

Comment recourir à la médiation en cas d'inégalité salariale ?

Réponse courte

La médiation est une procédure légale permettant de résoudre les différends liés aux inégalités salariales sans passer par un tribunal. Elle requiert l'accord des parties et l'intervention d'un médiateur agréé. La procédure est confidentielle et peut aboutir à un accord contraignant une fois homologué par le tribunal du travail, conformément aux articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail.

Définition

La médiation constitue un mode alternatif de résolution des conflits encadré par les articles [L.251-1](#) à [L.251-4](#) du Code du travail luxembourgeois. Un tiers qualifié, neutre et impartial (le médiateur agréé) accompagne les parties pour trouver une solution mutuellement acceptable à leur différend relatif à l'égalité de traitement en matière salariale.

Conditions d'exercice

Conditions préalables obligatoires :

- Existence d'un différend relatif à l'application du principe "à travail égal, salaire égal" (Art. [L.225-1](#))
- Consentement écrit et explicite de toutes les parties concernées
- Désignation d'un médiateur figurant sur la liste officielle des médiateurs agréés
- Respect du principe de confidentialité garanti par l'article [L.251-2](#)
- Établissement d'une convention de médiation précisant le cadre, la durée et les modalités

La médiation peut être initiée à tout moment, même après le début d'une procédure judiciaire.

Modalités pratiques

Le processus se déroule selon les étapes suivantes :

- Saisine du médiateur par la partie la plus diligente
- Signature de la convention de médiation par toutes les parties
- Organisation des séances de médiation dans un lieu neutre
- Échanges confidentiels et contradictoires entre les parties
- Rédaction d'un accord de médiation en cas de succès
- Dépôt éventuel pour homologation auprès du tribunal du travail

Les parties peuvent être assistées par un avocat ou un délégué syndical pendant toute la procédure.

Pratiques et recommandations

Pour une médiation efficace :

- Constituer un dossier complet avec les éléments de comparaison salariale
- Préparer des justificatifs objectifs des différences de traitement
- Respecter strictement la confidentialité des échanges
- Prévoir un calendrier réaliste (3 à 6 mois recommandés)
- Informer la délégation du personnel selon l'article [L.414-1](#)
- Documenter chaque étape du processus
- Maintenir une communication professionnelle et constructive

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.251-1](#) à [L.251-4](#) (cadre général de la médiation)
- [L.225-1](#) à [L.225-6](#) (égalité de traitement en matière de rémunération)
- [L.241-1](#) à [L.241-11](#) (non-discrimination)
- [L.414-1](#) (information de la délégation du personnel)

Textes complémentaires :

- Loi modifiée du 24 février 2012 relative à la médiation
- Règlement grand-ducal du 25 juin 2012 sur l'agrément des médiateurs

Important : La médiation ne suspend pas les délais de prescription des actions en justice (Art. [L.251-3](#)). Il est essentiel de préserver ses droits en veillant au respect des délais légaux pendant la procédure de médiation. En cas d'échec, les parties conservent leur droit de saisir les juridictions compétentes.

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.