

Comment mettre en place la transparence salariale sans divulguer les salaires individuels ?

Réponse courte

La **transparence salariale** peut être mise en œuvre sans divulguer les salaires individuels grâce à plusieurs approches complémentaires. Les **fourchettes salariales** dans les offres d'emploi et la communication interne permettent de situer les niveaux de rémunération sans révéler de montants précis. La documentation de **critères objectifs** de rémunération accessibles à tous les salariés garantit la lisibilité de la politique salariale.

Les **données agrégées** par catégories professionnelles, portant sur des groupes d'au moins trois à cinq personnes, assurent l'anonymisation requise par le RGPD. Enfin, les **grilles de rémunération** transparentes basées sur des facteurs mesurables complètent le dispositif en respectant les obligations de la directive européenne 2023/970 tout en préservant la **confidentialité des rémunérations** individuelles.

Définition

La **transparence salariale sans divulgation** permet de communiquer la politique de rémunération, les critères d'attribution et les niveaux salariaux sans révéler les salaires spécifiques de chaque individu.

L'objectif est de permettre aux salariés et candidats de comprendre la **logique de rémunération** et de vérifier l'équité des pratiques sans connaître la rémunération exacte de leurs collègues.

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

Questions fréquentes

Comment l'article L.261-1 du Code du travail encadre-t-il les données salariales ?

L'article L.261-1 du Code du travail luxembourgeois impose des garanties particulières pour le traitement des données personnelles des salariés. Les rémunérations individuelles constituent des données sensibles nécessitant une protection renforcée au titre du RGPD.

Comment mettre en place la transparence salariale sans divulguer les salaires individuels ?

La transparence salariale s'appuie sur des fourchettes salariales dans les offres et grilles internes, des critères objectifs documentés, des données agrégées par catégories de trois à cinq personnes minimum, et des grilles de rémunération transparentes basées sur des facteurs mesurables.

Pourquoi impliquer les représentants du personnel dans la mise en place de la transparence ?

L'implication des représentants du personnel dès la phase d'élaboration permet d'anticiper les difficultés et de coconstruire les solutions de communication. Ce dialogue social favorise l'adhésion aux nouvelles règles et la cohérence avec les obligations de la directive (UE) 2023/970.

Quel est le seuil d'anonymisation des données salariales selon le RGPD ?

Les données salariales doivent être présentées par groupes d'au moins trois à cinq personnes pour assurer l'anonymisation. Si l'anonymisation est impossible, l'obligation de communication ne s'applique pas, conformément à la directive (UE) 2023/970 et au RGPD.

Quelles données peuvent être communiquées en mode agrégé ?

Les données communicables en mode agrégé incluent les rémunérations médianes par catégorie, les écarts hommes-femmes et les répartitions par tranches salariales. Cette présentation respecte le seuil d'anonymisation et préserve la confidentialité des salaires individuels.

Quels sont les quatre critères fondamentaux à documenter pour la rémunération ?

Les quatre critères fondamentaux à documenter sont les compétences requises, l'effort fourni, les responsabilités assumées et les conditions de travail. Ces critères objectifs structurent la politique salariale conformément à la directive (UE) 2023/970.

Conditions d'exercice

La mise en œuvre de la transparence salariale sans divulgation repose sur un cadre juridique qui concilie information et protection des données.

Critère	Détail
Protection des données	La directive 2023/970 impose que les informations soient communiquées d'une manière qui préserve l'anonymat
Art. <u>L.261-1</u>	Le Code du travail impose des garanties particulières pour le traitement des données personnelles des salariés
Seuils d'anonymisation	Les données doivent être présentées par groupes d'au moins 3 à 5 personnes
Exemption automatique	Si l'anonymisation est impossible, l'obligation de communication ne s'applique pas
RGPD	Les salaires individuels constituent des données sensibles nécessitant une protection renforcée

Modalités pratiques

La mise en place de la transparence sans divulgation s'organise autour de quatre leviers principaux.

Étape	Détail
Fourchettes salariales	Indiquer des fourchettes dans les offres d'emploi et les grilles internes par niveau hiérarchique
Critères documentés	Détailler les 4 critères fondamentaux : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail
Données agrégées	Communiquer les rémunérations médianes par catégorie, les écarts hommes-femmes et les répartitions par tranches
Grilles accessibles	Mettre à disposition un document explicatif de la politique salariale sur l'intranet

Pratiques et recommandations

Créer un guide de rémunération accessible sur l'intranet expliquant la politique salariale, les critères d'évaluation et les processus de révision.

Organiser des sessions d'information animées conjointement par les RH et les managers pour expliquer la grille salariale et répondre aux questions.

Former les managers aux enjeux de transparence et aux nouvelles obligations légales en leur fournissant des grilles d'évaluation standardisées pour objectiver les décisions salariales.

Impliquer les représentants du personnel dès la phase d'élaboration pour anticiper les difficultés et coconstruire les solutions de communication.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Article 6 sur la protection de l'anonymat dans la communication des données
Règlement RGPD 2016/679	Protection des données personnelles
Art. <u>L.261-1</u>	Données personnelles des salariés dans le Code du travail
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité de traitement en matière de rémunération
Future loi de transposition	Attendue avant juin 2026

La mise en œuvre de la transparence salariale nécessite un équilibre entre information et confidentialité. Il est recommandé de commencer par un audit des pratiques actuelles et une consultation des représentants du personnel avant de définir la politique de communication. 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.