

# Quel est le rôle de l'ITM dans le contrôle de la transparence salariale au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'**Inspection du Travail et des Mines (ITM)** est l'autorité compétente pour contrôler le respect des obligations de **transparence salariale** au Luxembourg. Dans le cadre de la transposition de la directive 2023/970, l'**ITM** sera chargée de vérifier que les employeurs respectent leurs obligations de **reporting des écarts salariaux**, de communication des **fourchettes salariales** dans les offres d'emploi et de mise à disposition des critères de rémunération.

L'**ITM** dispose de pouvoirs d'enquête, d'injonction et de sanction lui permettant d'intervenir sur plainte d'un salarié ou de sa propre initiative. En cas de non-conformité, l'**ITM** pourra ordonner des mesures correctives et appliquer les **sanctions prévues** et, le cas échéant, transmettre le dossier au Parquet. L'**ITM** collabore également avec le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** pour assurer la promotion de l'égalité salariale.

## Définition

L'**ITM** est un organisme public luxembourgeois rattaché au ministère du Travail, chargé du contrôle de l'application du droit du travail.

Dans le domaine de la **transparence salariale**, elle intervient comme autorité de surveillance pour vérifier le respect des obligations issues de la directive 2023/970 et des dispositions nationales relatives à l'**égalité de rémunération**.

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

## Questions fréquentes

### Comment l'ITM coordonne-t-elle ses actions avec d'autres autorités ?

L'ITM collabore avec le Centre pour l'égalité de traitement (CET) pour la promotion de l'égalité salariale et avec la CNPD pour les aspects RGPD. Cette coordination garantit une approche cohérente du contrôle de la conformité à la directive (UE) 2023/970.

### Comment se préparer aux contrôles de l'ITM ?

Il faut anticiper en constituant un dossier de conformité complet et actualisé, nommer un référent interne capable de répondre aux inspecteurs, former les équipes RH aux obligations de transparence et mettre en place un système d'alerte pour détecter les écarts injustifiés en interne.

### Que doit contenir un dossier de conformité prêt pour un contrôle ITM ?

Le dossier doit centraliser les rapports sur les écarts salariaux, les critères de classification, les justifications documentées, le registre des demandes d'information individuelles avec réponses dans les délais, les offres d'emploi avec fourchettes et les évaluations conjointes réalisées.

### Quel est le rôle de l'ITM dans le contrôle de la transparence salariale ?

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est l'autorité compétente pour contrôler le respect des obligations de transparence salariale au Luxembourg. Elle vérifie le reporting des écarts, les fourchettes salariales dans les offres et la mise à disposition des critères de rémunération.

### Quelles sanctions l'ITM peut-elle appliquer ?

L'ITM peut appliquer des amendes administratives et transmettre le dossier au Parquet en cas de récidive. L'article L.225-5 prévoit une amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive. Les sanctions sont définies par les articles L.614-1 et suivants du Code du travail.

### Quels pouvoirs l'ITM possède-t-elle en matière de transparence salariale ?

L'ITM dispose de pouvoirs d'enquête, d'injonction et de sanction. Elle peut intervenir sur plainte d'un salarié, d'un représentant du personnel ou d'office. Elle peut ordonner des mesures correctives et appliquer des amendes administratives selon les articles L.611-1 et suivants du Code du travail.

## Conditions d'exercice

Les pouvoirs de contrôle de l'ITM en matière de transparence salariale couvrent l'ensemble des obligations imposées aux employeurs.

Critère	Détail
<b>Champ de compétence</b>	Toutes les entreprises établies au Luxembourg, sans condition de taille
<b>Initiative du contrôle</b>	Sur plainte d'un salarié, d'un représentant du personnel ou d'office
<b>Vérifications</b>	Rapports sur les écarts, fourchettes salariales, critères de rémunération, réponses aux demandes individuelles
<b>Pouvoir d'injonction</b>	Mise en demeure de se conformer dans un délai déterminé
<b>Sanctions</b>	Amendes administratives et transmission au Parquet en cas de récidive
<b>Collaboration</b>	Coordination avec le CET et la CNPD

## Modalités pratiques

L'entreprise doit se préparer à répondre aux contrôles de l'ITM en matière de transparence salariale par une documentation rigoureuse et accessible.

Étape	Détail
<b>Constitution du dossier</b>	Centraliser les rapports sur les écarts salariaux, les critères de classification et les justifications documentées
<b>Traçabilité des demandes</b>	Conserver un registre des demandes d'information individuelles et des réponses apportées dans le délai de 2 mois
<b>Preuves de conformité</b>	Archiver les offres d'emploi avec fourchettes salariales et les documents de communication interne
<b>Plan correctif</b>	Documenter les évaluations conjointes réalisées et les mesures correctives mises en place
<b>Interlocuteur désigné</b>	Nommer un référent interne capable de répondre aux inspecteurs de l' <u>ITM</u>

## Pratiques et recommandations

**Anticiper** les contrôles de l'ITM en constituant un dossier de conformité complet et actualisé, accessible en cas de visite ou de demande de pièces.

**Répondre** sans délai aux demandes de l'ITM et coopérer pleinement avec les inspecteurs lors des vérifications sur site ou à distance.

**Former** les équipes RH aux obligations de transparence salariale et aux droits de contrôle de l'ITM pour éviter les situations de non-conformité involontaire.

**Mettre** en place un système d'alerte interne permettant de détecter les écarts salariaux injustifiés avant qu'ils ne fassent l'objet d'une plainte ou d'un contrôle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Obligations de transparence et mécanismes de contrôle
<b>Art. <u>L.611-1</u> et suivants</b>	Missions et pouvoirs de l'Inspection du Travail et des Mines
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité de rémunération et sanctions pénales
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.614-1</u> et suivants</b>	Sanctions en cas d'infraction au droit du travail
<b>CET</b>	Centre pour l'égalité de traitement — promotion et assistance

La transposition de la directive 2023/970 renforcera les prérogatives de l'ITM en matière de transparence salariale. Les entreprises qui anticipent la conformité réduisent significativement le risque de sanctions. 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.