

Quelles démarches un salarié peut-il entreprendre pour vérifier l'équité salariale dans son entreprise ?

Réponse courte

Après la transposition de la directive 2023/970, un salarié disposera de plusieurs leviers pour vérifier l'équité de sa rémunération. Le **droit individuel à l'information** lui permettra de demander par écrit ses données salariales et celles de ses collègues de même catégorie, ventilées par sexe. Le recours aux **représentants du personnel** ou à l'organisme pour l'égalité de traitement offrira un accompagnement dans les démarches.

L'accès aux **rapports de transparence salariale** de l'entreprise fournira des données agrégées sur les écarts de rémunération. En cas de discrimination constatée, une **action en justice simplifiée** sera possible, avec renversement de la charge de la preuve obligeant l'employeur à démontrer l'absence de discrimination. L'employeur devra répondre dans un délai maximum de deux mois et le salarié sera protégé contre les représailles.

Définition

Les démarches pour vérifier l'équité de la rémunération désignent l'ensemble des procédures et droits que la directive 2023/970 donnera aux salariés luxembourgeois pour s'assurer du respect de l'**égalité salariale** entre femmes et hommes.

Ces démarches s'organisent autour de quatre niveaux d'action complémentaires favorisant le dialogue avant le **recours juridictionnel**.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

En quoi consiste le renversement de la charge de la preuve ?

L'article 18 de la directive (UE) 2023/970 prévoit qu'en cas d'action en justice, c'est à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination salariale, et non au salarié de prouver son existence. Cette inversion facilite considérablement les recours.

Le salarié est-il protégé contre les représailles en cas de demande d'information salariale ?

Oui, l'article 14 de la directive (UE) 2023/970 interdit toute sanction contre un salarié exerçant ce droit. L'employeur doit informer annuellement tous les salariés de l'existence de ce droit et des protections associées.

Quel est le délai de prescription pour une action en discrimination salariale ?

L'article 21 de la directive (UE) 2023/970 fixe un délai de prescription minimum de trois ans à compter de la découverte de la discrimination. Cette durée significative permet aux salariés d'agir dans des conditions raisonnables après détection des écarts.

Quel est le délai pour obtenir une réponse à une demande d'information salariale ?

L'employeur dispose d'un délai maximum de deux mois pour fournir une réponse complète. La réponse précise le niveau de rémunération individuel, les niveaux moyens de la catégorie et la ventilation par sexe, anonymisée conformément au RGPD.

Quelle est la mission de la délégation du personnel en matière d'égalité salariale ?

L'article L.414-2 du Code du travail confie à la délégation du personnel la mission de veiller au respect de l'égalité de traitement, y compris en matière salariale. Elle peut accompagner les salariés dans leurs démarches et alerter l'employeur.

Quelles démarches un salarié peut-il entreprendre pour vérifier l'équité de sa rémunération ?

Le salarié peut exercer son droit individuel à l'information par demande écrite, solliciter les représentants du personnel ou l'organisme pour l'égalité, accéder aux rapports de transparence salariale agrégés et engager une action en justice simplifiée avec renversement de la charge de la preuve.

Qui peut bénéficier du droit à l'information sur les rémunérations ?

Tous les salariés peuvent bénéficier du droit à l'information sur les rémunérations, y compris les temps partiel, CDD, intérimaires et postes de direction. Ce droit s'applique après la transposition de la directive (UE) 2023/970 en droit luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le droit à l'information salariale s'appliquera à tous les salariés luxembourgeois après la transposition de la directive.

Critère	Détail
Bénéficiaires	Tous les salariés, y compris temps partiel, CDD, intérimaires et postes de direction
Demande écrite	Précisant le niveau de rémunération individuel, les niveaux moyens de la catégorie et la ventilation par sexe
Délai de réponse	Maximum 2 mois pour une réponse complète de l'employeur
Protection des données	Anonymisation obligatoire pour éviter l'identification des collègues
Protection contre les représailles	Interdiction de toute sanction contre un salarié exerçant ce droit
Information annuelle	L'employeur devra informer tous les salariés de l'existence de ce droit

Modalités pratiques

Le salarié dispose de plusieurs canaux pour exercer son droit à l'information et contester un éventuel écart.

Étape	Détail
Demande directe	Courrier recommandé ou remise en main propre contre récépissé à l'employeur
Via les représentants	Délégation du personnel ou syndicats représentatifs
Via l'organisme d'égalité	Organisme pour l'égalité de traitement luxembourgeois (à désigner lors de la transposition)
Consultation des rapports	Accès aux données agrégées sur les écarts selon le calendrier (250+ salariés dès 2027, 150-249 dès 2027, 100-149 dès 2031)
Demande de précisions	Si les informations sont incomplètes, le salarié peut demander des éclaircissements
Action en justice	Saisine du tribunal du travail avec renversement de la charge de la preuve

Pratiques et recommandations

Documenter sa demande en précisant sa fonction exacte, les collègues de référence pour la comparaison, les éléments de rémunération concernés et les critères objectifs justifiant la comparaison.

Privilégier le dialogue avec le manager ou les ressources humaines avant d'exercer formellement le droit individuel à l'information.

Solliciter l'accompagnement de la délégation du personnel, qui veille au respect de l'égalité de traitement conformément à l'article [L.414-2](#) du Code du travail.

Rassembler les éléments factuels en cas de suspicion de discrimination, notamment les comparaisons avec des collègues ayant le même profil et l'évolution salariale défavorable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Article 7 (droit à l'information), article 14 (défense des droits), article 18 (renversement de la charge de la preuve)
Art. 21 de la directive	Délai de prescription de minimum 3 ans à compter de la découverte de la discrimination
Art. 23 de la directive	Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité salariale dans le Code du travail luxembourgeois
Art. <u>L.414-2</u>	Mission de la délégation du personnel en matière d'égalité de traitement
RGPD (UE) 2016/679	Anonymisation obligatoire des données communiquées

Ces nouvelles démarches s'inscrivent dans une logique de transparence proactive qui responsabilise les employeurs tout en donnant aux salariés les moyens effectifs de faire valoir leurs droits à l'égalité salariale. 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.