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

Réponse courte

Oui, un salarié peut **consulter la grille salariale** lorsque celle-ci découle d'une **convention collective** ou d'un **accord d'entreprise** déposé, car ces documents doivent être rendus accessibles par affichage ou mise à disposition interne (article **L.162-5**). En l'absence de tout texte collectif, l'employeur n'a aucune obligation de communiquer individuellement la grille.

Le salarié peut toutefois solliciter la **délégation du personnel**, qui bénéficie d'un droit d'information élargi, ou saisir l'**ITM** en cas de suspicion de **discrimination salariale**. L'employeur reste tenu d'une obligation générale de transparence et d'**égalité de traitement**.

Définition

La **grille salariale** est un document structurant les niveaux de rémunération appliqués dans l'entreprise selon les fonctions, qualifications, catégories professionnelles et échelons d'ancienneté. Elle peut prendre la forme d'un tableau détaillé ou d'un ensemble de fourchettes.

Son caractère opposable et son régime de diffusion dépendent de sa source : une grille issue d'une convention collective bénéficie du principe de publicité obligatoire, tandis qu'une grille interne relève de la politique RH confidentielle de l'employeur, sauf engagement contraire.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le droit d'accès du salarié varie selon l'origine juridique de la grille et les dispositifs de représentation du personnel en place.

Situation	Droit d'accès
Convention collective applicable	Accès direct obligatoire
Accord d'entreprise déposé	Accès obligatoire
Grille interne unilatérale	Aucun droit individuel
Via la délégation du personnel	Information élargie
Saisine ITM (discrimination)	Enquête possible
Contentieux tribunal du travail	Production sur demande

Modalités pratiques

La demande de consultation emprunte différents canaux selon la situation du salarié et la structure de l'entreprise.

Canal	Efficacité
Service RH	Réponse rapide, selon politique
Délégation du personnel	Relais collectif efficace
Affichage obligatoire	Convention collective
Intranet interne	Variable selon politique
Saisine ITM	En cas de refus injustifié
Recours judiciaire	En cas de discrimination

Pratiques et recommandations

Clarifiez en amont le statut de votre grille salariale (unilatérale, conventionnelle ou contractuelle) afin de répondre de manière cohérente aux demandes de consultation individuelles.

Adoptez une démarche de transparence partielle en communiquant au moins les principes et critères d'évolution salariale, sans dévoiler les montants individuels.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Respectez scrupuleusement la confidentialité des données nominatives des autres salariés, protégée par le **RGPD** et par l'obligation de discrétion.

Associez la délégation du personnel au traitement des demandes d'information salariale, ce qui fluidifie le dialogue social et prévient les contentieux individuels.

Documentez les refus éventuels en les justifiant par des motifs objectifs (confidentialité, absence de support collectif), afin de sécuriser la position de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.162-5 du Code du travail	Publicité des conventions collectives
Article L.414-2 du Code du travail	Droit d'information de la délégation
Article L.225-1 du Code du travail	Égalité de rémunération H/F
Article L.241-1 du Code du travail	Égalité de traitement
RGPD (règlement UE 2016/679)	Protection des données
Directive (UE) 2023/970	Transparence salariale

En cas de suspicion de discrimination salariale, le salarié peut saisir l'**ITM** ou le **tribunal du travail** pour obtenir communication des éléments de comparaison, sans pour autant accéder à la grille nominative complète. La future transposition de la directive européenne sur la transparence salariale élargira ces droits d'accès.

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.