

Une procédure de médiation est-elle possible avant de saisir le tribunal du travail pour un écart salarial ?

Réponse courte

La **médiation** constitue une voie de résolution amiable des litiges salariaux au Luxembourg, même si elle n'est pas obligatoire avant la saisine du **tribunal du travail**. La directive (UE) 2023/970 encourage les États membres à promouvoir les mécanismes de résolution alternative des conflits en matière de transparence salariale, et le droit luxembourgeois offre plusieurs options de médiation et de conciliation.

En matière d'écart salarial, le recours à la médiation permet de rechercher une solution négociée sans les contraintes d'une procédure judiciaire. Le salarié peut solliciter l'intervention d'un **médiateur agréé** ou recourir à la conciliation prévue par le Code du travail. L'évaluation conjointe avec les représentants du personnel, prévue par la directive en cas d'écart supérieur à **5 %**, constitue également un mécanisme préalable de dialogue qui peut éviter le contentieux.

Définition

La **médiation en matière salariale** est un processus volontaire par lequel un tiers neutre et impartial — le médiateur — aide les parties à trouver une solution mutuellement acceptable à un différend portant sur la rémunération. Elle se distingue de l'arbitrage et de la procédure judiciaire par son caractère non contraignant.

Au Luxembourg, la médiation est encadrée par la loi du 24 février 2012 portant introduction de la médiation en matière civile et commerciale. Les litiges individuels de travail, y compris les différends salariaux, entrent dans le champ d'application de cette loi.

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

Conditions d'exercice

La médiation en matière d'écart salarial s'inscrit dans un cadre juridique défini.

Critère	Détail
Caractère volontaire	Les deux parties doivent accepter la médiation
Préalable obligatoire	Non, la médiation n'est pas un préalable à la saisine du tribunal
Médiateur agréé	Doit figurer sur la liste des médiateurs agréés au Luxembourg
Confidentialité	Les échanges en médiation sont confidentiels
Accord de médiation	Peut être homologué par le tribunal pour devenir exécutoire
Délai de prescription	La médiation suspend les délais de prescription

Modalités pratiques

La procédure de médiation en matière salariale suit un parcours structuré.

Étape	Détail
Initiative	Le salarié ou l'employeur propose la médiation à l'autre partie
Choix du médiateur	Sélection d'un médiateur agréé spécialisé en droit du travail
Convention de médiation	Signature d'un accord de médiation définissant les modalités
Séances	Réunions conjointes et/ou séparées pour explorer les solutions
Accord	Rédaction d'un accord transactionnel en cas de résolution
Homologation	Possibilité de soumettre l'accord au tribunal pour exécution

Pratiques et recommandations

Envisager la médiation comme première étape de résolution d'un différend salarial, en particulier lorsque l'écart constaté est susceptible d'être corrigé par un ajustement de la rémunération sans nécessiter une procédure judiciaire longue et coûteuse. La médiation préserve la relation de travail et offre une solution plus rapide que le contentieux.

Recourir à l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel lorsqu'un écart supérieur à 5 % est identifié dans le rapport de transparence salariale. Ce mécanisme prévu par la directive constitue un cadre structuré de dialogue qui peut aboutir à des mesures correctives sans intervention judiciaire.

Documenter les efforts de résolution amiable entrepris avant toute saisine du tribunal du travail. La preuve d'une tentative de dialogue de bonne foi est un élément favorable dans l'appréciation du litige par le juge et peut atténuer les sanctions de transparence salariale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Promotion des mécanismes de résolution alternative
Loi du 24 février 2012	Médiation en matière civile et commerciale au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-5</u>	Recours des associations agréées
Art. <u>L.241-6</u>	Intervention des organisations syndicales

La médiation est particulièrement adaptée aux litiges individuels de rémunération. Pour les écarts systémiques identifiés dans le rapport de transparence, l'évaluation conjointe avec les représentants du personnel constitue le mécanisme privilégié. 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.