

# 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 ?](#)

## 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
<b>Mandat du salarié</b>	Le salarié peut mandater la délégation par écrit
<b>Anonymat</b>	La délégation peut préserver l'identité du salarié demandeur
<b>Regroupement</b>	Plusieurs demandes individuelles peuvent être traitées conjointement
<b>Compétence de la délégation</b>	Information et consultation au sens de l'art. <a href="#">L.414-1</a>
<b>Protection</b>	Le salarié mandant et les délégués sont protégés contre les représailles
<b>Confidentialité</b>	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
<b>Mandat écrit</b>	Le salarié rédige un mandat autorisant la délégation à agir en son nom
<b>Transmission à l'employeur</b>	La délégation introduit la demande sans révéler l'identité du mandant
<b>Traitement</b>	L'employeur répond dans le délai de 2 mois
<b>Communication</b>	La délégation transmet la réponse au salarié mandant
<b>Analyse collective</b>	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.