

Comment déposer une plainte auprès de l'ITM en matière de transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié qui constate une violation de ses droits en matière de **transparence salariale** peut déposer une plainte auprès de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM est chargée de veiller à l'application du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de rémunération, conformément aux articles [L.241-10](#) et [L.251-2](#) du Code du travail.

La plainte peut porter sur le **refus de l'employeur** de communiquer les informations salariales dans le délai de 2 mois, sur l'absence de fourchettes salariales dans les offres d'emploi, ou sur tout manquement aux obligations de transparence. L'ITM dispose d'un pouvoir d'enquête et peut adresser des **injonctions** à l'employeur. Le salarié est protégé contre toute représaille liée au dépôt de sa plainte.

Définition

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative luxembourgeoise chargée du contrôle de l'application du droit du travail. En matière de transparence salariale, elle intervient comme organe de surveillance pour vérifier le respect des obligations de l'employeur en matière d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

La **plainte auprès de l'ITM** est une démarche administrative par laquelle un salarié, un représentant du personnel ou une organisation syndicale signale un manquement de l'employeur aux obligations de transparence salariale. Elle se distingue de l'action en justice devant le tribunal du travail.

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

Questions fréquentes

Comment déposer une plainte auprès de l'ITM en matière de transparence salariale ?

Le salarié envoie une plainte écrite à l'Inspection du travail et des mines (ITM) par courrier, courriel ou via [guichet.lu](#). L'ITM est compétente en matière d'égalité de traitement selon l'article [L.241-10](#) et peut adresser des injonctions à l'employeur.

L'ITM peut-elle imposer des sanctions à l'employeur ?

L'ITM dispose d'un pouvoir d'enquête et peut adresser des injonctions de mise en conformité à l'employeur. L'article [L.225-5](#) prévoit par ailleurs une amende de 251 à 25 000 euros en cas de non-respect de l'égalité salariale.

La plainte à l'ITM exclut-elle une action devant le tribunal du travail ?

Non, la plainte auprès de l'ITM n'exclut pas une action parallèle devant le tribunal du travail. Le salarié peut cumuler les deux voies de recours pour obtenir le respect de ses droits, ce qui renforce sa position juridique.

Le plaignant peut-il demander la confidentialité de son identité ?

Oui, le salarié peut demander la confidentialité de son identité lors du dépôt de plainte. Il bénéficie également de la protection contre les représailles prévue par l'article L.241-8 du Code du travail luxembourgeois.

Quels manquements peuvent fonder une plainte auprès de l'ITM ?

Les motifs recevables incluent la non-réponse à une demande d'information dans le délai de 2 mois, l'absence de fourchettes salariales dans les offres d'emploi, ou toute discrimination salariale fondée sur le sexe au sens de la directive (UE) 2023/970.

Qui peut déposer une plainte en matière de transparence salariale ?

Tout salarié, délégué du personnel, syndicat ou association agréée peut déposer plainte. Les articles L.241-5 et L.241-6 ouvrent un droit d'action aux associations agréées et aux organisations syndicales pour défendre la victime de discrimination salariale.

Conditions d'exercice

Le dépôt de plainte auprès de l'ITM en matière de transparence salariale obéit à des conditions précises.

Critère	Détail
Titulaire du droit	Tout salarié, délégué du personnel, syndicat ou association agréée
Motifs recevables	Non-réponse à une demande d'information, absence de fourchettes salariales, discrimination salariale
Compétence de l' <u>ITM</u>	Art. <u>L.241-10</u> : veille à l'application de l'égalité de traitement
Forme	Plainte écrite recommandée (courrier, courriel, formulaire en ligne)
Anonymat	Le salarié peut demander la confidentialité de son identité
Protection	Art. <u>L.241-8</u> : interdiction de représailles

Modalités pratiques

La procédure de dépôt de plainte auprès de l'ITM suit un parcours structuré.

Étape	Détail
Constitution du dossier	Rassembler les preuves du manquement (demande, absence de réponse, offres sans fourchettes)
Rédaction de la plainte	Décrire les faits, identifier l'employeur et les obligations non respectées
Transmission	Envoyer la plainte à l' <u>ITM</u> par courrier, courriel ou via le portail guichet.lu
Enquête de l'<u>ITM</u>	L' <u>ITM</u> peut procéder à une inspection et demander des documents à l'employeur
Injonction	L' <u>ITM</u> peut adresser une injonction de mise en conformité à l'employeur
Suivi	L' <u>ITM</u> informe le plaignant de l'issue de la procédure

Pratiques et recommandations

Documenter soigneusement les manquements constatés avant de déposer la plainte, en conservant toutes les preuves écrites : copie de la demande d'information, accusé de réception, absence de réponse dans le délai, offres d'emploi sans fourchettes salariales. Un SIRH tel que myhr.lu facilite la conservation et l'extraction des données nécessaires à la constitution du dossier.

Consulter la délégation du personnel ou un syndicat avant de déposer la plainte, afin de bénéficier d'un accompagnement dans la démarche et de vérifier que les faits constituent bien un manquement aux obligations de transparence. L'intervention collective par l'intermédiaire d'une organisation syndicale renforce l'efficacité de la plainte.

Privilégier dans un premier temps le dialogue interne avec l'employeur et les représentants du personnel avant de saisir l'ITM, sauf en cas de manquement grave ou de refus manifeste. La plainte auprès de l'ITM reste un recours efficace lorsque le dialogue n'aboutit pas.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Obligation de transparence et voies de recours
Art. <u>L.241-10</u>	Compétence de l' <u>ITM</u> en matière d'égalité de traitement
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles
Art. <u>L.241-5</u>	Recours des associations agréées
Art. <u>L.241-6</u>	Intervention des organisations syndicales
Art. <u>L.225-5</u>	Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale

La plainte auprès de l'ITM n'exclut pas une action parallèle devant le tribunal du travail. Le salarié peut cumuler les deux voies de recours pour obtenir le respect de ses droits. 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.