

La délégation du personnel peut-elle contrôler l'égalité salariale ?

Réponse courte

La délégation du personnel peut contrôler l'égalité salariale au sein de l'entreprise. Elle dispose d'un droit de surveillance sur l'application des dispositions relatives à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, incluant l'égalité salariale, et peut demander à l'employeur la communication d'informations nécessaires à cet effet, dans le respect du secret professionnel et de la protection des données personnelles.

En cas de refus injustifié de l'employeur ou d'obstacle à l'accès à l'information, la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM). Elle peut également accompagner les salariés dans leurs démarches et proposer des mesures correctrices en cas de constat d'inégalités.

Définition

L'égalité salariale correspond à l'obligation pour l'employeur d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une rémunération identique entre les salariés, indépendamment de leur sexe ou de toute autre caractéristique protégée. Cette obligation vise à garantir l'absence de discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

La délégation du personnel est un organe représentatif élu dans les entreprises d'au moins 15 salariés. Elle dispose de prérogatives spécifiques pour veiller au respect de l'égalité de traitement, dont l'égalité salariale, au sein de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La délégation du personnel exerce un droit de surveillance sur l'application des dispositions relatives à l'égalité de traitement et à la non-discrimination, incluant l'égalité salariale. Ce droit s'inscrit dans les missions générales définies à l'article [L.414-4](#) du Code du travail.

Les membres de la délégation peuvent intervenir dès lors qu'ils constatent ou soupçonnent une inégalité de rémunération fondée sur le sexe ou toute autre discrimination prohibée. L'exercice de ce contrôle suppose l'accès aux informations nécessaires, dans le respect du secret professionnel et de la protection des données à caractère personnel, conformément aux articles [L.414-9](#) et [L.261-1](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

La délégation du personnel peut demander à l'employeur la communication de toutes informations utiles à l'exercice de ses missions, y compris les éléments relatifs à la structure des rémunérations. Cette demande doit être motivée et proportionnée à l'objectif de contrôle de l'égalité salariale.

L'employeur est tenu de répondre dans un délai raisonnable et de fournir les documents ou explications nécessaires, sous réserve du respect de la confidentialité des données individuelles. En cas de refus injustifié ou d'obstacle à l'accès à l'information, la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), qui dispose d'un pouvoir d'enquête et de sanction.

La délégation peut également accompagner les salariés dans leurs démarches individuelles ou collectives en matière d'égalité salariale, y compris lors de procédures contentieuses. Elle doit veiller à la traçabilité de ses interventions et à l'encadrement humain des démarches.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à la délégation du personnel de formaliser ses demandes d'information par écrit, en précisant l'objet et la finalité du contrôle. La délégation doit s'assurer de ne pas divulguer d'informations nominatives sans le consentement des salariés concernés, conformément à la législation sur la protection des données.

L'analyse des grilles salariales, des critères d'évolution de carrière et des politiques de rémunération doit être menée de manière objective, documentée et traçable. La délégation peut proposer à l'employeur des mesures correctrices ou des actions de sensibilisation en cas de constat d'inégalités.

Une collaboration constructive avec la direction favorise la prévention des litiges et l'amélioration du climat social. Il est également conseillé de consulter régulièrement les salariés sur leurs attentes en matière d'égalité salariale.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - **Articles L.225-1 à L.225-3** : égalité de rémunération entre hommes et femmes
 - **Article L.414-4** : missions de la délégation du personnel
 - **Article L.414-9** : secret professionnel des membres de la délégation
 - **Article L.261-1** : protection des données à caractère personnel
- Loi du 15 décembre 2017 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
- Jurisprudence luxembourgeoise sur l'égalité salariale et le rôle de la délégation du personnel

La délégation du personnel doit systématiquement documenter ses démarches et veiller à la protection des données personnelles lors du contrôle de l'égalité salariale. Le non-respect du secret professionnel ou de la confidentialité peut entraîner des sanctions disciplinaires ou pénales.

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.