

Quel est le rôle du Centre pour l'Égalité de Traitement dans les litiges de rémunération ?

Réponse courte

Le **Centre pour l'Égalité de Traitement** (CET) est un organisme indépendant créé par la loi du 28 novembre 2006 pour promouvoir et vérifier l'application du principe d'égalité de traitement. En matière de rémunération, il peut assister les salariés qui exercent leur droit à l'information salariale ou s'estiment victimes de discrimination salariale, émettre des **recommandations** à l'attention de l'employeur et tenter une **médiation** entre les parties.

Tout salarié peut le saisir directement et gratuitement, sans condition de forme particulière. Le CET ne se substitue pas au **tribunal du travail**, mais son intervention préalable peut favoriser une résolution amiable du litige et éviter les sanctions de transparence salariale prévues en cas de discrimination. La directive 2023/970 renforce ce rôle en désignant les organismes pour l'égalité comme interlocuteurs privilégiés des salariés dans les démarches de transparence salariale.

Définition

Le **Centre pour l'Égalité de Traitement** est l'organisme national luxembourgeois chargé de promouvoir, analyser et surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée notamment sur le sexe.

En matière de transparence salariale, il constitue un point de contact essentiel pour les salariés souhaitant faire valoir leur droit à l'**égalité de rémunération**.

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

Conditions d'exercice

Le CET intervient dans les litiges de rémunération selon des modalités définies par la loi et renforcées par la directive européenne.

Critère	Détail
Nature	Organisme indépendant doté de la personnalité juridique
Base légale	Loi du 28 novembre 2006, modifiée par la loi du 7 novembre 2017
Saisine	Par le salarié, un représentant du personnel ou un syndicat, sans condition de forme
Gratuité	Intervention entièrement gratuite pour le salarié
Missions	Assistance individuelle, médiation, recommandations, études et sensibilisation
Pouvoir contraignant	Aucun — ses avis et recommandations n'ont pas force obligatoire
Articulation judiciaire	Ne se substitue pas au tribunal du travail, mais peut accompagner la démarche

Modalités pratiques

Le salarié qui soupçonne une discrimination salariale peut solliciter le CET selon un parcours progressif.

Étape	Détail
Contact initial	Saisine par courrier, courriel ou formulaire en ligne sur le site du CET
Analyse du dossier	Le CET examine les éléments factuels et juridiques de la situation
Recommandation	Émission d'un avis motivé adressé à l'employeur et au salarié
Médiation	Tentative de résolution amiable entre les parties, si elles y consentent
Orientation	Si la médiation échoue, orientation vers le tribunal du travail
Rapport annuel	Publication de statistiques et recommandations générales sur les discriminations constatées

Pratiques et recommandations

Saisir le CET dès les premiers doutes sur une inégalité de rémunération, car son intervention précoce facilite la résolution amiable et évite une procédure judiciaire longue et coûteuse.

Rassembler les éléments factuels avant la saisine, notamment les bulletins de salaire, la description du poste occupé et les données comparatives disponibles.

Associer la délégation du personnel à la démarche, car elle dispose d'un droit d'accès aux informations sur l'égalité de traitement dans l'entreprise.

Conserver les recommandations du CET, qui pourront servir d'éléments probants devant le tribunal du travail en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 28 novembre 2006	Création du Centre pour l'Égalité de Traitement
Loi du 7 novembre 2017	Modification du cadre légal du CET et renforcement de ses compétences
Directive (UE) 2023/970	Rôle des organismes pour l'égalité dans la transparence salariale (art. 25)
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.414-2</u>	Mission de la délégation du personnel en matière d'égalité de traitement

Le CET constitue un recours accessible et gratuit pour les salariés confrontés à une discrimination salariale. Avec la transposition de la directive 2023/970, son rôle sera renforcé en tant qu'interlocuteur désigné pour accompagner les salariés dans l'exercice de leur droit à l'information salariale. 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.