

# Comment un salarié peut-il exercer son droit à l'information sur les rémunérations au Luxembourg ?

## Réponse courte

Un salarié peut exercer son **droit à l'information salariale** en adressant une **demande écrite** à son employeur, sans avoir à justifier sa démarche. L'employeur dispose d'un délai maximum de **2 mois** pour fournir les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour la même catégorie de travailleurs ou un poste de valeur équivalente. Ce droit peut être exercé **une fois par an**.

Le salarié peut se faire accompagner par un **délégué du personnel** ou un représentant syndical tout au long de la procédure. En cas de refus ou d'absence de réponse de l'employeur, pouvant entraîner des sanctions de transparence salariale, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines** ou introduire une action devant le **tribunal du travail**. L'employeur ne peut en aucun cas sanctionner un salarié pour avoir exercé ce droit, sous peine de nullité de plein droit de la mesure de représailles.

## Définition

Le **droit à l'information sur les rémunérations** est un droit individuel issu de la directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale, transposée en droit luxembourgeois.

Il permet à chaque salarié d'obtenir des données comparatives sur les niveaux de rémunération pratiqués dans son entreprise pour un même travail ou un travail de **valeur équivalente**, ventilées par sexe. Ce droit s'inscrit dans le cadre du principe d'**égalité de rémunération** entre hommes et femmes garanti par le Code du travail.

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

## Conditions d'exercice

Le droit à l'information sur les rémunérations est encadré par des conditions précises visant à protéger à la fois le salarié demandeur et la confidentialité des données individuelles.

Critère	Détail
<b>Forme de la demande</b>	Demande écrite adressée à l'employeur (courrier, e-mail)
<b>Justification</b>	Aucune justification requise de la part du salarié
<b>Fréquence</b>	Une fois par an maximum
<b>Contenu de l'information</b>	Niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour la même catégorie de travailleurs ou un poste de valeur équivalente
<b>Délai de réponse</b>	2 mois maximum à compter de la réception de la demande
<b>Protection RGPD</b>	Les données fournies doivent être agrégées ; si la catégorie compte moins de 5 personnes, les données sont anonymisées pour éviter toute identification individuelle
<b>Accompagnement</b>	Le salarié peut se faire assister par un délégué du personnel ou un représentant syndical

## Modalités pratiques

La procédure suit un enchaînement d'étapes structurées depuis la demande jusqu'à l'obtention de l'information ou l'exercice d'un recours.

Étape	Détail
<b>Rédiger la demande</b>	Par écrit : e-mail, courrier, formulaire SIRH ou portail RH — en mentionnant le droit à l'information sur les rémunérations
<b>Contenu de la demande</b>	Niveau de rémunération individuel, niveaux moyens de la catégorie, ventilation par sexe
<b>Réception et accusé</b>	L'employeur accuse réception et dispose de 2 mois pour répondre
<b>Forme de la réponse</b>	Réponse écrite contenant les données agrégées par sexe pour la catégorie concernée
<b>Vérification du contenu</b>	Vérifier que les données couvrent les niveaux moyens et sont ventilées par sexe
<b>En cas de refus ou silence</b>	Saisir l' <a href="#">ITM</a> pour signaler le manquement ou introduire une action devant le tribunal du travail
<b>Conservation</b>	Conserver la demande et la réponse comme preuve en cas de litige ultérieur

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la demande par écrit — e-mail avec accusé de réception, formulaire dans le SIRH ou portail RH de l'entreprise — afin de disposer d'une trace datée.

**Solliciter** l'accompagnement d'un délégué du personnel pour faciliter les échanges avec l'employeur et garantir le respect de la procédure.

**Vérifier** que les données reçues sont suffisamment détaillées pour permettre une comparaison significative, tout en respectant l'anonymisation des catégories restreintes.

**Utiliser** un SIRH comme myhr.lu pour soumettre la demande directement via le portail salarié, avec horodatage automatique et suivi de la réponse.

**Signaler** tout refus ou toute tentative de représailles à l'Inspection du travail et des mines dans les meilleurs délais.

**Consulter** un avocat spécialisé en droit du travail si l'employeur persiste à ne pas fournir les informations demandées.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Droit individuel à l'information sur les rémunérations (art. 7)
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-3</u></b>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles en matière d'égalité de traitement
<b>Future loi de transposition</b>	Attendue avant le 7 juin 2026
<b>RGPD</b>	Obligation de fournir des données agrégées ne permettant pas l'identification individuelle

L'employeur a l'obligation d'informer proactivement ses salariés de l'existence de ce droit à l'information sur les rémunérations. Le salarié n'a pas besoin d'attendre cette communication pour exercer son droit, qui est garanti indépendamment de toute initiative de l'employeur. 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.