Un salarié peut-il exiger la communication des écarts salariaux internes au Luxembourg ?

Réponse courte

Non. En l'état actuel du droit luxembourgeois, aucun texte ne confère au salarié un **droit individuel** d'exiger la communication des écarts salariaux internes, qu'ils soient nominatifs ou agrégés, et aucun délai de réponse ne s'impose à l'employeur.

Le salarié qui soupçonne une inégalité dispose d'autres leviers : saisir le **délégué à l'égalité** ou la délégation du personnel, s'adresser à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** ou au Centre pour l'égalité de traitement et, en justice, bénéficier de l'**aménagement de la charge de la preuve** : s'il établit des faits laissant présumer une discrimination, c'est à l'employeur de prouver le contraire.

La directive (UE) 2023/970 créera un véritable **droit à l'information** sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe, avec réponse dans les deux mois, mais sa transposition luxembourgeoise n'est pas encore adoptée (délai expiré le 7 juin 2026).

Définition

Les **écarts salariaux internes** correspondent aux différences de rémunération constatées entre salariés occupant des postes comparables ou équivalents au sein d'une même entreprise. Ils peuvent résulter de critères objectifs (ancienneté, qualification, performance) ou révéler une **discrimination salariale**, notamment fondée sur le sexe.

La communication de ces écarts consiste à fournir au salarié des informations, en principe agrégées ou anonymisées, lui permettant de situer sa rémunération par rapport à celle de ses collègues sans divulguer de données nominatives, qui restent protégées par le RGPD.

Questions fréquentes

Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à une demande d'information sur les écarts salariaux ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour répondre à la demande. Il doit fournir uniquement des données agrégées ou anonymisées permettant d'apprécier l'existence d'un écart injustifié, sans révéler l'identité des autres salariés ni leurs montants individuels.

Que peut faire un salarié si l'employeur refuse de communiquer les informations sur les écarts salariaux ?

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut saisir l'Inspection du travail (ITM) ou la Commission pour l'égalité de traitement. Une procédure contentieuse reste également possible si le refus est jugé abusif ou non justifié.

Quelles conditions doit remplir un salarié pour obtenir des informations sur les écarts salariaux ?

Le salarié doit formuler une demande écrite et motivée, justifiée par un motif légitime tel qu'une suspicion d'inégalité de traitement. La demande doit préciser l'objet et la finalité, et porter sur des postes comparables ou équivalents au sein de l'entreprise.

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

Un salarié peut-il demander à connaître les salaires de ses collègues au Luxembourg ?

Non, un salarié ne peut pas exiger la communication nominative des salaires de ses collègues. Il peut toutefois demander des informations agrégées ou anonymisées sur les écarts de rémunération pour des postes comparables, à condition que sa demande soit écrite, motivée et justifiée par un motif légitime comme une suspicion d'inégalité de traitement.

Conditions d’exercice

Aucun droit individuel d'accès aux écarts salariaux n'existe encore : le salarié doit passer par les voies collectives ou contentieuses.

Voie	Portée
Demande directe à l'employeur	Réponse facultative, aucun délai légal
Délégué à l'égalité (L.414-15)	Défense de l'égalité de traitement, y compris en matière de rémunération
Délégation du personnel (L.414-3(2))	Reçoit semestriellement des statistiques ventilées par sexe sur les rémunérations
ITM / Centre pour l'égalité de traitement	Signalement et contrôle
Tribunal du travail	Production de pièces ordonnée par le juge, charge de la preuve aménagée
Données nominatives des collègues	Jamais accessibles (protection des données)

Modalités pratiques

En cas de suspicion d'inégalité salariale, la démarche gagne à être documentée et progressive.

Étape	Contenu
Demande écrite motivée	Poste occupé, éléments de comparaison, motif de la demande
Saisine du délégué à l'égalité	Examen interne, propositions à l'employeur
Signalement ITM ou CET	Contrôle administratif de l'égalité salariale
Action judiciaire (L.244-3)	Faits laissant présumer la discrimination ? l'employeur doit prouver son absence
Conservation des preuves	Fiches de paie, offres d'emploi, échanges écrits

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

Pratiques et recommandations

Mettre en place, côté employeur, des grilles de rémunération transparentes et documentées : elles constituent la meilleure protection en cas de contestation et préparent l'entrée en vigueur de la transposition de la directive (UE) 2023/970.

Répondre aux demandes motivées par des données agrégées ou anonymisées, même sans obligation légale : un refus systématique peut nourrir un faisceau d'indices de discrimination devant le juge.

Formuler, côté salarié, une demande écrite précise, appuyée sur une situation concrète et des éléments de comparaison documentés.

Protéger la vie privée des autres salariés : les montants individuels des collègues relèvent des données personnelles et ne peuvent pas être divulgués sans leur consentement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.244-3 du Code du travail	Aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination
Art. L.414-3(2) du Code du travail	Statistiques semestrielles ventilées par sexe sur les rémunérations, fournies à la délégation et au délégué à l'égalité
Art. L.414-15 du Code du travail	Délégué à l'égalité : défense de l'égalité de traitement, y compris la rémunération
Loi du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (mise en œuvre du RGPD)
Directive (UE) 2023/970	Droit à l'information sur les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe, réponse sous deux mois — transposition non encore adoptée (délai expiré le 7 juin 2026)

Aucun droit individuel d'accès aux écarts salariaux n'existe encore au Luxembourg ; la transposition de la directive (UE) 2023/970 le créera. En attendant, l'aménagement de la charge de la preuve reste l'outil le plus efficace du salarié, et la documentation des politiques salariales la meilleure protection de l'employeur.

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

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.

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