

# Un salarié peut-il réclamer un rattrapage salarial rétroactif en cas d'écart injustifié ?

## Réponse courte

Un salarié victime d'un **écart de rémunération injustifié** peut réclamer un **rattrapage salarial rétroactif** couvrant l'intégralité du préjudice subi. L'article L.225-4 du Code du travail prévoit que le salaire plus élevé versé aux salariés de l'autre sexe est **substitué de plein droit** au salaire discriminatoire.

La directive (UE) 2023/970 renforce ce droit en imposant aux États membres de garantir une **réparation intégrale**, incluant le rattrapage des arriérés de salaire, les intérêts de retard et la compensation du préjudice moral. Le salarié peut agir devant le **tribunal du travail** luxembourgeois, bénéficiant du renversement de la charge de la preuve.

## Définition

Le **rattrapage salarial rétroactif** est le versement par l'employeur de la différence entre la rémunération effectivement perçue par le salarié discriminé et celle qu'il aurait dû percevoir en l'absence de discrimination. Il couvre la période pendant laquelle l'écart injustifié a existé, dans la limite du délai de **prescription** applicable.

La directive européenne exige une réparation intégrale sans plafond prédéfini, incluant les arriérés et les intérêts.

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

## Conditions d'exercice

Le droit au rattrapage rétroactif est soumis à des conditions de fond et de procédure encadrées par le droit luxembourgeois.

Critère	Détail
<b>Écart injustifié</b>	Le salarié doit établir l'existence d'un écart non justifié par des critères objectifs
<b>Substitution de plein droit</b>	Le salaire plus élevé remplace automatiquement le salaire discriminatoire (art. <u>L.225-4</u> )
<b>Réparation intégrale</b>	Arriérés de salaire, intérêts de retard, préjudice moral
<b>Prescription</b>	Délai de prescription applicable aux créances salariales au Luxembourg
<b>Charge de la preuve</b>	Renversée : l'employeur doit prouver l'absence de discrimination
<b>Juridiction</b>	Tribunal du travail luxembourgeois
<b>Pas de plafond</b>	La directive interdit les plafonds prédéfinis limitant l'indemnisation

## Modalités pratiques

La procédure de réclamation d'un rattrapage salarial rétroactif suit plusieurs étapes clés.

Étape	Détail
<b>Demande d'information</b>	Le salarié exerce son droit à l'information salariale pour obtenir les données comparatives
<b>Identification de l'écart</b>	Comparer sa rémunération avec celle de la catégorie de référence par sexe
<b>Réclamation amiable</b>	Adresser une demande écrite à l'employeur pour obtenir un rattrapage volontaire
<b>Saisine du tribunal</b>	En l'absence de réponse favorable, saisir le tribunal du travail
<b>Calcul du préjudice</b>	Chiffrer les arriérés de salaire, les intérêts et le préjudice moral sur la période concernée
<b>Exécution du jugement</b>	L'employeur est tenu de verser le rattrapage et d'ajuster la rémunération future

## Pratiques et recommandations

**Réaliser** un audit salarial proactif pour identifier et corriger les écarts injustifiés avant toute réclamation individuelle, réduisant ainsi le risque de rattrapage rétroactif massif.

**Provisionner** les montants correspondant aux écarts injustifiés identifiés pour anticiper l'impact financier des rattrapages potentiels.

**Traiter** rapidement les réclamations individuelles en proposant une solution amiable documentée plutôt que d'attendre un contentieux plus coûteux.

**Conserver** les données salariales historiques pour pouvoir reconstituer les écarts et calculer précisément les montants dus en cas de litige.

**Ajuster** immédiatement la rémunération future du salarié concerné pour mettre fin à la discrimination et éviter l'accumulation de nouveaux arriérés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 16</b>	Réparation intégrale sans plafond : arriérés, intérêts, préjudice moral
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des clauses discriminatoires, substitution de plein droit du salaire plus élevé
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles

La directive impose une réparation intégrale sans plafond. Les entreprises qui reportent la correction des écarts injustifiés s'exposent à des rattrapages rétroactifs d'autant plus importants que la situation perdure. 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.