

Un salarié peut-il connaître le salaire moyen de ses collègues au même poste ?

Réponse courte

Oui, la [directive \(UE\) 2023/970](#) accorde à chaque salarié le droit de demander les **niveaux de rémunération** moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs effectuant le même travail ou un travail de **valeur égale**. L'employeur doit répondre dans un délai de deux mois et fournir des données portant sur l'ensemble de la rémunération, y compris les **composantes variables**.

Il ne s'agit pas de connaître le salaire individuel d'un collègue identifié, mais d'accéder à des données agrégées permettant de vérifier l'absence de **discrimination salariale**. Les informations sont ventilées par sexe pour permettre une comparaison entre les rémunérations des hommes et des femmes au sein de la même catégorie. L'employeur ne peut pas refuser cette demande ni imposer une clause de confidentialité empêchant le salarié de l'exercer.

Définition

Le **salaire moyen par catégorie** est la moyenne arithmétique des rémunérations versées aux salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, ventilée par sexe.

Ce [droit à l'information](#) s'inscrit dans le cadre de la **transparence salariale** et vise à permettre au salarié de vérifier le respect du principe d'**égalité de rémunération**.

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur garantit-il l'anonymisation des données salariales ?

L'employeur doit s'assurer que les données communiquées ne permettent pas d'identifier un salarié individuellement. Lorsque la catégorie comporte un faible nombre de salariés, il peut regrouper plusieurs catégories proches pour préserver l'anonymat conformément au RGPD.

Comment se préparer à un volume croissant de demandes d'information ?

Il est recommandé de préparer des tableaux de référence par catégorie de travailleurs, actualisés régulièrement, et de former les équipes RH à la production rapide de ces statistiques. L'anticipation permet de respecter le délai de deux mois imposé par la directive (UE) 2023/970.

Quelle est la différence entre salaire moyen et salaire individuel d'un collègue ?

Le droit à l'information ne permet pas de connaître le salaire individuel d'un collègue identifié, mais d'accéder à des données agrégées par catégorie. Cette protection garantit la confidentialité tout en permettant de vérifier l'absence de discrimination salariale entre femmes et hommes.

Quelles données salariales sont incluses dans le calcul du salaire moyen ?

Le calcul porte sur la rémunération totale : salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables. La directive (UE) 2023/970 garantit ainsi une comparaison complète entre les rémunérations des femmes et des hommes au sein de la même catégorie de travailleurs.

Un salarié peut-il connaître le salaire moyen de ses collègues au même poste ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 accorde à chaque salarié le droit de demander les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories effectuant le même travail ou un travail de valeur égale. L'employeur doit répondre dans deux mois maximum.

Y a-t-il une limite au nombre de demandes d'information par an ?

Non, la directive (UE) 2023/970 ne fixe aucune limitation du nombre de demandes par an. Le salarié peut exercer son droit à l'information salariale autant de fois que nécessaire à tout moment de la relation de travail avec son employeur.

Conditions d'exercice

Le droit d'accès aux données salariales comparatives est encadré pour protéger à la fois la transparence et la vie privée.

Critère	Détail
Nature des données	Niveaux de rémunération moyens par sexe, pas de données individuelles nominatives
Catégorie de comparaison	Travailleurs effectuant le même travail ou un travail de valeur égale
Périmètre salarial	Rémunération totale : salaire de base, primes, avantages en nature
Délai de réponse	Deux mois maximum après la demande
Fréquence	Pas de limitation du nombre de demandes par an
Protection des données	Les données communiquées ne doivent pas permettre d'identifier un individu

Modalités pratiques

Le traitement de ces demandes implique une méthodologie de calcul rigoureuse et respectueuse de la protection des données.

Étape	Détail
Recevoir la demande	Enregistrer la demande formelle du salarié et accuser réception
Définir la catégorie	Identifier les travailleurs effectuant un travail de même valeur selon les critères objectifs
Calculer les moyennes	Calculer la rémunération moyenne par sexe pour la catégorie identifiée
Anonymiser	S'assurer que les données ne permettent pas d'identifier un salarié individuellement
Transmettre	Communiquer les résultats au salarié dans le délai de deux mois

Pratiques et recommandations

Préparer des tableaux de référence par catégorie de travailleurs, actualisés régulièrement, pour répondre rapidement aux demandes d'information.

Garantir l'anonymisation des données lorsque la catégorie comporte un faible nombre de salariés, en regroupant le cas échéant plusieurs catégories proches.

Accompagner la communication des données d'une explication des critères de classification utilisés pour définir les catégories de travailleurs.

Anticiper un volume croissant de demandes après l'entrée en vigueur de la loi en formant les équipes RH à la production rapide de ces statistiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Droit à l'information salariale individuelle
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. L.225-3	Critères de détermination du travail de valeur égale
Art. L.241-8	Protection contre les représailles

Lorsque la catégorie de travailleurs comporte moins de cinq personnes d'un même sexe, l'employeur peut être amené à adapter la présentation des données pour éviter l'identification indirecte, tout en satisfaisant le droit à l'information du salarié. 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.