Est-ce-que l'employeur peut interdire aux salariés de divulger leur salaire ?

Réponse courte

Actuellement, le droit luxembourgeois ne prévoit pas d'interdiction explicite des clauses de confidentialité salariale. Cependant, cette situation va **radicalement changer d'ici 2026** avec la transposition de la **directive européenne 2023/970** sur la transparence salariale.

À partir de **juin 2026 au plus tard**, toute clause ou instruction visant à empêcher les discussions salariales entre salariés sera **illicite et nulle**. Les employeurs doivent dès maintenant **anticiper cette évolution** en révisant leurs pratiques et en se préparant aux nouvelles obligations de **transparence salariale** qui transformeront fondamentalement les relations de travail.

Définition

L'interdiction de discussion salariale désigne actuellement toute mesure contractuelle ou réglementaire visant à empêcher les salariés d'échanger des informations sur leur rémunération :

- **Clauses contractuelles** de confidentialité salariale
- **Dispositions** du règlement intérieur
- **Accords** de non-divulgation des salaires
- **Pratiques informelles** de secret salarial

La **directive européenne 2023/970** du 10 mai 2023 interdira expressément ces pratiques une fois transposée en droit luxembourgeois (deadline : 7 juin 2026).

Questions fréquentes

Que doit faire un employeur pour se mettre en conformité avec la nouvelle loi ?

L'employeur doit supprimer toute clause d'interdiction existante dans les contrats, modifier le règlement intérieur si nécessaire, informer l'encadrement de la nouvelle règle et cesser toute pratique restrictive concernant les discussions salariales.

Que se passe-t-il si un employeur sanctionne un salarié pour avoir discuté de son salaire ?

Toute sanction basée sur la discussion salariale est illégale et nulle. Le salarié bénéficie d'une protection contre les représailles, peut saisir l'ITM et engager une action au tribunal du travail pour obtenir des dommages-intérêts.

Quels sont les droits des salariés concernant la discussion des salaires ?

Les salariés ont le droit absolu de demander des informations sur les rémunérations, recevoir des données salariales, divulguer leur propre rémunération et échanger librement avec leurs collègues sans risque de sanction disciplinaire ou de discrimination.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Un employeur peut-il interdire aux salariés de discuter de leur salaire au Luxembourg ?

Non, un employeur ne peut pas interdire aux salariés de discuter de leur salaire au Luxembourg. Depuis la loi du 15 décembre 2023, toute clause, disposition ou instruction visant à empêcher les échanges entre salariés sur leur rémunération est illicite et réputée nulle.

Conditions d’exercice

Situation juridique actuelle (2025) :

- **Aucune interdiction légale** des clauses de secret salarial
- **Liberté contractuelle** de l'employeur pour imposer la confidentialité
- **Possibilité** d'insérer des clauses restrictives dans les contrats
- **Sanctions disciplinaires** possibles en cas de violation

Évolution prévue (à partir de 2026) :

- **Interdiction absolue** des clauses de secret salarial
- **Nullité automatique** des dispositions restrictives
- **Droit garanti** aux salariés d'échanger sur leurs rémunérations
- **Protection** contre les représailles

Obligation de transposition :

Le Luxembourg doit transposer la directive "au plus tard le 7 juin 2026" selon l'article 20 de la directive 2023/970.

Modalités pratiques

Phase transitoire actuelle (2025) :

Pour l'employeur - Préparation obligatoire :

- **Auditer** les clauses existantes de secret salarial
- **Anticiper** la suppression des restrictions
- **Former** les équipes RH aux nouvelles obligations
- **Préparer** les systèmes d'information pour la transparence
- **Réviser** les grilles et politiques salariales

Actions interdites dès 2026 :

- Interdire les discussions salariales
- Sanctionner les échanges d'informations
- Insérer des clauses de confidentialité salariale
- Exercer des représailles pour divulgation salariale

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pour le salarié - Droits futurs :

À partir de 2026, les salariés pourront :

- **Demander** des informations sur les rémunérations de l'entreprise
- **Divulguer** librement leur propre salaire
- **Échanger** avec leurs collègues sans risque
- **Contester** toute mesure restrictive

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur - Anticipation stratégique :

Préparation immediate :

- **Réviser** tous les contrats et règlements internes
- **Identifier** les clauses de secret salarial à supprimer
- **Développer** une culture de transparence progressive
- **Harmoniser** les pratiques salariales
- **Documenter** les critères de rémunération objectifs

Gestion de la transition :

- **Communiquer** proactivement sur les changements à venir
- **Former** l'encadrement aux nouveaux principes
- **Mettre en place** des processus transparents
- **Préparer** les réponses aux demandes d'information

Pour le salarié - Préparation aux nouveaux droits :

- **Se tenir informé** de l'évolution législative
- **Conserver** les éléments de preuve actuels
- **Préparer** l'exercice futur des nouveaux droits
- **Participer** aux discussions sur la transparence salariale

Cadre juridique

Droit européen :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Directive (UE) 2023/970** du 10 mai 2023 sur la transparence salariale
- **Article 20** : Transposition obligatoire avant le 7 juin 2026
- **Article 9** : Interdiction des clauses de secret salarial
- **Article 11** : Protection contre les représailles

Droit luxembourgeois actuel :

- **Aucune interdiction spécifique** des clauses de confidentialité salariale
- **Liberté contractuelle** en matière de secret professionnel
- **Principe général** d'égalité de traitement (article L.241-1)

Évolution législative attendue :

- **Projet de transposition** en préparation
- **Modifications** prévues du Code du travail
- **Nouvelles obligations** pour les employeurs
- **Nouveaux droits** pour les salariés

Points critiques de la transition :

La période 2025-2026 est **cruciale** pour les employeurs luxembourgeois. Bien que les nouvelles obligations ne soient pas encore en vigueur, l'anticipation est **essentielle** pour :

- Éviter les contentieux futurs
- Maintenir la confiance des salariés
- Préparer les systèmes internes
- S'adapter progressivement à la transparence

Les entreprises proactives transformeront cette contrainte réglementaire en **opportunité d'améliorer** leurs pratiques RH et leur attractivité employeur.

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.