

# Comment informer les salariés de leurs droits en matière de transparence salariale ?

## Réponse courte

L'employeur a l'obligation d'informer les salariés de leurs **droits en matière de transparence salariale**, notamment le droit de demander des informations sur les **niveaux de rémunération** par sexe pour leur catégorie de travailleurs. La [directive \(UE\) 2023/970](#) impose que cette information soit accessible à tous les salariés et qu'elle couvre les critères de fixation des salaires, les **fourchettes de rémunération** et les modalités d'exercice du droit à l'information individuelle.

L'employeur doit également informer les candidats à l'embauche de la fourchette salariale du poste et de l'interdiction de demander leur **historique de rémunération**.

## Définition

Le **droit à l'information salariale** des salariés découle de la directive européenne sur la transparence des rémunérations. Il comprend le droit de connaître les critères de fixation et d'évolution des salaires, le droit de demander les niveaux de rémunération moyens par sexe pour les catégories de travailleurs comparables, et le droit de communiquer librement sur sa propre rémunération.

Ce droit vise à permettre aux salariés de vérifier le respect du principe d'**égalité de rémunération**.

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

## Conditions d'exercice

L'obligation d'information de l'employeur couvre plusieurs aspects et s'adresse à différents publics.

Critère	Détail
<b>Critères de rémunération</b>	Les critères de fixation et d'évolution des salaires doivent être accessibles à tous les salariés
<b>Droit à l'information individuelle</b>	Chaque salarié peut demander les niveaux de rémunération moyens par sexe pour sa catégorie
<b>Délai de réponse</b>	L'employeur doit répondre dans un délai de 2 mois
<b>Candidats</b>	Information sur la fourchette salariale dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien
<b>Historique salarial</b>	Interdiction de demander les rémunérations antérieures du candidat
<b>Liberté de communication</b>	Les salariés peuvent discuter de leur salaire sans restriction contractuelle

## Modalités pratiques

La mise en place d'un dispositif d'information conforme nécessite plusieurs actions coordonnées.

Étape	Détail
<b>Rédaction d'une notice</b>	Préparer un document synthétique présentant les droits des salariés en matière de transparence salariale
<b>Diffusion</b>	Communiquer la notice par e-mail, intranet et affichage dans les locaux de l'entreprise
<b>Intégration au onboarding</b>	Inclure l'information dans le parcours d'accueil des nouveaux salariés
<b>Formation des managers</b>	Sensibiliser l'encadrement aux droits des salariés et aux réponses à apporter
<b>Processus de demande</b>	Mettre en place un canal dédié pour les demandes individuelles d'information salariale
<b>Traçabilité</b>	Documenter les demandes reçues et les réponses apportées dans les délais

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** un document d'information clair et accessible présentant les droits des salariés en matière de transparence salariale, les critères de rémunération et les modalités d'exercice du droit à l'information.

**Diffuser** cette information par plusieurs canaux pour garantir qu'elle atteigne tous les salariés, y compris ceux qui n'ont pas accès à l'intranet.

**Former** les managers et les équipes RH à répondre de manière appropriée aux questions des salariés sur leur rémunération et à traiter les demandes d'information dans les délais légaux.

**Mettre** en place un processus formalisé de traitement des demandes individuelles incluant un accusé de réception et un suivi des délais de réponse.

**Intégrer** l'information sur la transparence salariale dans les offres d'emploi et le processus de recrutement pour respecter les obligations envers les candidats.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 5-7</b>	Droit à l'information des candidats et des salariés
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-2</u></b>	Champ d'application : conditions d'emploi, recrutement, salaire
<b>Art. <u>L.241-8</u></b>	Protection contre les représailles
<b>Art. <u>L.241-11</u></b>	Conformité des offres d'emploi au principe d'égalité de traitement

L'information des salariés ne se limite pas à la publication d'un document. Elle implique une démarche proactive de communication et de sensibilisation pour garantir que chaque salarié comprend ses droits et sait comment les exercer. 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.