L'employeur peut-il interdire aux salariés de communiquer entre eux leurs salaires ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas interdire aux salariés de communiquer entre eux leurs salaires. Toute clause contractuelle ou disposition du règlement interne visant à restreindre cette communication est réputée nulle et non écrite. Les salariés sont donc libres d'échanger sur leur propre rémunération sans risque de sanction disciplinaire. L'employeur ne peut pas invoquer la protection des données personnelles pour limiter ce droit, mais la divulgation du salaire d'un tiers sans son consentement reste interdite. Cette liberté favorise l'égalité salariale en RH.

Définition

La communication des salaires entre salariés désigne la possibilité, pour les membres du personnel d'une même entreprise, d'échanger librement des informations relatives à leur rémunération individuelle. Cette notion englobe l'ensemble des éléments constitutifs du salaire, tels que le salaire de base, les primes, les avantages en nature ou tout autre accessoire de rémunération. L'interdiction de cette communication par l'employeur consisterait à imposer une clause de confidentialité spécifique visant à empêcher les salariés de discuter ou de divulguer leur rémunération entre eux. Ce droit renforce la transparence en gestion RH.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il interdire aux salariés de parler de leur salaire entre eux au Luxembourg ?

Non, l'employeur ne peut pas interdire aux salariés de communiquer entre eux leurs salaires. Toute clause contractuelle ou disposition du règlement interne visant à restreindre cette communication est réputée nulle et non écrite selon les articles L.225-1 et L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.

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

L'employeur qui impose une clause de confidentialité sur les salaires s'expose à des contestations et des actions en nullité, car une telle clause est inopposable et sans fondement légal. Cette pratique peut également exposer l'employeur à des risques contentieux en matière d'égalité salariale et de discrimination.

Quels sont les droits des salariés concernant la communication de leur rémunération ?

Les salariés sont libres de communiquer leur propre rémunération à leurs collègues sans risque de sanction disciplinaire. Cette liberté est garantie par l'article L.225-1 du Code du travail qui protège la liberté d'expression des salariés dans l'entreprise, sous réserve du respect des droits d'autrui.

Un salarié peut-il divulguer le salaire d'un collègue sans son accord ?

Non, la divulgation par un salarié de la rémunération d'un tiers sans le consentement de ce dernier demeure interdite au titre du respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel. Seule la communication de son propre salaire est autorisée.

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

Conditions d’exercice

Au Luxembourg, l'employeur ne dispose d'aucun fondement légal pour interdire aux salariés de communiquer entre eux leurs salaires. La **directive (UE) 2023/970** sur la transparence salariale — dont le délai de transposition a expiré le 7 juin 2026 sans que la loi luxembourgeoise soit encore adoptée — interdira en outre expressément les clauses empêchant les salariés de divulguer leur propre rémunération. L'article **L.225-1** du Code du travail impose l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, ce qui suppose la possibilité de comparer les rémunérations et l'absence de discrimination en la matière. Toute clause contractuelle ou disposition du règlement interne visant à restreindre la communication des salaires entre salariés est réputée nulle et non écrite. Les responsables RH doivent respecter cette liberté.

Modalités pratiques

Les salariés sont libres de communiquer leur propre rémunération à leurs collègues, sans que cela puisse constituer une faute disciplinaire ou donner lieu à une sanction. L'employeur ne peut pas invoquer la protection des données personnelles pour restreindre la liberté des salariés de divulguer leur propre salaire. Toutefois, la divulgation par un salarié de la rémunération d'un tiers, sans le consentement de ce dernier, demeure interdite au titre du respect de la vie privée et de la protection des données à caractère personnel. Les responsables RH doivent veiller à ce que toute politique interne respecte ces principes et à informer les salariés de leurs droits. Une communication claire réduit les litiges RH.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de s'abstenir d'insérer toute clause de confidentialité relative à la communication des salaires entre salariés dans les contrats de travail ou règlements internes. Une telle clause serait inopposable et pourrait exposer l'employeur à des contestations, voire à des actions en nullité. Les services RH doivent privilégier la transparence salariale, notamment dans le contexte de l'égalité de traitement et de la lutte contre les discriminations. Il convient toutefois d'assurer la confidentialité des politiques de rémunération globale, des grilles salariales ou des négociations individuelles, sans restreindre la liberté individuelle des salariés de communiquer leur propre salaire. Ces pratiques renforcent l'équité en RH.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.225-1 du Code du travail	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-1 du Code du travail	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.121-3 du Code du travail	Nullité des clauses restreignant les droits du salarié ou aggravant ses obligations
Directive (UE) 2023/970	Interdiction des clauses empêchant les salariés de divulguer leur propre rémunération — transposition luxembourgeoise non encore adoptée (délai expiré le 7 juin 2026)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Le salaire est une donnée personnelle, mais la communication volontaire par le salarié concerné n'est pas restreinte

L'interdiction de communiquer son salaire à ses collègues est nulle et expose l'employeur à des risques contentieux, notamment en matière d'égalité salariale et de discrimination. Il est conseillé de privilégier la transparence et d'informer les salariés de leurs droits en la matière.

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.