

# 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 ?](#)

## Questions fréquentes

### La médiation est-elle un préalable obligatoire au tribunal du travail ?

Non, la médiation n'est pas un préalable obligatoire à la saisine du tribunal du travail. Les parties doivent toutes deux accepter de recourir à la médiation, qui reste un mécanisme volontaire fondé sur le consentement mutuel des parties au litige.

### La médiation préserve-t-elle la relation de travail ?

Oui, la médiation préserve la relation de travail et offre une solution plus rapide que le contentieux. Les échanges sont confidentiels, ce qui favorise un dialogue ouvert et constructif entre les parties pour aboutir à un ajustement de la rémunération.

### Qu'est-ce que l'évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 % ?

L'évaluation conjointe est un mécanisme préalable de dialogue prévu par la directive lorsqu'un écart de rémunération supérieur à 5 % est identifié. Elle associe l'employeur et les représentants du personnel pour rechercher des solutions correctives sans contentieux.

### Quelle loi encadre la médiation au Luxembourg ?

La loi du 24 février 2012 portant introduction de la médiation en matière civile et commerciale au Luxembourg. Les litiges individuels de travail, y compris les différends salariaux, entrent dans le champ d'application de cette loi sur la résolution amiable.

### Un accord de médiation peut-il être homologué ?

Oui, l'accord transactionnel issu de la médiation peut être homologué par le tribunal pour devenir exécutoire. La médiation suspend également les délais de prescription, ce qui sécurise la démarche de résolution amiable du litige salarial.

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

Oui, la médiation est une voie de résolution amiable possible mais non obligatoire avant la saisine du tribunal du travail. La directive (UE) 2023/970 encourage les mécanismes alternatifs de résolution des conflits en matière de transparence salariale.

## Conditions d'exercice

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

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

## Modalités pratiques

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

Étape	Détail
<b>Initiative</b>	Le salarié ou l'employeur propose la médiation à l'autre partie
<b>Choix du médiateur</b>	Sélection d'un médiateur agréé spécialisé en droit du travail
<b>Convention de médiation</b>	Signature d'un accord de médiation définissant les modalités
<b>Séances</b>	Réunions conjointes et/ou séparées pour explorer les solutions
<b>Accord</b>	Rédaction d'un accord transactionnel en cas de résolution
<b>Homologation</b>	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
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Promotion des mécanismes de résolution alternative
<b>Loi du 24 février 2012</b>	Médiation en matière civile et commerciale au Luxembourg
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-5</u></b>	Recours des associations agréées
<b>Art. <u>L.241-6</u></b>	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.