

Un salarié peut-il mandater la délégation du personnel pour exercer son droit à l'information salariale ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 prévoit explicitement que le salarié peut exercer son droit à l'information salariale par l'intermédiaire de ses **représentants du personnel** ou d'un **organisme pour l'égalité**. Au Luxembourg, la **délégation du personnel** constitue l'interlocuteur naturel pour accompagner les salariés dans cette démarche, conformément à ses missions d'information et de consultation définies par le Code du travail.

Le mandat confié à la délégation permet au salarié de bénéficier d'un accompagnement technique et de préserver son **anonymat** vis-à-vis de l'employeur. La délégation peut regrouper plusieurs demandes individuelles pour effectuer une analyse globale des écarts de rémunération. Cette démarche collective renforce l'efficacité du contrôle et limite le risque de représailles individuelles, même si celles-ci sont interdites par la loi.

Définition

Le **mandat de la délégation du personnel** en matière de transparence salariale désigne la possibilité pour un salarié de confier à ses représentants élus l'exercice de son droit individuel à l'information sur les niveaux de rémunération. Ce mécanisme de représentation s'inscrit dans le cadre général des missions de la délégation.

La délégation du personnel au Luxembourg est investie d'une mission générale de **veille au respect des conditions de travail** et de protection des droits des salariés. L'article L.414-1 du Code du travail définit ses missions d'information et de consultation, ce qui inclut naturellement les questions relatives à l'égalité de rémunération.

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

Questions fréquentes

La délégation peut-elle préserver l'anonymat du salarié demandeur ?

Oui, la délégation peut introduire la demande sans révéler l'identité du mandant. Cette préservation de l'anonymat protège le salarié contre d'éventuelles représailles et facilite l'exercice du droit pour ceux qui craignent des conséquences professionnelles.

Le mandat doit-il être formalisé par écrit ?

Oui, le salarié rédige un mandat écrit autorisant la délégation à agir en son nom. Ce formalisme garantit la sécurité juridique du processus et permet à l'employeur de vérifier la légitimité de la démarche entreprise par les représentants du personnel.

Les délégués sont-ils protégés contre les représailles ?

Oui, le salarié mandant et les délégués bénéficient de la protection contre les représailles prévue par l'article L.241-8. Les données transmises à la délégation sont par ailleurs soumises au secret professionnel imposé aux représentants du personnel.

Plusieurs salariés peuvent-ils mandater la délégation conjointement ?

Oui, la délégation peut regrouper plusieurs demandes individuelles pour effectuer une analyse globale des écarts de rémunération. Cette démarche collective renforce l'efficacité du contrôle et facilite l'identification de tendances dans les données salariales par catégorie.

Quel article définit les missions de la délégation du personnel ?

L'article L.414-1 définit les missions d'information et de consultation de la délégation du personnel. L'article L.414-3 précise son droit d'information sur les conditions de travail, ce qui couvre les questions d'égalité de rémunération.

Un salarié peut-il mandater la délégation du personnel pour exercer son droit à l'information ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 prévoit explicitement l'exercice du droit par les représentants du personnel ou un organisme pour l'égalité. Au Luxembourg, la délégation du personnel est l'interlocuteur naturel selon l'article L.414-1 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Le recours à la délégation du personnel pour exercer le droit à l'information salariale obéit à des conditions définies par la directive.

Critère	Détail
Mandat du salarié	Le salarié peut mandater la délégation par écrit
Anonymat	La délégation peut préserver l'identité du salarié demandeur
Regroupement	Plusieurs demandes individuelles peuvent être traitées conjointement
Compétence de la délégation	Information et consultation au sens de l'art. L.414-1
Protection	Le salarié mandant et les délégués sont protégés contre les représailles
Confidentialité	Les données transmises à la délégation sont soumises au secret

Modalités pratiques

La mise en place du mécanisme de mandat nécessite une organisation entre le salarié et la délégation.

Étape	Détail
Mandat écrit	Le salarié rédige un mandat autorisant la délégation à agir en son nom
Transmission à l'employeur	La délégation introduit la demande sans révéler l'identité du mandant
Traitement	L'employeur répond dans le délai de 2 mois
Communication	La délégation transmet la réponse au salarié mandant
Analyse collective	La délégation peut analyser les données agrégées pour identifier des tendances

Pratiques et recommandations

Inform les salariés de la possibilité de mandater la délégation du personnel pour exercer leur droit à l'information salariale, notamment ceux qui craignent des conséquences sur leur situation professionnelle. La communication interne doit préciser les modalités pratiques du mandat et les garanties d'anonymat.

Former les membres de la délégation du personnel à l'analyse des données de rémunération et aux indicateurs de la transparence salariale. Cette formation leur permettra de traiter efficacement les demandes individuelles et d'engager un dialogue constructif avec l'employeur sur les écarts identifiés.

Organiser le traitement des demandes groupées en concertation avec l'employeur, afin de rationaliser le processus et d'éviter la multiplication de demandes individuelles portant sur les mêmes catégories de travailleurs. Cette approche collaborative profite aux deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Exercice du droit à l'information par un représentant
Art. <u>L.414-1</u>	Missions d'information et de consultation de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-3</u>	Droit d'information de la délégation sur les conditions de travail
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes

Le recours à la délégation du personnel est une faculté du salarié, non une obligation. Le salarié conserve le droit d'exercer directement son droit à l'information auprès de l'employeur. 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.