

Comment appliquer la transparence salariale lorsqu'il n'y a qu'une seule personne par poste ?

Réponse courte

Lorsqu'il n'y a qu'une seule personne par poste, la **transparence salariale** peut être appliquée sans divulguer le salaire individuel grâce à plusieurs approches conformes au RGPD. Le **regroupement par familles de postes** similaires, basé sur le niveau de responsabilité et les compétences, permet de constituer des catégories suffisamment larges pour garantir l'anonymisation.

Les **fourchettes salariales** élargies couvrant plusieurs niveaux hiérarchiques complètent le dispositif, tandis que la communication des **critères objectifs** de rémunération remplace avantageusement la divulgation de montants précis. Si l'identification d'un individu reste possible malgré ces mesures, l'**exemption de communication** s'applique automatiquement, car l'obligation de transparence ne peut pas primer sur la protection des données personnelles.

Définition

La **transparence salariale pour poste unique** consiste à appliquer les principes de transparence des rémunérations tout en préservant l'anonymat du titulaire du poste.

Cette situation nécessite des méthodes adaptées qui respectent à la fois l'esprit de la directive européenne et les exigences du **RGPD** en matière de protection des données personnelles.

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

Questions fréquentes

Comment appliquer la transparence salariale lorsqu'il n'y a qu'une seule personne par poste ?

Pour un poste unique, la transparence s'applique via le regroupement par familles de postes similaires, des fourchettes salariales élargies couvrant plusieurs niveaux, et la communication de critères objectifs. Si l'identification reste possible, l'exemption de communication s'applique automatiquement.

Comment utiliser le benchmarking externe pour les postes uniques ?

Le benchmarking externe consiste à référencer les études de marché sectorielles pour contextualiser les rémunérations sans divulguer les données internes. Cette approche permet de communiquer des fourchettes crédibles tout en préservant l'anonymat du titulaire d'un poste unique.

Quand l'exemption de communication s'applique-t-elle automatiquement ?

Si la communication des données salariales permet l'identification d'un individu, l'exemption s'applique de plein droit. L'obligation de transparence ne peut pas primer sur la protection des données personnelles imposée par le RGPD et l'article L.261-1 du Code du travail.

Quel seuil minimum de personnes garantit l'anonymisation salariale ?

Un groupe de moins de trois à cinq personnes ne permet pas une anonymisation effective. Au-delà de ce seuil, les données peuvent être communiquées sans risque d'identification individuelle, conformément à la directive (UE) 2023/970 et au RGPD.

Quelles sanctions en cas de divulgation non autorisée d'un salaire ?

L'article 458 du Code pénal luxembourgeois sanctionne la divulgation non autorisée de données protégées. Cette protection complète le RGPD, l'article L.261-1 du Code du travail et la loi du 1er août 2018 sur la protection des données au Luxembourg.

Sur quels critères regrouper les postes uniques pour préserver l'anonymat ?

Les postes uniques peuvent être regroupés par niveau hiérarchique, type de responsabilités, niveau de formation ou famille métier. Ces regroupements doivent être cohérents et explicables aux salariés, sans constituer un contournement artificiel des obligations légales.

Conditions d'exercice

L'application de la transparence salariale aux postes uniques repose sur un cadre juridique protecteur des données personnelles.

Critère	Détail
Protection des données	Art. <u>L.261-1</u> du Code du travail et RGPD : les données de rémunération constituent des données personnelles sensibles
Seuil d'anonymisation	Un groupe de moins de 3 à 5 personnes ne permet pas une anonymisation effective
Exemption automatique	Si la communication permet l'identification d'un individu, l'exemption s'applique de plein droit
Directive 2023/970	Les informations doivent être communiquées d'une manière qui préserve l'anonymat

Modalités pratiques

Plusieurs solutions permettent de concilier transparence et confidentialité pour les postes occupés par une seule personne.

Étape	Détail
Regroupement fonctionnel	Classer les postes uniques dans des catégories plus larges par niveau hiérarchique, type de responsabilités ou niveau de formation
Fourchettes élargies	Communiquer des bandes salariales couvrant plusieurs niveaux pour préserver l'anonymat
Critères objectifs	Documenter les grilles d'évaluation, facteurs de pondération et processus de révision salariale
Benchmarking externe	Référencer les études de marché sectorielles pour contextualiser sans divulguer les données internes
Validation	Garantir que chaque regroupement contient au minimum 3 à 5 personnes

Pratiques et recommandations

Effectuer un mapping complet des postes pour identifier les regroupements possibles par niveau de responsabilité, compétences requises ou famille métier.

Utiliser des critères de regroupement cohérents et explicables aux salariés, en évitant les regroupements artificiels qui pourraient être perçus comme un contournement des obligations.

Expliquer clairement aux salariés la logique de regroupement et les raisons liées à la protection des données pour renforcer la confiance.

Anticiper les futurs recrutements pour créer des groupes plus importants permettant une meilleure transparence à terme.

Cadre juridique

Référence	Objet
RGPD (UE) 2016/679	Définition et protection des données personnelles (article 4)
Art. <u>L.261-1</u>	Traitement des données personnelles des salariés
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Directive (UE) 2023/970	Article 6 sur la préservation de l'anonymat
Art. 458 du Code pénal	Sanctions en cas de divulgation non autorisée
Future loi de transposition	Attendue avant juin 2026

L'équilibre entre transparence et confidentialité nécessite une approche pragmatique. Il est recommandé de consulter un expert en protection des données avant la mise en œuvre, notamment pour valider les méthodes de regroupement. 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.