

La charge de la preuve est-elle renversée en cas de litige sur l'égalité de rémunération ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 instaure un **renversement de la charge de la preuve** en matière de discrimination salariale. Lorsqu'un salarié établit des faits laissant présumer une **inégalité de rémunération** fondée sur le sexe, il incombe à l'employeur de prouver l'absence de discrimination.

Ce mécanisme est renforcé par la directive qui prévoit que le non-respect des obligations de **transparence salariale** constitue en lui-même une présomption de discrimination. L'employeur qui ne peut pas démontrer que ses critères de rémunération sont **objectifs et neutres** du point de vue du genre supportera les conséquences de cette présomption devant le tribunal du travail.

Définition

Le **renversement de la charge de la preuve** est un mécanisme juridique par lequel le salarié qui s'estime victime de discrimination salariale n'a pas à prouver l'existence de la discrimination, mais seulement à établir des faits permettant de la présumer. C'est alors à l'employeur de démontrer que la différence de traitement repose sur des **critères objectifs** et non discriminatoires.

Ce principe, déjà consacré en droit européen de la non-discrimination, est renforcé par la directive sur la transparence salariale.

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

Conditions d'exercice

Le mécanisme de renversement de la charge de la preuve s'applique dans des conditions précises.

Critère	Détail
Présomption	Le salarié doit établir des faits laissant présumer une discrimination salariale fondée sur le sexe
Preuve employeur	L'employeur doit démontrer que l'écart repose sur des critères objectifs et neutres
Non-conformité	Le non-respect des obligations de transparence crée une présomption supplémentaire de discrimination
Critères objectifs	Compétences, expérience, responsabilités, conditions de travail, performance documentée
Juridiction compétente	Tribunal du travail luxembourgeois
Réparation intégrale	Le salarié peut obtenir le rattrapage salarial et des dommages-intérêts

Modalités pratiques

La gestion du risque contentieux impose à l'employeur de constituer un dossier probant en amont de tout litige.

Étape	Détail
Documentation des critères	Formaliser et archiver les critères objectifs de fixation et d'évolution des salaires
Traçabilité des décisions	Documenter chaque décision salariale individuelle avec ses justifications
Conservation des preuves	Conserver les évaluations, les grilles et les historiques de rémunération
Analyse préventive	Réaliser des audits réguliers pour identifier et corriger les écarts avant tout litige
Réponse aux demandes	Traiter les demandes individuelles d'information salariale dans le délai de 2 mois

Pratiques et recommandations

Documenter systématiquement les critères de fixation et d'évolution des salaires pour chaque poste afin de pouvoir justifier tout écart en cas de litige devant le tribunal du travail.

Conserver les évaluations de performance, les grilles salariales et les historiques de décisions pendant une durée suffisante pour couvrir les délais de prescription.

Répondre dans les délais légaux aux demandes individuelles d'information salariale car un refus ou un retard renforce la présomption de discrimination en cas de contentieux.

Former les responsables RH et les managers à la documentation rigoureuse des décisions salariales et à l'application de critères objectifs.

Anticiper les contentieux en corrigeant proactivement les écarts injustifiés identifiés lors des audits internes plutôt que d'attendre une action en justice.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 18	Renversement de la charge de la preuve, présomption en cas de non-transparence
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses discriminatoires, substitution du salaire plus élevé
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles en cas de plainte pour discrimination

Le renversement de la charge de la preuve constitue un levier puissant pour les salariés. L'employeur qui ne dispose pas d'une documentation solide justifiant ses pratiques salariales sera en position de faiblesse devant le tribunal du travail. 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.