

Une clause de confidentialité sur le salaire reste-t-elle valable après la directive transparence salariale ?

Réponse courte

Les **clauses de confidentialité** interdisant aux salariés de divulguer leur rémunération ne seront plus valables après la transposition de la **directive (UE) 2023/970**. La directive consacre le **droit des salariés** à communiquer librement sur leur rémunération et interdit expressément les clauses contractuelles empêchant cette transparence.

L'article **L.225-4** du Code du travail luxembourgeois prévoit déjà la **nullité de plein droit** de toute disposition salariale discriminatoire. Après transposition, l'employeur ne pourra plus opposer une clause de confidentialité à un salarié souhaitant discuter de son salaire avec ses collègues, notamment à des fins de **comparaison salariale** entre femmes et hommes.

Définition

La **clause de confidentialité salariale** est une stipulation contractuelle par laquelle le salarié s'engage à ne pas divulguer le montant de sa rémunération à des tiers ou à ses collègues.

Jusqu'à présent tolérée en droit luxembourgeois, cette pratique sera directement affectée par la directive européenne qui instaure un **droit à la transparence salariale** pour tous les travailleurs, rendant ces clauses inopposables dès lors qu'elles empêchent la vérification du principe d'égalité de rémunération.

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

Questions fréquentes

Faut-il auditer les contrats existants en prévision de la directive ?

Oui, il est recommandé d'identifier tous les contrats contenant une clause de confidentialité salariale et de réviser dès maintenant les contrats et politiques internes. Cette anticipation évite une non-conformité lors de la transposition de la directive (UE) 2023/970 avant juin 2026.

La fin des clauses signifie-t-elle que l'employeur doit publier les salaires ?

Non, la fin des clauses ne signifie pas que l'employeur doit publier les salaires individuels. Elle garantit uniquement que les salariés peuvent librement discuter de leur rémunération entre eux à des fins de vérification de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Le RGPD continue-t-il de protéger les données salariales ?

Oui, le RGPD continue de protéger les données salariales contre une diffusion non autorisée par l'employeur. La fin des clauses de confidentialité concerne uniquement la liberté du salarié de discuter de son propre salaire, pas la divulgation par l'employeur à des tiers.

Que prévoit l'article L.225-4 du Code du travail luxembourgeois ?

L'article L.225-4 prévoit la nullité de plein droit de toute disposition salariale discriminatoire. Cette nullité s'appliquera aux clauses de confidentialité empêchant la vérification du principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes après la transposition de la directive.

Quelles confidentialités restent valables après la transposition ?

Les obligations de confidentialité portant sur les informations commerciales ou stratégiques restent pleinement valables. Seules les clauses interdisant la divulgation du propre salaire deviennent nulles selon l'article 7 de la directive (UE) 2023/970.

Une clause de confidentialité sur le salaire reste-t-elle valable après la directive transparence salariale ?

Non, les clauses de confidentialité interdisant aux salariés de divulguer leur rémunération ne seront plus valables après la transposition. La directive (UE) 2023/970 consacre le droit des salariés à communiquer librement sur leur rémunération et interdit ces clauses contractuelles.

Conditions d'exercice

L'impact de la directive sur les clauses de confidentialité salariale couvre plusieurs aspects du droit du travail.

Critère	Détail
Interdiction	La directive interdit les clauses empêchant les salariés de divulguer leur rémunération
Droit à la communication	Tout salarié peut discuter librement de son salaire avec ses collègues
Clauses existantes	Les clauses de confidentialité salariale déjà en vigueur deviennent nulles
Secret professionnel	Les obligations de confidentialité portant sur d'autres informations restent valables
Données individuelles	L'employeur ne peut communiquer les salaires individuels à des tiers sans consentement
Protection des données	Le RGPD continue de protéger les données salariales contre une diffusion non autorisée par l'employeur

Modalités pratiques

La mise en conformité des contrats de travail et des politiques internes concernant la confidentialité salariale implique plusieurs actions.

Étape	Détail
Audit contractuel	Identifier tous les contrats contenant une clause de confidentialité salariale
Révision des contrats	Supprimer ou modifier les clauses de confidentialité portant sur la rémunération
Mise à jour du règlement intérieur	Retirer toute disposition interdisant la communication entre salariés sur les salaires
Communication interne	Informar les salariés de leur droit à discuter librement de leur rémunération
Formation des managers	Sensibiliser l'encadrement à ne pas sanctionner les discussions salariales entre collègues

Pratiques et recommandations

Anticiper la suppression des clauses de confidentialité salariale en révisant dès maintenant les contrats de travail et les politiques internes pour éviter une non-conformité lors de la transposition.

Distinguer clairement la confidentialité sur la rémunération, qui devient interdite, de la confidentialité sur les informations commerciales ou stratégiques, qui reste pleinement valable.

Inform les salariés de leur nouveau droit à la transparence salariale tout en rappelant les règles du RGPD concernant la protection des données personnelles.

Former les managers à accueillir sereinement les discussions salariales entre collègues et à y répondre de manière constructive.

Transformer cette évolution en opportunité en mettant en place des grilles de rémunération transparentes qui renforcent la confiance et l'engagement des équipes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Interdiction des clauses de confidentialité salariale, droit à la communication
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité de plein droit des dispositions salariales discriminatoires
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-8</u>	Protection contre les représailles pour avoir dénoncé une discrimination
RGPD	Protection des données personnelles, incluant les données salariales

La fin des clauses de confidentialité salariale ne signifie pas que l'employeur doit publier les salaires individuels. Elle garantit uniquement que les salariés peuvent librement discuter de leur rémunération entre eux à des fins de vérification de l'égalité de traitement. 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.