

Les ASBL sont-elles tenues de publier leur grille salariale interne ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les ASBL n'ont pas d'obligation légale de publier leur grille salariale interne, sauf dispositions spécifiques prévues par une convention collective ou un contrat de financement public. Toutefois, elles doivent pouvoir justifier l'égalité de traitement salarial et documenter leur politique de rémunération conformément aux articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail.

Définition

La grille salariale interne est un document structuré définissant les niveaux de rémunération par fonction, qualification ou ancienneté au sein d'une organisation. Elle inclut généralement les salaires de base, primes et autres avantages, servant d'outil de référence pour la politique de rémunération.

Conditions d'exercice

Les conditions de publication ou de communication de la grille salariale dépendent de plusieurs facteurs :

- Application d'une convention collective imposant la transparence salariale
- Existence d'un accord d'entreprise prévoyant la communication des grilles
- Obligations liées à l'obtention de financements publics
- Exigences spécifiques du secteur d'activité

Modalités pratiques

En cas de communication volontaire ou obligatoire, l'ASBL doit :

- Respecter la confidentialité des données personnelles (RGPD)
- Présenter les informations de manière anonymisée
- Documenter les critères objectifs de différenciation salariale
- Conserver les preuves de non-discrimination

La communication peut se faire via :

- L'intranet sécurisé
- Les documents internes accessibles aux salariés
- La délégation du personnel le cas échéant

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Établir une politique salariale claire et documentée
- Mettre en place des critères objectifs d'évolution salariale
- Conserver les justificatifs des décisions de rémunération
- Réaliser des audits internes réguliers sur l'égalité salariale
- Former les managers aux principes de non-discrimination

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Article [L.241-1](#) : Principe d'égalité de rémunération pour un même travail
- Article [L.241-2](#) : Interdiction des discriminations directes et indirectes
- Article [L.241-3](#) : Définition de la discrimination en matière de rémunération
- Article [L.241-4](#) : Sanctions en cas de discrimination salariale
- Article [L.414-3](#) : Information-consultation de la délégation du personnel

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : protection des données personnelles dans la gestion des rémunérations

Bien que la publication ne soit pas obligatoire, l'ASBL doit pouvoir démontrer à tout moment sa conformité avec les principes d'égalité salariale lors d'un contrôle de l'Inspection du Travail et des Mines ([ITM](#)).

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.