

Existe-t-il une obligation de transparence sur les salaires ?

Réponse courte

Il n'existe pas d'obligation générale de transparence sur les salaires au Luxembourg. L'employeur n'est pas tenu de publier ou de communiquer à l'ensemble des salariés les grilles de salaires ou les rémunérations individuelles.

Cependant, des obligations spécifiques s'appliquent dans certains cas, notamment pour les entreprises d'au moins 150 salariés, qui doivent établir et transmettre un rapport annuel sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes, incluant des données sur les rémunérations, à la délégation du personnel. Les représentants du personnel peuvent également accéder à certaines informations salariales dans le cadre de leurs missions, sous réserve de confidentialité.

En dehors de ces situations, la communication d'informations individuelles sur les salaires reste strictement encadrée par le respect de la vie privée et du secret des affaires, et ne peut se faire sans le consentement du salarié concerné ou une obligation légale.

Définition

La transparence salariale désigne l'obligation, pour l'employeur, de communiquer des informations relatives à la rémunération des salariés, que ce soit à l'égard des salariés eux-mêmes, de leurs représentants ou des autorités compétentes. Elle vise à garantir l'égalité de traitement, notamment en matière d'égalité entre femmes et hommes, et à prévenir les discriminations salariales au sein de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation générale pour l'employeur de publier ou de communiquer à l'ensemble des salariés les grilles de salaires ou les rémunérations individuelles. Toutefois, certaines obligations de transparence s'imposent dans des situations précises, notamment en matière d'égalité de rémunération entre femmes et hommes, de dialogue social et de négociation collective.

L'obligation de transparence salariale s'applique principalement dans les entreprises d'au moins 150 salariés, où l'employeur doit établir un rapport annuel sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes, incluant des données sur les rémunérations. Ce rapport doit être communiqué à la délégation du personnel. Par ailleurs, lors de la négociation d'une convention collective, les partenaires sociaux peuvent demander des informations sur la politique salariale de l'entreprise.

Modalités pratiques

Dans les entreprises concernées, le rapport sur l'égalité de traitement doit comporter des informations ventilées par sexe sur les rémunérations moyennes, les augmentations, les promotions et les écarts de salaires. Ce rapport est transmis à la délégation du personnel, qui peut formuler des observations ou demander des explications complémentaires à l'employeur.

En dehors de ce cadre, la communication d'informations individuelles sur les salaires à d'autres salariés ou à des tiers demeure strictement encadrée par le respect de la vie privée et du secret des affaires. L'employeur ne peut divulguer les rémunérations individuelles sans le consentement exprès du salarié concerné, sauf obligation légale ou demande des autorités compétentes dans le cadre d'un contrôle.

Les représentants du personnel disposent d'un droit d'accès à certaines informations salariales dans le cadre de leurs missions, sous réserve de confidentialité. Ils ne peuvent utiliser ces informations qu'aux fins de l'exercice de leur mandat et sont tenus au secret professionnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des procédures internes permettant de garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, notamment par la réalisation régulière d'analyses des écarts salariaux et la transparence des critères d'évolution salariale. La communication d'informations agrégées ou anonymisées sur les politiques de rémunération peut contribuer à instaurer un climat de confiance et à prévenir les litiges.

Les employeurs doivent veiller à respecter la confidentialité des données individuelles et à ne communiquer que les informations strictement nécessaires, conformément aux obligations légales. Toute demande d'information émanant de la délégation du personnel doit être traitée dans le respect des délais et des formes prévues par la législation.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables en matière de transparence salariale figurent dans le Code du travail, notamment les articles [L.241-1](#) à [L.241-10](#) relatifs à l'égalité de traitement entre femmes et hommes, ainsi que les articles [L.414-3](#) et suivants concernant l'information et la consultation de la délégation du personnel. Le respect de la vie privée et du secret des affaires est garanti par l'article [L.121-6](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'absence d'obligation générale de transparence salariale, tout en reconnaissant le droit des représentants du personnel à accéder à certaines informations dans le cadre de leurs attributions.

L'absence d'obligation générale de transparence ne dispense pas l'employeur de répondre aux demandes motivées de la délégation du personnel et de veiller à l'égalité de traitement, sous peine de sanctions civiles et administratives.

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.