

# Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à une demande d'information salariale d'un salarié ?

## Réponse courte

L'employeur doit répondre à une demande d'information salariale dans un délai de **2 mois** à compter de la réception de la demande. Ce délai est fixé par la directive (UE) 2023/970 et sera repris dans la loi de transposition luxembourgeoise. Le salarié a le droit d'obtenir des informations sur son **niveau de rémunération individuel** et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant un travail identique ou de valeur égale.

En cas de **non-réponse** ou de réponse incomplète dans le délai imparti, le salarié pourra saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou le tribunal du travail. La directive prévoit un **renversement de la charge de la preuve** en faveur du salarié lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations de transparence. L'absence de réponse dans le délai constitue un manquement caractérisé.

## Définition

Le **droit à l'information salariale** est un droit individuel reconnu par la directive (UE) 2023/970 à tout salarié, lui permettant de demander à son employeur des données sur sa rémunération et sur les niveaux de rémunération moyens des travailleurs de même catégorie. Ce droit vise à permettre au salarié de vérifier l'absence de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le délai de **2 mois** constitue un délai maximal. L'employeur est encouragé à répondre dans les meilleurs délais possibles, et la réponse doit être complète, exacte et compréhensible pour le salarié demandeur.

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

## Conditions d'exercice

Le droit à l'information salariale s'exerce dans un cadre défini par la directive.

Critère	Détail
<b>Délai de réponse</b>	2 mois maximum à compter de la réception de la demande
<b>Titulaire du droit</b>	Tout salarié, quel que soit son contrat ou son ancienneté
<b>Contenu de la réponse</b>	Niveau de rémunération individuel et niveaux moyens par sexe et catégorie
<b>Fréquence</b>	Une demande par an maximum (la directive le permet)
<b>Protection</b>	Interdiction de représailles contre le salarié demandeur
<b>Sanction</b>	Le non-respect du délai peut entraîner un renversement de la charge de la preuve

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place une procédure interne pour traiter les demandes d'information salariale dans les délais.

Étape	Détail
<b>Réception de la demande</b>	Accuser réception et enregistrer la date de la demande
<b>Collecte des données</b>	Rassembler les informations sur la rémunération individuelle et les moyennes
<b>Préparation de la réponse</b>	Rédiger une réponse claire indiquant les niveaux de rémunération par catégorie
<b>Transmission</b>	Communiquer la réponse au salarié dans le délai de 2 mois
<b>Archivage</b>	Conserver une copie de la demande et de la réponse pour traçabilité

## Pratiques et recommandations

**Mettre en place** une procédure interne formalisée pour le traitement des demandes d'information salariale, incluant un accusé de réception, un circuit de validation et un suivi des délais. Cette procédure doit être connue des responsables RH et des managers pour garantir une réponse dans les temps.

**Préparer** en amont les données de rémunération par catégorie et par sexe, afin de pouvoir répondre rapidement à toute demande individuelle sans devoir reconstituer les informations à chaque fois. Un tableau de bord actualisé périodiquement facilite considérablement le traitement des demandes.

**Former** les équipes RH aux obligations de transparence salariale et au respect des délais, en insistant sur les conséquences juridiques d'un manquement : renversement de la charge de la preuve, possibilité de saisine de l'ITM et risque de sanctions de transparence salariale devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 7</b>	Droit à l'information individuelle et délai de 2 mois
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles
<b>Art. <u>L.241-10</u></b>	Compétence de l' <u>ITM</u> en matière d'égalité de traitement
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les modalités d'exercice du droit à l'information

Le délai de 2 mois est un délai maximal. Il est recommandé de répondre dans un délai plus court, idéalement 30 jours, pour démontrer la bonne foi de l'employeur et éviter tout risque contentieux. 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.