

Que faire en cas de désaccord sur l'évaluation conjointe des rémunérations ?

Réponse courte

En cas de **désaccord** entre l'employeur et la délégation du personnel sur les résultats de l'évaluation conjointe, plusieurs voies de résolution existent en droit luxembourgeois. Les parties peuvent d'abord recourir à une **médiation** ou à une conciliation facilitée par un tiers neutre. Si le différend persiste, la délégation du personnel peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** pour signaler un manquement aux obligations de transparence salariale.

En dernier recours, les salariés concernés ou les organisations syndicales peuvent introduire une action devant le **tribunal du travail** pour faire constater la discrimination salariale et obtenir réparation. La directive 2023/970 garantit un droit de recours effectif et prévoit un renversement de la charge de la preuve en faveur du salarié lorsqu'un écart de rémunération est constaté.

Définition

Le **désaccord sur l'évaluation conjointe** survient lorsque l'employeur et les représentants du personnel ne parviennent pas à un consensus sur l'existence, l'ampleur ou les causes des écarts de rémunération identifiés.

Ce différend peut porter sur l'interprétation des données, la pertinence des **critères objectifs** invoqués ou les mesures correctives à mettre en œuvre.

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

Questions fréquentes

Comment objectiver des données salariales contestées par les parties ?

Les parties peuvent mandater un expert indépendant en rémunération pour fournir une analyse objective. Cette expertise externe est utile lorsque les positions des parties sont irréconciliables sur les chiffres et leur interprétation méthodologique.

L'Inspection du travail peut-elle être saisie en cas de désaccord salarial ?

Oui, la délégation du personnel peut saisir l'ITM pour signaler un manquement aux obligations de transparence salariale. L'ITM peut intervenir lorsque l'employeur refuse de coopérer ou de fournir les données nécessaires à l'évaluation conjointe.

Les organisations syndicales peuvent-elles agir en justice pour discrimination salariale ?

Oui, l'article L.241-5 du Code du travail reconnaît un droit d'action aux organisations syndicales et associations en matière de discrimination. Elles peuvent introduire une requête devant le tribunal du travail au nom des salariés concernés.

Les salariés sont-ils protégés s'ils signalent un désaccord salarial ?

Oui, l'article L.241-8 et la directive 2023/970 interdisent toute représaille contre les salariés ou représentants ayant signalé un écart. Ils ne peuvent être licenciés, sanctionnés ou défavorisés pour avoir exercé leurs droits.

Que faire en cas de désaccord sur l'évaluation conjointe des rémunérations ?

Plusieurs voies existent : médiation volontaire, expertise externe, saisine de l'Inspection du travail et des mines (ITM), ou action devant le tribunal du travail. La directive 2023/970 garantit un recours effectif et le renversement de la charge de la preuve.

Une médiation est-elle possible avant la saisine du tribunal du travail ?

Oui, les parties peuvent convenir de recourir à un médiateur ou conciliateur agréé. La médiation est volontaire mais souvent privilégiée pour préserver les relations sociales avant d'engager une action judiciaire devant le tribunal du travail.

Conditions d'exercice

La résolution du désaccord s'appuie sur les mécanismes existants du droit luxembourgeois et les garanties prévues par la directive.

Critère	Détail
Nature du désaccord	Contestation des résultats, des causes identifiées ou des mesures correctives proposées
Médiation volontaire	Les parties peuvent convenir de recourir à un médiateur ou conciliateur
Saisine de l' <u>ITM</u>	La délégation du personnel peut signaler un manquement à l'Inspection du travail
Action en justice	Saisine du tribunal du travail par les salariés ou les organisations syndicales
Charge de la preuve	Renversement en faveur du salarié en cas d'écart constaté (directive 2023/970)
Protection des plaignants	Interdiction de représailles contre les salariés ou représentants ayant signalé l'écart

Modalités pratiques

La gestion du désaccord suit une escalade progressive allant du dialogue interne aux voies de recours externes.

Étape	Détail
Dialogue renforcé	Organiser des réunions supplémentaires pour tenter de rapprocher les positions
Expertise externe	Mandater un expert indépendant pour objectiver les données salariales contestées
Médiation	Faire appel à un médiateur agréé pour faciliter la recherche d'un accord
Signalement <u>ITM</u>	La délégation saisit l'Inspection du travail si l'employeur refuse de coopérer
Action judiciaire	Introduction d'une requête devant le tribunal du travail compétent
Exécution du jugement	Mise en œuvre des mesures ordonnées par le tribunal, y compris les rappels de salaire

Pratiques et recommandations

Privilégier systématiquement le dialogue interne et la recherche d'un compromis avant d'envisager les voies de recours externes, afin de préserver la qualité des relations sociales.

Documenter précisément les points de désaccord et les arguments de chaque partie pour faciliter une éventuelle médiation ou instruction judiciaire, car l'absence de correction expose l'employeur à des sanctions de transparence salariale.

Recourir à un expert indépendant en rémunération pour fournir une analyse objective des données lorsque les parties contestent mutuellement les résultats.

Inform les salariés concernés de leur droit individuel à saisir le tribunal du travail et du mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu par la directive.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe et obligations de l'employeur
Directive (UE) 2023/970, art. 18	Renversement de la charge de la preuve
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles en matière de discrimination
Art. <u>L.241-5</u>	Droit d'action des organisations syndicales et associations
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions de la délégation du personnel

Le renversement de la charge de la preuve constitue un mécanisme puissant : lorsqu'un salarié établit des faits laissant présumer une inégalité salariale, c'est à l'employeur de démontrer que ses pratiques de rémunération sont conformes au principe d'égalité. 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.