

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### Comment saisir le Centre pour l'Égalité de Traitement au Luxembourg ?

La saisine se fait par courrier, courriel ou formulaire en ligne sur le site du CET, sans condition de forme particulière. Tout salarié, représentant du personnel ou syndicat peut le solliciter directement et gratuitement.

### Faut-il saisir le CET avant le tribunal du travail ?

Non, la saisine du CET n'est pas un préalable obligatoire. Elle reste cependant recommandée pour favoriser une résolution amiable précoce et éviter une procédure judiciaire longue et coûteuse devant le tribunal du travail.

### Les recommandations du CET ont-elles force obligatoire ?

Non. Le CET ne dispose d'aucun pouvoir contraignant : ses avis et recommandations sont consultatifs. Il ne se substitue pas au tribunal du travail, mais son intervention peut favoriser une résolution amiable du litige salarial.

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

Le CET, organisme indépendant créé par la loi du 28 novembre 2006, assiste les salariés victimes de discrimination salariale, émet des recommandations, tente une médiation et oriente vers le tribunal du travail. Son intervention est gratuite et accessible à tous.

### Quelles sont les missions du CET en matière de rémunération ?

Le CET assure l'assistance individuelle des salariés, propose une médiation entre parties, émet des recommandations adressées à l'employeur et au salarié, conduit des études et publie un rapport annuel sur les discriminations constatées au Luxembourg.

### Sur quelle base légale repose le Centre pour l'Égalité de Traitement ?

Le CET est créé par la loi du 28 novembre 2006, modifiée par la loi du 7 novembre 2017. La directive (UE) 2023/970 renforce son rôle en désignant les organismes pour l'égalité comme interlocuteurs privilégiés en transparence salariale.

## 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
<b>Nature</b>	Organisme indépendant doté de la personnalité juridique
<b>Base légale</b>	Loi du 28 novembre 2006, modifiée par la loi du 7 novembre 2017
<b>Saisine</b>	Par le salarié, un représentant du personnel ou un syndicat, sans condition de forme
<b>Gratuité</b>	Intervention entièrement gratuite pour le salarié
<b>Missions</b>	Assistance individuelle, médiation, recommandations, études et sensibilisation
<b>Pouvoir contraignant</b>	Aucun — ses avis et recommandations n'ont pas force obligatoire
<b>Articulation judiciaire</b>	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
<b>Contact initial</b>	Saisine par courrier, courriel ou formulaire en ligne sur le site du CET
<b>Analyse du dossier</b>	Le CET examine les éléments factuels et juridiques de la situation
<b>Recommandation</b>	Émission d'un avis motivé adressé à l'employeur et au salarié
<b>Médiation</b>	Tentative de résolution amiable entre les parties, si elles y consentent
<b>Orientation</b>	Si la médiation échoue, orientation vers le tribunal du travail
<b>Rapport annuel</b>	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
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Création du Centre pour l'Égalité de Traitement
<b>Loi du 7 novembre 2017</b>	Modification du cadre légal du CET et renforcement de ses compétences
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Rôle des organismes pour l'égalité dans la transparence salariale (art. 25)
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.414-2</u></b>	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.