

Un salarié peut-il demander à consulter la grille salariale de son entreprise ?

Réponse courte

Un salarié peut consulter la **grille salariale** si elle découle d'une **convention collective** ou d'un **accord collectif** obligatoire, accessible par affichage ou communication interne.

Sans convention, l'employeur n'est pas tenu de la communiquer individuellement, sauf engagement exprès.

La **délégation du personnel** peut être sollicitée pour des informations.

Définition

La **grille salariale** structure les niveaux de **rémunération** selon :

- Les fonctions.
- Les qualifications.
- Les **catégories professionnelles**.

Elle précise les fourchettes salariales et critères d'évolution, issue :

- D'une **convention collective**.
- D'un accord.
- D'une décision interne.

Questions fréquentes

Comment un salarié peut-il accéder aux informations sur les grilles salariales ?

Le salarié peut demander la consultation via les ressources humaines ou solliciter la délégation du personnel qui dispose d'un droit d'information plus large (article L.414-9). En cas de refus, il peut saisir l'ITM pour suspicion de discrimination salariale.

Dans quels cas l'employeur doit-il obligatoirement communiquer la grille salariale ?

L'employeur doit obligatoirement communiquer la grille salariale lorsqu'elle est issue d'une convention collective (article L.162-2 du Code du travail). Les grilles conventionnelles doivent être rendues accessibles par affichage ou via l'intranet de l'entreprise.

Que peut faire un salarié si l'employeur refuse de communiquer la grille salariale ?

Si l'employeur refuse la communication d'une grille non-conventionnelle, le salarié peut solliciter la délégation du personnel ou saisir l'ITM (Inspection du travail et des mines) en cas de suspicion de discrimination salariale, bien que cela ne garantisse pas un accès complet à la grille.

Un salarié a-t-il le droit de consulter la grille salariale de son entreprise au Luxembourg ?

Un salarié peut consulter la grille salariale si elle découle d'une convention collective ou d'un accord collectif obligatoire, accessible par affichage ou communication interne. Sans convention collective, l'employeur n'est pas tenu de la communiquer individuellement, sauf engagement exprès de sa part.

Conditions d'exercice

Le droit d'accès dépend du statut de la **grille salariale**.

Si elle est issue d'une **convention collective**, elle est accessible (article [L.162-2](#)).

Sinon, l'employeur peut refuser la communication individuelle, sauf engagement ou usage interne.

La **délégation du personnel** dispose d'un droit d'information plus large (article [L.414-9](#)).

Modalités pratiques

Les **grilles salariales** conventionnelles doivent être accessibles :

- Par affichage.
- Via intranet.

Les salariés peuvent demander la consultation via :

- Les **RH**.
- La **délégation du personnel**.

En cas de refus, le salarié peut saisir l'**ITM** pour suspicion de **discrimination salariale**.

Pratiques et recommandations

Clarifiez le statut de la **grille salariale** dans les communications RH.

Une **transparence partielle** prévient les contestations.

Les employeurs soumis à une **convention collective** doivent assurer la diffusion.

Respectez la **confidentialité** des données individuelles.

Cadre juridique

- **Articles L.162-2 et L.162-3** : Accès aux **conventions collectives**.
- **Article L.414-9** : Droit d'information de la **délégation du personnel**.
- **Loi du 15 décembre 2016** : **Égalité de rémunération** hommes-femmes.
- **Jurisprudence** : La communication relève de la politique interne, sauf obligation conventionnelle.

En cas de suspicion de **discrimination salariale**, la **délégation du personnel** ou l'**ITM** peut intervenir, sans garantir un accès complet à la **grille salariale**.

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.