

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment interrompre le délai de prescription en cas de discrimination salariale ?

Toute réclamation écrite à l'employeur ou action en justice interrompt la prescription. Le salarié peut adresser un courrier recommandé ou saisir le tribunal du travail avant l'expiration du délai pour préserver ses droits à un rattrapage salarial complet.

La loi luxembourgeoise pourrait-elle modifier la prescription ?

Oui, la future loi de transposition pourrait modifier ou préciser les règles de prescription applicables. La directive (UE) 2023/970 fixe un minimum de trois ans, mais le Luxembourg peut prévoir un délai plus long pour les actions en égalité salariale.

Le manque de transparence suspend-il la prescription ?

Oui, l'article 21 de la directive (UE) 2023/970 prévoit que tout manquement de l'employeur à ses obligations de transparence suspend le délai de prescription. Cette règle empêche l'employeur de bénéficier de sa propre opacité pour échapper aux actions en justice.

Quand commence à courir le délai de prescription en égalité salariale ?

La directive (UE) 2023/970 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. Ce point de départ protège le salarié qui ignore initialement l'existence de l'écart.

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

Au Luxembourg, les créances salariales sont soumises à une prescription de trois ans en droit commun. La directive (UE) 2023/970 impose toutefois que la prescription ne rende pas l'exercice du droit à l'égalité de rémunération excessivement difficile pour le salarié.

Une discrimination continue génère-t-elle de nouveaux délais de prescription ?

Oui, chaque versement de salaire discriminatoire constitue un nouveau fait générateur de prescription. Cette règle de la discrimination continue permet au salarié d'agir sur la période non prescrite, même si l'écart initial remonte à plusieurs années auparavant.

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
Prescription de droit commun	3 ans pour les créances salariales au Luxembourg
Point de départ	À compter de la connaissance effective ou présumée de la discrimination
Suspension	Le non-respect des obligations de transparence suspend la prescription
Discrimination continue	Chaque versement de salaire discriminatoire constitue un nouveau fait générateur
Interruption	Toute réclamation écrite ou action en justice interrompt la prescription
Transposition	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
Identification de la discrimination	Le salarié exerce son droit à l'information pour obtenir les données salariales comparatives
Calcul du délai	Déterminer le point de départ de la prescription à compter de la connaissance de l'écart
Interruption	Adresser une réclamation écrite à l'employeur pour interrompre le délai
Calcul des arriérés	Chiffrer le rattrapage sur la période non prescrite
Action en justice	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.

Informer 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
Directive (UE) 2023/970, art. 21	Délais de prescription, suspension en cas de non-transparence
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-4	Nullité des clauses discriminatoires, substitution du salaire
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Code civil luxembourgeois	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.