

# Comment communiquer en interne sur la politique de rémunération sans créer de tensions entre salariés ?

## Réponse courte

La communication interne sur la politique de rémunération doit être **structurée** et **pédagogique** pour favoriser la compréhension des critères salariaux sans générer de comparaisons individuelles sources de tensions. L'objectif est de présenter les critères objectifs — compétences, responsabilités, ancienneté, performance — de manière transparente, tout en respectant la confidentialité des données individuelles.

La directive (UE) 2023/970 impose la communication des critères de rémunération à tous les salariés, mais pas la divulgation des salaires individuels. L'entreprise doit concentrer sa communication sur le **système** — grilles, fourchettes, mécanismes de progression — plutôt que sur les situations particulières, en associant les **représentants du personnel** à la démarche.

## Définition

La **communication interne sur la rémunération** désigne l'ensemble des actions par lesquelles l'employeur informe ses salariés des principes, critères et mécanismes qui régissent la fixation et l'évolution des salaires au sein de l'entreprise. Elle s'inscrit dans les obligations de transparence salariale tout en respectant les contraintes de confidentialité.

L'enjeu principal est de passer d'une culture du **secret salarial** à une culture de la **transparence des critères**, sans pour autant publier les rémunérations individuelles. Cette transition nécessite une approche progressive et accompagnée pour éviter les malentendus et les tensions interpersonnelles.

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

## Questions fréquentes

### Comment communiquer en interne sur la rémunération sans créer de tensions ?

La communication doit être structurée et pédagogique, centrée sur le système (grilles, fourchettes, mécanismes) plutôt que sur les situations individuelles. L'article 6 de la directive impose la communication des critères, pas des salaires individuels des collègues.

### Comment former les managers à la communication salariale ?

Les managers doivent être formés à expliquer les critères de rémunération de manière cohérente avec la politique de l'entreprise. Ils sont souvent le premier interlocuteur des salariés sur ces questions et doivent répondre aux interrogations sur le positionnement.

### Faut-il publier les salaires individuels pour respecter la transparence ?

Non, la transparence des critères ne signifie pas la publication des salaires individuels. L'entreprise doit viser la compréhension du système par les salariés, pas la comparaison interpersonnelle, en respectant le RGPD pour les données personnelles.

### Le RGPD limite-t-il la communication interne sur les rémunérations ?

Oui, le règlement (UE) 2016/679 (RGPD) impose le respect de la confidentialité des données salariales individuelles. La communication interne doit utiliser des données agrégées par catégorie et par sexe, sans permettre l'identification des salariés concernés.

### Quel rôle pour la délégation du personnel dans la communication ?

La délégation du personnel selon l'article L.414-1 peut relayer les informations et recueillir les préoccupations des salariés. Son association à la démarche renforce la confiance et joue un rôle de médiation qui limite les tensions individuelles.

### Quels critères de rémunération communiquer aux salariés ?

Les critères objectifs déterminant le niveau de rémunération doivent être communiqués : compétences, responsabilités, ancienneté, performance. L'article L.225-3 impose des critères communs de classification pour les deux sexes au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

La communication interne sur la rémunération doit respecter plusieurs principes.

Critère	Détail
Obligation légale	Communication des critères de rémunération à tous les salariés
Confidentialité	Interdiction de divulguer les salaires individuels sans consentement
Fourchettes	Publication des fourchettes salariales par poste ou catégorie
Critères objectifs	Communication des facteurs déterminant le niveau de rémunération
Progressions	Explication des mécanismes d'augmentation et de promotion
Protection des données	Respect du RGPD dans le traitement des données salariales

## Modalités pratiques

La mise en place d'une communication interne efficace sur la rémunération suit un processus progressif.

Étape	Détail
Préparation	Formaliser la politique de rémunération avant de la communiquer
Formation des managers	Former les responsables à expliquer les critères de rémunération
Support de communication	Élaborer un document synthétique présentant le système salarial
Réunion d'information	Organiser une présentation collective avec temps de questions
Canal individuel	Mettre en place un interlocuteur RH pour les questions individuelles
Suivi	Évaluer l'impact de la communication et ajuster si nécessaire

## Pratiques et recommandations

**Communiquer** sur le système de rémunération plutôt que sur les situations individuelles, en présentant les fourchettes salariales par catégorie de poste, les critères d'évaluation et les mécanismes de progression. Cette approche systémique permet de démontrer l'équité du processus sans exposer les données personnelles des salariés.

**Former** les managers de proximité à répondre aux questions des salariés sur leur positionnement salarial et les perspectives d'évolution. Les managers sont souvent le premier interlocuteur des salariés sur ces questions et doivent être en mesure d'expliquer les critères appliqués de manière cohérente avec la politique de l'entreprise.

**Associer** les représentants du personnel à la démarche de communication pour renforcer la confiance des salariés dans l'objectivité du système. La délégation du personnel peut relayer les informations et recueillir les préoccupations des salariés, jouant un rôle de médiation qui limite les tensions individuelles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 6	Obligation de communiquer les critères de rémunération
Art. <u>L.225-3</u>	Critères communs de classification pour les deux sexes
Art. <u>L.414-1</u>	Information et consultation de la délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679	Protection des données personnelles (RGPD)
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe

La transparence des critères de rémunération ne signifie pas la publication des salaires individuels. L'entreprise doit viser la compréhension du système par les salariés, pas la comparaison interpersonnelle. 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.