

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 ?](#)

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. L.225-5)
Récidive	Amende pouvant être portée au double du maximum
Nullité	Nullité de plein droit des clauses salariales discriminatoires (art. L.225-4)
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. L.241-8)
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
Diagnostic de conformité	Évaluer le respect actuel des obligations d'égalité salariale et identifier les risques
Audit salarial	Réaliser une analyse complète des écarts par sexe avant l'entrée en vigueur des nouvelles obligations
Préparation du reporting	Mettre en place les outils et processus de collecte des données pour les futurs rapports
Plan de correction	Définir un calendrier de rattrapage pour les écarts injustifiés identifiés
Documentation	Constituer un dossier probant justifiant les critères de rémunération et les écarts objectifs
Veille juridique	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
Directive (UE) 2023/970	Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives imposées aux États membres
Art. <u>L.225-5</u>	Amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des dispositions salariales discriminatoires, substitution du salaire
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles, nullité du licenciement discriminatoire
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
<u>ITM</u>	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.