des clauses salariales discriminatoires (art. <a href="#">L.225-4</a> )
Substitution salariale	Le salaire plus élevé est automatiquement substitué au salaire discriminatoire
Dommages-intérêts	Réparation intégrale du préjudice subi par le salarié discriminé
Représailles	Nullité du licenciement et réintégration possible (art. <a href="#">L.241-8</a> )
Exclusion marchés publics	Possibilité prévue par la directive pour les entreprises non conformes

## Modalités pratiques

La prévention des sanctions passe par une mise en conformité proactive et structurée.

Étape	Détail
<b>Diagnostic de conformité</b>	Évaluer le respect actuel des obligations d'égalité salariale et identifier les risques
<b>Audit salarial</b>	Réaliser une analyse complète des écarts par sexe avant l'entrée en vigueur des nouvelles obligations
<b>Préparation du reporting</b>	Mettre en place les outils et processus de collecte des données pour les futurs rapports
<b>Plan de correction</b>	Définir un calendrier de rattrapage pour les écarts injustifiés identifiés
<b>Documentation</b>	Constituer un dossier probant justifiant les critères de rémunération et les écarts objectifs
<b>Veille juridique</b>	Suivre l'avancement de la transposition pour adapter les pratiques en temps utile

## Pratiques et recommandations

**Réaliser** un audit de conformité complet avant l'entrée en vigueur des nouvelles obligations pour identifier et corriger les écarts injustifiés avant tout contrôle.

**Constituer** un dossier documenté justifiant chaque écart salarial par des critères objectifs afin de se prémunir contre les sanctions en cas de contrôle de l'ITM.

**Mettre** en place un système de reporting robuste permettant de produire les indicateurs obligatoires dans les délais impartis.

**Sensibiliser** la direction et les managers aux risques juridiques et financiers liés au non-respect des obligations de transparence salariale.

**Instaurer** un dialogue régulier avec les représentants du personnel sur les questions d'égalité salariale pour anticiper les contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives imposées aux États membres
<b>Art. <u>L.225-5</u></b>	Amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires, substitution du salaire
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles, nullité du licenciement discriminatoire
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
<b><u>ITM</u></b>	Inspection du travail et des mines — contrôle du respect de l'égalité salariale

Les sanctions prévues par la directive sont des minimums que les États membres peuvent renforcer lors de la transposition. Le Luxembourg pourrait introduire des sanctions administratives complémentaires ou des mécanismes d'astreinte. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.