

L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui divulgue son salaire dans le cadre de la transparence salariale ?

Réponse courte

Non, la [directive \(UE\) 2023/970](#) interdit expressément toute sanction ou mesure défavorable à l'encontre d'un salarié qui communique des informations sur sa propre rémunération. Le principe de **liberté de divulgation** permet à chaque salarié de partager son salaire avec ses collègues ou des tiers sans risquer de **représailles**.

Toute clause de **confidentialité salariale** interdisant aux salariés de révéler leur propre rémunération est considérée comme contraire à la directive. L'employeur peut en revanche exiger la confidentialité sur les données salariales d'autres personnes auxquelles le salarié aurait accès dans le cadre de ses fonctions. Un licenciement ou une sanction motivé par la divulgation de son propre salaire serait considéré comme une **mesure de représailles** et pourrait être déclaré nul.

Définition

La **liberté de divulgation salariale** est le droit reconnu à chaque salarié de communiquer des informations sur sa propre rémunération sans craindre de [sanctions de transparence salariale](#).

Les **clauses de confidentialité salariale** qui empêchent les salariés de partager leurs propres données de rémunération sont rendues inopposables par la directive, dans le cadre du principe de **non-représailles**.

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

Conditions d'exercice

La liberté de divulgation salariale est encadrée par des limites précises entre données personnelles et données de tiers.

Critère	Détail
Droit du salarié	Divulguer librement sa propre rémunération à des collègues ou des tiers
Clauses interdites	Les clauses contractuelles empêchant la divulgation du propre salaire sont nulles
Données de tiers	L'employeur peut maintenir la confidentialité sur les salaires d'autres personnes
Représailles interdites	Toute sanction liée à la divulgation est interdite et potentiellement nulle
Charge de la preuve	En cas de contestation, l'employeur doit prouver que la sanction n'est pas liée à la divulgation
Protection étendue	Couvre également les salariés qui aident un collègue à exercer son droit à l'information

Modalités pratiques

L'adaptation des contrats et des politiques internes nécessite une révision des clauses de confidentialité existantes.

Étape	Détail
Auditer les contrats	Recenser les clauses de confidentialité salariale dans les contrats de travail existants
Modifier les clauses	Supprimer ou adapter les clauses qui interdisent la divulgation du propre salaire
Réviser le règlement intérieur	Vérifier l'absence de dispositions contraires à la liberté de divulgation
Informers les managers	Sensibiliser l'encadrement à l'interdiction de sanctionner la divulgation salariale
Maintenir la confidentialité légitime	Préciser les obligations de confidentialité portant sur les données salariales de tiers

Pratiques et recommandations

Réviser les contrats de travail types pour supprimer les clauses de confidentialité portant sur le propre salaire du salarié.

Distinguer clairement entre la divulgation du propre salaire, qui est un droit, et la divulgation de données salariales de tiers, qui peut rester soumise à confidentialité.

Former les managers à ne pas réagir négativement lorsqu'un salarié partage son salaire avec ses collègues, car toute mesure défavorable pourrait être qualifiée de représaille.

Documenter les motifs de toute sanction disciplinaire pour prouver qu'elle n'est pas liée à l'exercice du droit de divulgation salariale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 7 §5	Interdiction des clauses de confidentialité sur le propre salaire
Directive (UE) 2023/970, art. 17	Protection contre les représailles
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles en matière d'égalité de traitement
Art. <u>L.241-9</u>	Nullité des dispositions contraires au principe d'égalité de traitement

La liberté de divulgation du propre salaire est un droit individuel du salarié. Elle ne crée pas d'obligation de transparence pour l'employeur au-delà de celles prévues par la directive, mais elle facilite le contrôle par les salariés du respect du principe d'égalité de rémunération. 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.