Le salarié peut-il divulguer son salaire à un tiers ?

Réponse courte

Oui, un salarié au Luxembourg peut **librement divulguer** son salaire à un tiers, sauf si une clause de confidentialité **valable, précise et proportionnée** figure dans son contrat de travail. En l'absence d'une telle clause, il est totalement libre de communiquer sa rémunération à toute personne : collègues, syndicats, famille ou tiers extérieurs.

Si une clause de confidentialité existe, elle doit protéger un **intérêt légitime** de l'employeur sans porter atteinte excessive à la liberté d'expression. Elle ne peut **jamais empêcher** le salarié d'exercer ses droits légaux : égalité de traitement, négociation collective, action en justice, dénonciation de discriminations.

Toute sanction pour divulgation du salaire doit être fondée sur une clause valable et ne peut s'appliquer si le salarié exerce un **droit protégé**.

Définition

La **divulgation du salaire** désigne le fait pour un salarié de communiquer, verbalement ou par écrit, le montant de sa rémunération ou ses composantes à une personne extérieure à la relation contractuelle directe avec l'employeur.

Cette communication peut concerner le **salaire de base**, les primes, indemnités, avantages en nature ou tout élément de rémunération. Elle peut intervenir dans un cadre privé (famille, amis), professionnel (collègues, syndicats) ou public (réseaux sociaux, médias).

La question recouvre également le droit du salarié de partager ces informations dans le cadre de l'**exercice de ses droits fondamentaux** : liberté d'expression, droit syndical, égalité de traitement.

Questions fréquentes

Comment rédiger correctement une clause de confidentialité sur les primes ?

La clause doit identifier précisément les informations concernées (montant, critères, modalités), inclure des exemples concrets, préciser sa durée, rappeler expressément les exceptions légales (autorités, représentants du personnel), et prévoir des sanctions proportionnées. Éviter les formulations générales comme 'toute information relative à la rémunération'.

La clause de confidentialité sur les primes peut-elle survivre après la fin du contrat de travail ?

Oui, selon la jurisprudence luxembourgeoise, la clause de confidentialité peut survivre au contrat 'à condition que cela soit stipulé dans celui-ci'. Contrairement à l'obligation générale de loyauté qui ne couvre que l'exécution du contrat, une clause expresse peut étendre la confidentialité au-delà de la rupture.

Que risque un employeur qui impose une clause de confidentialité abusive sur les primes ?

Une clause trop générale ou empêchant l'exercice des droits fondamentaux est nulle de plein droit selon l'article L.121-3 du Code du travail. L'employeur s'expose à une responsabilité civile, et toute sanction prise sur cette base serait abusive et pourrait justifier une rupture aux torts de l'employeur avec dommages-intérêts.

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

Quelles sont les conditions pour qu'une clause de confidentialité sur les primes soit valide ?

La clause doit remplir quatre conditions : être rédigée de manière circonscrite et précise (non vague), poursuivre un objectif légitime de protection des intérêts de l'entreprise, être proportionnée au but recherché, et respecter les droits fondamentaux du salarié. Toute clause 'vague et imprécise' est déclarée nulle par l'ITM.

Un employeur peut-il sanctionner un salarié qui révèle le montant de ses primes malgré une clause de confidentialité ?

L'employeur peut sanctionner le salarié uniquement si la clause est valide juridiquement et que la révélation ne concerne pas l'exercice de droits légaux. Le salarié peut toujours communiquer ces informations aux tribunaux, à l'ITM, aux représentants du personnel ou pour dénoncer des discriminations sans risquer de sanctions, conformément à l'obligation de loyauté équilibrée.

Une clause de confidentialité sur les primes dans un contrat de travail est-elle légale au Luxembourg ?

Oui, une clause de confidentialité sur les primes est licite au Luxembourg, mais sous conditions strictes. Selon l'ITM, elle doit être 'rédigée de manière circonscrite et précise' et ne jamais empêcher le salarié d'exercer ses droits fondamentaux devant les tribunaux, l'ITM ou les représentants du personnel.

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, la **liberté d'expression** du salarié est garantie par la Constitution, y compris en matière de divulgation de sa rémunération. **Aucun article** du Code du travail n'impose une obligation générale de confidentialité du salaire.

Une clause de confidentialité sur la rémunération n'est valable que si elle remplit des **conditions strictes** :

- **Intérêt légitime** de l'employeur (protection d'informations stratégiques, préservation de la paix sociale)
- **Proportionnalité** : limitée au strict nécessaire
- **Précision** : rédigée clairement et portée à la connaissance du salarié (article L.121-4)
- **Respect des droits fondamentaux** : ne peut empêcher l'exercice des droits légaux

Le salarié conserve **toujours** le droit de communiquer son salaire :

- Aux représentants du personnel et syndicats
- À l'ITM lors de contrôles
- Aux juridictions dans le cadre d'une action
- Pour dénoncer une discrimination

Modalités pratiques

En l'absence de clause de confidentialité spécifique :

Le salarié est **totalement libre** de communiquer son salaire à toute personne sans restriction ni justification. Cette liberté est **absolue** et s'étend à tous les contextes : discussions entre collègues, négociations collectives, enquêtes salariales, réseaux sociaux.

Si une clause existe, elle doit :

Être écrite dans le contrat ou un avenant signé avec :

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

- Définition précise de ce qui est confidentiel
- Durée limitée (généralement la durée du contrat)
- Exceptions légales expressément mentionnées
- Sanctions proportionnées prévues

Respecter les droits du salarié à communiquer dans le cadre :

- D'une action en justice pour discrimination
- D'une procédure devant l'ITM
- De l'exercice du droit syndical
- De la négociation collective

Toute sanction basée sur une clause invalide ou appliquée à l'exercice d'un droit protégé est **nulle**.

Pratiques et recommandations

Pour les **employeurs** :

Éviter les clauses de confidentialité généralisées sur la rémunération, difficiles à justifier et sources de contentieux.

Privilégier la transparence salariale pour prévenir les discriminations et favoriser un climat de confiance.

Si une clause est nécessaire, la limiter aux cas où un intérêt légitime est démontrable et la rédiger avec précision.

Informer clairement les salariés de l'existence et de la portée exacte de toute clause applicable.

Ne jamais sanctionner un salarié qui communique son salaire dans l'exercice de ses droits légaux.

Pour les **salariés** :

Vérifier l'existence d'une clause de confidentialité dans le contrat de travail.

Connaître ses droits : même avec une clause, la communication reste libre pour l'exercice des droits légaux.

Documenter toute communication du salaire dans un cadre de contestation ou de négociation.

Cadre juridique

Constitution luxembourgeoise : garantie fondamentale de la liberté d'expression.

Article L.121-4 du Code du travail : obligation d'information du salarié sur les clauses contractuelles.

Articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail : interdiction des discriminations, notamment salariales.

Article L.414-3 du Code du travail : missions d'information et de consultation de la délégation du personnel.

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

Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) : la rémunération est une donnée personnelle mais le salarié peut la communiquer librement.

Jurisprudence nationale : validation des clauses uniquement si justifiées, proportionnées et respectueuses des droits fondamentaux.

Avant toute sanction liée à la divulgation du salaire, l'employeur doit **impérativement vérifier** l'existence, la validité et la portée de la clause applicable, et s'assurer que le salarié n'exerçait pas un droit protégé. Une sanction injustifiée expose l'employeur à des dommages-intérêts et peut constituer un licenciement abusif.

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.