

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Titulaire du droit</b>	Tout salarié, délégué du personnel, syndicat ou association agréée
<b>Motifs recevables</b>	Non-réponse à une demande d'information, absence de fourchettes salariales, discrimination salariale
<b>Compétence de l'ITM</b>	Art. <u>L.241-10</u> : veille à l'application de l'égalité de traitement
<b>Forme</b>	Plainte écrite recommandée (courrier, courriel, formulaire en ligne)
<b>Anonymat</b>	Le salarié peut demander la confidentialité de son identité
<b>Protection</b>	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
<b>Constitution du dossier</b>	Rassembler les preuves du manquement (demande, absence de réponse, offres sans fourchettes)
<b>Rédaction de la plainte</b>	Décrire les faits, identifier l'employeur et les obligations non respectées
<b>Transmission</b>	Envoyer la plainte à l' <u>ITM</u> par courrier, courriel ou via le portail guichet.lu
<b>Enquête de l'ITM</b>	L' <u>ITM</u> peut procéder à une inspection et demander des documents à l'employeur
<b>Injonction</b>	L' <u>ITM</u> peut adresser une injonction de mise en conformité à l'employeur
<b>Suivi</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Obligation de transparence et voies de recours
<b>Art. <u>L.241-10</u></b>	Compétence de l' <u>ITM</u> en matière d'égalité de traitement
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles
<b>Art. <u>L.241-5</u></b>	Recours des associations agréées
<b>Art. <u>L.241-6</u></b>	Intervention des organisations syndicales
<b>Art. <u>L.225-5</u></b>	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.