

Quel est le droit à l'information salariale du salarié au Luxembourg ?

Réponse courte

La [directive \(UE\) 2023/970](#) confère à chaque salarié le droit de demander et d'obtenir des informations sur son **niveau de rémunération** individuel ainsi que sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un **travail de valeur égale**. L'employeur doit répondre à cette demande dans un délai de **deux mois** et informer annuellement les salariés de l'existence de ce droit.

Les informations communiquées portent sur la rémunération complète, incluant les composantes variables et les **avantages en nature**. Ce droit s'applique à tous les salariés, sans condition d'ancienneté ni de taille d'entreprise, et ne peut être limité par une clause de confidentialité salariale dans le contrat de travail.

Définition

Le **droit à l'information salariale** est le droit reconnu à chaque salarié de connaître son positionnement salarial par rapport à ses collègues effectuant un travail de valeur égale.

Il constitue un outil de **contrôle individuel** du respect du principe d'égalité de rémunération et s'inscrit dans la logique de **transparence active** imposée par la directive européenne.

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter une demande d'information salariale ?

L'employeur doit accuser réception, identifier la catégorie de travailleurs comparable selon les critères de valeur égale, calculer les niveaux moyens ventilés par sexe et transmettre une réponse claire dans le délai de deux mois. La demande et la réponse doivent être archivées.

Le salarié est-il protégé contre les représailles ?

Oui, l'article L.241-8 du Code du travail luxembourgeois offre une protection contre les représailles aux salariés exerçant leur droit à l'information salariale. Cette protection est renforcée par l'article 14 de la directive (UE) 2023/970.

Quel délai pour répondre à une demande d'information salariale ?

L'employeur doit répondre à la demande d'information salariale dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception. Il doit également informer annuellement les salariés de l'existence de ce droit, conformément à l'article 7 de la directive (UE) 2023/970.

Quel est le droit à l'information salariale du salarié au Luxembourg ?

Chaque salarié peut demander à son employeur des informations sur son niveau de rémunération individuel et sur les niveaux moyens, ventilés par sexe, pour les catégories effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. L'employeur doit répondre dans deux mois.

Quels salariés peuvent exercer le droit à l'information salariale ?

Tout salarié peut exercer ce droit, sans condition d'ancienneté ni de type de contrat. Les CDI, CDD, intérimaires, temps partiel et postes de direction sont tous concernés selon l'article 7 de la directive (UE) 2023/970.

Sur quels éléments porte le droit à l'information salariale ?

Le droit à l'information porte sur la rémunération complète : salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables. La directive (UE) 2023/970 garantit ainsi une vision globale de la rémunération comparée pour la catégorie de travailleurs concernée.

Une clause de confidentialité peut-elle limiter le droit à l'information ?

Non, aucune clause de confidentialité dans le contrat de travail ne peut restreindre ou limiter le droit à l'information salariale. Ce droit est d'ordre public et ne peut être contourné par une stipulation contractuelle entre l'employeur et le salarié.

Conditions d'exercice

Le droit à l'information salariale obéit à des règles précises quant à son contenu, ses modalités et ses limites.

Critère	Détail
Titulaire du droit	Tout salarié, sans condition d'ancienneté ni de type de contrat
Objet de la demande	Niveau de rémunération individuel et niveaux moyens par sexe pour la même catégorie
Délai de réponse	Deux mois maximum à compter de la demande
Périmètre	Rémunération complète : salaire de base, primes, avantages en nature, composantes variables
Information annuelle	L'employeur doit rappeler annuellement l'existence de ce droit à chaque salarié
Confidentialité	Aucune clause de confidentialité ne peut restreindre ce droit

Modalités pratiques

Le traitement des demandes d'information salariale nécessite la mise en place d'un processus dédié.

Étape	Détail
Réception de la demande	Enregistrer la demande écrite du salarié et accuser réception
Identification de la catégorie	Déterminer la catégorie de travailleurs comparable selon les critères de valeur égale
Collecte des données	Calculer les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour la catégorie
Rédaction de la réponse	Communiquer les données de manière claire et compréhensible
Respect du délai	Transmettre la réponse dans les deux mois suivant la demande
Archivage	Conserver la demande et la réponse pour traçabilité

Pratiques et recommandations

Mettre en place un formulaire standardisé de demande d'information salariale pour faciliter le traitement et garantir l'exhaustivité des réponses.

Préparer des données de référence actualisées par catégorie de travailleurs et par sexe pour être en mesure de répondre dans le délai de deux mois.

Informer proactivement les salariés de l'existence de ce droit, par exemple lors de l'entretien annuel ou par une communication dédiée.

Former les managers à la gestion de ces demandes et à la communication des données salariales comparatives sans compromettre la protection des données personnelles.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Droit des travailleurs à l'information salariale
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-2	Définition du salaire (base + tout autre avantage)
Art. L.241-8	Protection contre les représailles

Le droit à l'information salariale est individuel et ne requiert pas l'intervention des représentants du personnel. Le salarié peut exercer ce droit directement auprès de son employeur, à tout moment de la relation de travail. 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.