

# Qu'est-ce que la protection contre les représailles en matière de transparence salariale ?

## Réponse courte

La [directive \(UE\) 2023/970](#) instaure une **protection renforcée** contre les représailles pour tout salarié qui exerce ses droits en matière de transparence salariale. Cette protection couvre les salariés qui demandent des informations sur les rémunérations, qui divulguent leur propre salaire, qui signalent une **discrimination salariale** ou qui soutiennent un collègue dans l'exercice de ses droits.

L'employeur ne peut prendre aucune **mesure défavorable** à l'encontre de ces salariés, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une rétrogradation, d'un refus de promotion ou de toute autre sanction. En cas de contestation, la **charge de la preuve** est inversée : c'est à l'employeur de démontrer que la mesure prise n'est pas liée à l'exercice des droits de transparence. Le licenciement prononcé en représailles est nul de plein droit.

## Définition

La **protection contre les représailles** est le mécanisme juridique qui interdit à l'employeur de sanctionner un salarié pour avoir exercé ses droits liés à la transparence salariale.

Les **représailles** englobent toute mesure défavorable directe ou indirecte, y compris le licenciement, la modification des conditions de travail ou la discrimination dans l'**évolution de carrière**.

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

## Conditions d'exercice

La protection contre les représailles couvre un large éventail de situations et de personnes.

Critère	Détail
<b>Personnes protégées</b>	Salariés, représentants du personnel, témoins et personnes ayant aidé à l'exercice des droits
<b>Actes protégés</b>	Demande d'information, divulgation du propre salaire, signalement de discrimination, témoignage
<b>Mesures interdites</b>	Licenciement, rétrogradation, refus de promotion, modification défavorable des conditions de travail
<b>Charge de la preuve</b>	Inversée : l'employeur doit prouver l'absence de lien avec l'exercice des droits
<b>Sanction</b>	Nullité de plein droit du licenciement prononcé en représailles
<b>Durée</b>	Protection sans limitation dans le temps après l'exercice du droit

## Modalités pratiques

La mise en place de la protection contre les représailles nécessite des mesures organisationnelles et documentaires.

Étape	Détail
<b>Informers les salariés</b>	Communiquer l'existence de la protection contre les représailles et les canaux de signalement
<b>Former l'encadrement</b>	Sensibiliser les managers à l'interdiction de toute mesure défavorable liée à la transparence
<b>Documenter les décisions</b>	Tracer les motifs de toute décision RH défavorable pour prouver leur indépendance
<b>Mettre en place un canal</b>	Créer un dispositif de signalement des représailles présumées
<b>Suivre les situations</b>	Surveiller l'évolution de carrière des salariés ayant exercé leurs droits

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** la protection contre les représailles dans les formations obligatoires des managers et des responsables RH pour prévenir toute réaction inappropriée.

**Documenter** systématiquement les motifs de chaque décision défavorable concernant un salarié qui a exercé ses droits de transparence, en vue de pouvoir satisfaire l'inversion de la charge de la preuve.

**Garantir** l'indépendance entre le traitement des demandes d'information salariale et les décisions relatives à la carrière du salarié.

**Mettre en place** un suivi spécifique des salariés ayant formulé des demandes d'information pour vérifier l'absence de traitement défavorable dans les mois suivants.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 17</b>	Protection contre les représailles en matière de transparence salariale
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 18</b>	Inversion de la charge de la preuve
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles en matière d'égalité de traitement
<b>Art. <u>L.241-9</u></b>	Nullité des dispositions contraires au principe d'égalité de traitement

La protection contre les représailles est une composante essentielle de l'effectivité de la directive. Sans cette protection, les salariés n'oseraient pas exercer leurs droits à l'information salariale, rendant la transparence inopérante. 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.