

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment chiffrer le préjudice salarial pour un rattrapage rétroactif ?

Il faut comparer la rémunération effectivement perçue à celle qui aurait dû l'être en l'absence de discrimination, sur la période non prescrite. Le calcul couvre les arriérés de salaire, les intérêts de retard et le préjudice moral, conformément à la directive (UE) 2023/970.

Comment fonctionne la substitution de plein droit du salaire ?

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. Cette substitution automatique garantit le rétablissement immédiat de l'égalité de rémunération.

Comment limiter le risque de rattrapage rétroactif massif ?

Réaliser un audit salarial proactif pour identifier et corriger les écarts injustifiés avant toute réclamation, provisionner les montants correspondants, traiter rapidement les réclamations individuelles et ajuster immédiatement les rémunérations futures pour mettre fin à la discrimination.

L'employeur peut-il proposer un rattrapage amiable au lieu d'attendre un contentieux ?

Oui, il est recommandé de traiter rapidement les réclamations individuelles en proposant une solution amiable documentée plutôt que d'attendre un contentieux plus coûteux. Cette approche limite les dommages-intérêts et préserve la relation de travail avec le salarié concerné.

Que comprend la réparation intégrale d'une discrimination salariale ?

La réparation intégrale comprend les arriérés de salaire, les intérêts de retard et la compensation du préjudice moral. L'article 16 de la directive (UE) 2023/970 interdit les plafonds prédéfinis et exige une indemnisation complète couvrant toute la période de discrimination.

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

Oui, un salarié victime d'un écart injustifié peut réclamer un rattrapage rétroactif couvrant l'intégralité du préjudice. L'article L.225-4 prévoit la substitution de plein droit du salaire plus élevé, et la directive (UE) 2023/970 impose une réparation intégrale sans plafond.

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
Écart injustifié	Le salarié doit établir l'existence d'un écart non justifié par des critères objectifs
Substitution de plein droit	Le salaire plus élevé remplace automatiquement le salaire discriminatoire (art. L.225-4)
Réparation intégrale	Arriérés de salaire, intérêts de retard, préjudice moral
Prescription	Délai de prescription applicable aux créances salariales au Luxembourg
Charge de la preuve	Renversée : l'employeur doit prouver l'absence de discrimination
Juridiction	Tribunal du travail luxembourgeois
Pas de plafond	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
Demande d'information	Le salarié exerce son droit à l'information salariale pour obtenir les données comparatives
Identification de l'écart	Comparer sa rémunération avec celle de la catégorie de référence par sexe
Réclamation amiable	Adresser une demande écrite à l'employeur pour obtenir un rattrapage volontaire
Saisine du tribunal	En l'absence de réponse favorable, saisir le tribunal du travail
Calcul du préjudice	Chiffrer les arriérés de salaire, les intérêts et le préjudice moral sur la période concernée
Exécution du jugement	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
Directive (UE) 2023/970, art. 16	Réparation intégrale sans plafond : arriérés, intérêts, préjudice moral
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses discriminatoires, substitution de plein droit du salaire plus élevé
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-8</u>	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.