

# Dans quels cas l'exemption de communication s'applique-t-elle en matière de transparence salariale ?

## Réponse courte

L'**exemption de communication** s'applique automatiquement dans plusieurs situations prévues par la [directive 2023/970](#) et le droit luxembourgeois. Lorsque le **seuil d'anonymisation** n'est pas atteint, c'est-à-dire que le groupe concerné compte moins de trois à cinq personnes, la divulgation est interdite car elle permettrait d'identifier les salariés.

Le **risque d'identification indirecte**, par croisement de plusieurs informations, déclenche également l'exemption. La protection du **secret commercial** couvre les données de rémunération révélant des éléments stratégiques de l'entreprise. Enfin, le respect du **RGPD** et le principe de proportionnalité complètent les motifs d'exemption. L'obligation de transparence ne peut jamais primer sur la protection des données personnelles, et l'exemption est automatique dès qu'un de ces critères est rempli.

## Définition

L'**exemption de communication** dans la transparence salariale correspond aux situations légalement reconnues où l'employeur n'est pas tenu de divulguer certaines informations sur les rémunérations.

Ces exemptions visent à équilibrer l'objectif d'égalité salariale avec d'autres droits fondamentaux comme la **protection des données personnelles** et le secret des affaires.

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

## Questions fréquentes

### Combien de temps conserver la justification d'une exemption de communication ?

La justification de chaque exemption doit être conservée pendant au moins cinq ans. Le dossier inclut le motif légal, le calcul des effectifs, l'évaluation du risque d'identification et l'avis juridique éventuel, conformément aux exigences de traçabilité.

### Dans quels cas l'exemption de communication s'applique-t-elle en transparence salariale ?

L'exemption de communication s'applique lorsque le seuil d'anonymisation n'est pas atteint, en cas de risque d'identification indirecte, pour protéger le secret commercial, en application du RGPD ou pour respecter le principe de proportionnalité défini par la directive (UE) 2023/970.

### Faut-il consulter le DPO en cas de doute sur une exemption ?

Oui, en cas de doute sur l'applicabilité d'une exemption, il convient de solliciter le Délégué à la Protection des Données. La CNPD luxembourgeoise contrôle l'application du RGPD et peut être saisie en cas de difficulté d'interprétation.

### Le secret commercial peut-il justifier une exemption de communication salariale ?

Oui, le secret commercial justifie une exemption lorsque les données salariales révèlent des éléments stratégiques, des packages de rétention ou des primes de non-concurrence. La directive (UE) 2016/943 protège ces informations confidentielles de l'entreprise.

### Pourquoi privilégier la prudence en matière d'exemption salariale ?

La prudence est recommandée car il vaut mieux appliquer une exemption et documenter la décision plutôt que de risquer une violation du RGPD. Les sanctions liées à la protection des données peuvent être plus lourdes que celles liées au manquement de transparence.

### Qu'est-ce que l'identification indirecte d'un salaire ?

L'identification indirecte se produit lorsque le croisement de plusieurs informations permet de déduire le salaire d'une personne. Ce risque déclenche automatiquement l'exemption de communication, même si le seuil d'effectifs anonymisé est atteint.

### Quels organismes contrôlent l'application des règles de transparence salariale ?

La CNPD (Commission Nationale pour la Protection des Données) contrôle le respect du RGPD, et l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) supervise l'application du droit du travail luxembourgeois, dont les futures dispositions issues de la directive (UE) 2023/970.

## Conditions d'exercice

Les motifs d'exemption sont définis par le droit européen et luxembourgeois et s'appliquent de plein droit dès que les conditions sont réunies.

Critère	Détail
<b>Seuil d'anonymisation</b>	Groupes de moins de 3 à 5 personnes par catégorie homogène ne permettant pas l'anonymisation
<b>Identification indirecte</b>	Le croisement de plusieurs informations permet de déduire le salaire d'une personne
<b>Secret commercial</b>	Données révélant des éléments stratégiques, packages de rétention ou primes de non-concurrence
<b>Protection RGPD</b>	Rémunérations liées à des situations personnelles protégées par le secret médical ou social
<b>Proportionnalité</b>	Impact disproportionné de la divulgation par rapport à l'objectif d'égalité salariale

## Modalités pratiques

L'application des exemptions nécessite une évaluation documentée et traçable pour chaque catégorie de salariés.

Étape	Détail
<b>Analyse des demandes</b>	Identifier systématiquement les cas d'exemption potentiels pour chaque catégorie
<b>Dossier justificatif</b>	Documenter le motif légal, le calcul des effectifs, l'évaluation du risque d'identification et l'avis juridique
<b>Solutions alternatives</b>	Proposer des fourchettes salariales élargies, des critères objectifs transparents ou des données agrégées préservant l'anonymat
<b>Consultation DPO</b>	Solliciter le Délégué à la Protection des Données en cas de doute
<b>Conservation</b>	Conserver la justification de chaque exemption pendant au moins 5 ans
<b>Révision annuelle</b>	Réévaluer les exemptions car les effectifs et organisations peuvent évoluer

## Pratiques et recommandations

**Établir** une check-list systématique pour chaque catégorie de salariés couvrant l'effectif du groupe, le risque d'identification, la présence de données sensibles et l'impact sur le secret des affaires.

**Former** les équipes RH aux enjeux de protection des données et aux critères d'exemption et aux sanctions de transparence salariale conformément à la législation luxembourgeoise.

**Inform** les représentants du personnel des exemptions appliquées et de leurs motifs légaux, en publiant une politique claire expliquant les critères utilisés.

**Privilégier** la prudence en cas de doute sur l'applicabilité d'une exemption, car il vaut mieux l'appliquer et documenter la décision plutôt que de risquer une violation du RGPD.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>RGPD (UE) 2016/679</b>	Articles 4, 5 et 6 sur la licéité du traitement des données personnelles
<b>Art. <u>L.261-1</u></b>	Données personnelles des salariés dans le Code du travail
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données au Luxembourg
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Article 7 sur la préservation de l'anonymat
<b>Directive (UE) 2016/943</b>	Protection du secret des affaires
<b>CNPD</b>	Commission Nationale pour la Protection des Données — contrôle RGPD
<b><u>ITM</u></b>	Inspection du Travail et des Mines — application du droit du travail

L'application des exemptions nécessite une approche prudente et documentée. La transposition de la directive 2023/970 en droit luxembourgeois, attendue avant juin 2026, précisera les modalités nationales. 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.