

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
<b>Interdiction</b>	La directive interdit les clauses empêchant les salariés de divulguer leur rémunération
<b>Droit à la communication</b>	Tout salarié peut discuter librement de son salaire avec ses collègues
<b>Clauses existantes</b>	Les clauses de confidentialité salariale déjà en vigueur deviennent nulles
<b>Secret professionnel</b>	Les obligations de confidentialité portant sur d'autres informations restent valables
<b>Données individuelles</b>	L'employeur ne peut communiquer les salaires individuels à des tiers sans consentement
<b>Protection des données</b>	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
<b>Audit contractuel</b>	Identifier tous les contrats contenant une clause de confidentialité salariale
<b>Révision des contrats</b>	Supprimer ou modifier les clauses de confidentialité portant sur la rémunération
<b>Mise à jour du règlement intérieur</b>	Retirer toute disposition interdisant la communication entre salariés sur les salaires
<b>Communication interne</b>	Informers les salariés de leur droit à discuter librement de leur rémunération
<b>Formation des managers</b>	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.

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