

# Quelle est la prescription pour une action en égalité salariale au Luxembourg ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, les actions en matière de **créances salariales** sont soumises à un délai de prescription de **trois ans** en droit commun. La [directive \(UE\) 2023/970](#) impose cependant aux États membres de garantir que les délais de prescription ne rendent pas l'exercice du droit à l'**égalité de rémunération** excessivement difficile.

La directive prévoit que la prescription ne commence à courir qu'à partir du moment où le salarié a eu ou aurait dû avoir **connaissance de la discrimination**, et que tout manquement de l'employeur à ses obligations de transparence **suspend** le délai de prescription. La future loi de transposition pourrait donc modifier ou préciser les règles de prescription applicables.

## Définition

La **prescription** en matière d'égalité salariale désigne le délai au-delà duquel un salarié ne peut plus agir en justice pour réclamer un rattrapage salarial lié à une discrimination fondée sur le sexe. Ce délai vise à garantir la **sécurité juridique** tout en préservant le droit effectif des salariés à obtenir réparation.

La directive européenne encadre ce mécanisme en imposant des garanties minimales pour éviter que la prescription n'empêche les victimes d'exercer leurs droits.

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

## Conditions d'exercice

Les règles de prescription applicables aux actions en égalité salariale combinent le droit luxembourgeois et les exigences de la directive.

Critère	Détail
<b>Prescription de droit commun</b>	3 ans pour les créances salariales au Luxembourg
<b>Point de départ</b>	À compter de la connaissance effective ou présumée de la discrimination
<b>Suspension</b>	Le non-respect des obligations de transparence suspend la prescription
<b>Discrimination continue</b>	Chaque versement de salaire discriminatoire constitue un nouveau fait générateur
<b>Interruption</b>	Toute réclamation écrite ou action en justice interrompt la prescription
<b>Transposition</b>	La loi de transposition pourrait prévoir un délai spécifique plus long

## Modalités pratiques

La gestion des délais de prescription requiert une vigilance particulière tant pour le salarié que pour l'employeur.

Étape	Détail
<b>Identification de la discrimination</b>	Le salarié exerce son droit à l'information pour obtenir les données salariales comparatives
<b>Calcul du délai</b>	Déterminer le point de départ de la prescription à compter de la connaissance de l'écart
<b>Interruption</b>	Adresser une réclamation écrite à l'employeur pour interrompre le délai
<b>Calcul des arriérés</b>	Chiffrer le rattrapage sur la période non prescrite
<b>Action en justice</b>	Saisir le tribunal du travail avant l'expiration du délai

## Pratiques et recommandations

**Conserver** les données salariales historiques pendant une durée suffisante pour couvrir les délais de prescription et pouvoir reconstituer les écarts sur la période concernée.

**Inform** les salariés de leur droit à l'information salariale car le déclenchement de la prescription est lié à la connaissance de la discrimination et non à sa date d'apparition.

**Anticiper** l'impact potentiel de la transposition sur les délais de prescription en provisionnant les rattrapages possibles sur une période élargie.

**Documenter** les réponses aux demandes d'information salariale pour établir la date de connaissance de l'écart par le salarié.

**Traiter** rapidement les écarts identifiés pour limiter l'accumulation des arriérés et le montant des rattrapages potentiels.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 21</b>	Délais de prescription, suspension en cas de non-transparence
<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.225-4</u></b>	Nullité des clauses discriminatoires, substitution du salaire
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
<b>Code civil luxembourgeois</b>	Prescription triennale des créances salariales

La directive impose que la prescription ne constitue pas un obstacle à l'exercice effectif du droit à l'égalité de rémunération. Les entreprises doivent anticiper la possibilité que la loi de transposition allonge les délais ou modifie les règles de point de départ. 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.