

Les responsables RH ont-ils une obligation de signalement interne en cas d'inégalité salariale constatée ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les responsables RH ont une obligation légale implicite de signalement interne des inégalités salariales, découlant des articles [L.225-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail. Le non-signalement d'une discrimination salariale constatée engage leur responsabilité personnelle et expose l'entreprise à des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à 25.000 euros et 2 ans d'emprisonnement.

Définition

L'inégalité salariale constitue une discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération entre salariés effectuant un travail égal ou de valeur égale, en violation du principe "à travail égal, salaire égal" (Art. [L.225-1](#)). Elle peut être fondée sur l'un des 26 motifs de discrimination prohibés par l'article [L.241-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le responsable RH doit obligatoirement :

- Mettre en place des procédures de contrôle régulier des rémunérations (Art. [L.225-3](#))
- Assurer une traçabilité complète des décisions salariales (Art. [L.241-8](#))
- Garantir la confidentialité des données salariales (RGPD)
- Collaborer avec la délégation du personnel dans le cadre de ses missions (Art. [L.414-9](#))
- Informer l'employeur de toute situation discriminatoire constatée (Art. [L.244-3](#))

Modalités pratiques

En cas de constat d'inégalité salariale, la procédure légale impose de :

- Documenter précisément la situation discriminatoire
- Informer la direction par écrit avec accusé de réception
- Proposer un plan de mise en conformité chiffré et daté
- Conserver tous les éléments probants pendant 5 ans minimum
- Assurer un suivi documenté des mesures correctives

Pratiques et recommandations

Pour une gestion conforme :

- Réaliser des audits semestriels des rémunérations
- Établir des grilles salariales objectives et transparentes
- Former régulièrement l'encadrement au principe d'égalité
- Mettre en place une procédure d'alerte interne formalisée
- Consulter systématiquement les représentants du personnel

Cadre juridique

- Art. [L.225-1](#) à [L.225-5](#) : principe d'égalité de traitement
- Art. [L.241-1](#) à [L.241-11](#) : interdiction des discriminations
- Art. [L.244-3](#) : protection des lanceurs d'alerte
- Art. [L.414-9](#) : attributions de la délégation du personnel
- Art. [L.612-1](#) : pouvoirs de contrôle de l'ITM
- Art. [L.253-1](#) : sanctions pénales (25.000€ et 2 ans d'emprisonnement)
- Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : protection des données personnelles

Le responsable RH qui s'abstient sciemment de signaler une inégalité salariale peut être considéré comme complice de discrimination, exposant l'entreprise et lui-même à des sanctions pénales. La documentation exhaustive des actions entreprises constitue un élément clé de protection juridique.

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.