

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 ?](#)

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
Seuil d'anonymisation	Groupes de moins de 3 à 5 personnes par catégorie homogène ne permettant pas l'anonymisation
Identification indirecte	Le croisement de plusieurs informations permet de déduire le salaire d'une personne
Secret commercial	Données révélant des éléments stratégiques, packages de rétention ou primes de non-concurrence
Protection RGPD	Rémunérations liées à des situations personnelles protégées par le secret médical ou social
Proportionnalité	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
Analyse des demandes	Identifier systématiquement les cas d'exemption potentiels pour chaque catégorie
Dossier justificatif	Documenter le motif légal, le calcul des effectifs, l'évaluation du risque d'identification et l'avis juridique
Solutions alternatives	Proposer des fourchettes salariales élargies, des critères objectifs transparents ou des données agrégées préservant l'anonymat
Consultation DPO	Solliciter le Délégué à la Protection des Données en cas de doute
Conservation	Conserver la justification de chaque exemption pendant au moins 5 ans
Révision annuelle	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
RGPD (UE) 2016/679	Articles 4, 5 et 6 sur la licéité du traitement des données personnelles
Art. <u>L.261-1</u>	Données personnelles des salariés dans le Code du travail
Loi du 1er août 2018	Protection des données au Luxembourg
Directive (UE) 2023/970	Article 7 sur la préservation de l'anonymat
Directive (UE) 2016/943	Protection du secret des affaires
CNPD	Commission Nationale pour la Protection des Données — contrôle RGPD
<u>ITM</u>	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.