

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 ?](#)

Questions fréquentes

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

L'employeur doit rédiger une notice claire, la diffuser par e-mail, intranet et affichage, l'intégrer au onboarding des nouveaux salariés, former les managers à répondre aux questions et mettre en place un processus formalisé de traitement des demandes individuelles d'information salariale.

Comment intégrer la transparence salariale au processus de recrutement ?

Il faut intégrer la fourchette salariale dans les offres d'emploi, supprimer toute demande d'historique de rémunération aux candidats, communiquer les critères de fixation du salaire et former les recruteurs aux nouvelles obligations de la directive (UE) 2023/970.

Quel délai pour répondre à une demande individuelle d'information salariale ?

L'employeur doit répondre à toute demande individuelle dans un délai maximum de deux mois. Ce délai s'applique aux demandes des salariés concernant les niveaux de rémunération moyens ventilés par sexe pour leur catégorie, conformément à l'article 7 de la directive (UE) 2023/970.

Quelle traçabilité prévoir pour les demandes d'information salariale ?

Il faut documenter les demandes reçues et les réponses apportées dans les délais. Cette traçabilité, comprenant accusé de réception et suivi du délai de deux mois, constitue une preuve de conformité en cas de contrôle de l'ITM ou de contestation par un salarié.

Quels canaux utiliser pour informer tous les salariés ?

Il convient de diffuser l'information par plusieurs canaux : e-mail, intranet, affichage dans les locaux et intégration au parcours d'accueil. Cette diffusion multicanale garantit que tous les salariés, y compris ceux n'ayant pas accès à l'intranet, soient correctement informés.

Quels droits les salariés doivent-ils connaître en matière de transparence salariale ?

Les salariés doivent connaître leur droit à l'information sur les niveaux de rémunération moyens par sexe, leur droit de communiquer librement sur leur propre salaire, l'accès aux critères de fixation des salaires et la protection contre les représailles selon la directive (UE) 2023/970.

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Critères de rémunération	Les critères de fixation et d'évolution des salaires doivent être accessibles à tous les salariés
Droit à l'information individuelle	Chaque salarié peut demander les niveaux de rémunération moyens par sexe pour sa catégorie
Délai de réponse	L'employeur doit répondre dans un délai de 2 mois
Candidats	Information sur la fourchette salariale dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien
Historique salarial	Interdiction de demander les rémunérations antérieures du candidat
Liberté de communication	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
Rédaction d'une notice	Préparer un document synthétique présentant les droits des salariés en matière de transparence salariale
Diffusion	Communiquer la notice par e-mail, intranet et affichage dans les locaux de l'entreprise
Intégration au onboarding	Inclure l'information dans le parcours d'accueil des nouveaux salariés
Formation des managers	Sensibiliser l'encadrement aux droits des salariés et aux réponses à apporter
Processus de demande	Mettre en place un canal dédié pour les demandes individuelles d'information salariale
Traçabilité	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
Directive (UE) 2023/970, art. 5-7	Droit à l'information des candidats et des salariés
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-2	Champ d'application : conditions d'emploi, recrutement, salaire
Art. L.241-8	Protection contre les représailles
Art. L.241-11	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.