

La transparence salariale s'applique-t-elle aux salariés en période d'essai ?

Réponse courte

Les obligations de **transparence salariale** issues de la directive (UE) 2023/970 s'appliquent à tous les salariés sans distinction, y compris ceux en **période d'essai**. Dès lors qu'un contrat de travail est conclu, le salarié bénéficie du droit à l'information sur les critères de rémunération et les niveaux salariaux moyens de sa catégorie, ventilés par sexe. La période d'essai ne constitue pas un motif d'exclusion.

L'employeur doit donc communiquer les critères objectifs de rémunération applicables dès l'embauche et répondre à toute demande d'information salariale dans le délai de **2 mois**. Le salarié en période d'essai bénéficie de la même protection contre les **représailles** que tout autre salarié exerçant son droit à l'information. Cette égalité de traitement est cohérente avec le principe général selon lequel la période d'essai ne prive pas le salarié de ses droits fondamentaux.

Définition

La **période d'essai** est une phase initiale du contrat de travail pendant laquelle les deux parties évaluent la relation professionnelle, avec des règles de résiliation simplifiées prévues aux articles L.121-5 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

L'application de la transparence salariale aux salariés en période d'essai découle du **principe d'universalité** de la directive (UE) 2023/970, qui couvre tous les travailleurs liés par un contrat de travail ou une relation de travail, sans restriction liée à l'ancienneté ou au statut contractuel.

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

Questions fréquentes

Faut-il intégrer la transparence salariale dans l'onboarding ?

Oui, il est recommandé d'intégrer les informations sur la transparence salariale dans le kit d'accueil des nouveaux salariés. Cette démarche proactive démontre la conformité de l'entreprise et réduit les demandes individuelles ultérieures pendant la période d'essai.

L'employeur peut-il rompre la période d'essai en cas de demande d'information ?

Non, la rupture ne peut être motivée par l'exercice du droit à l'information salariale. L'article L.241-8 protège le salarié contre toute représaille, y compris une rupture de la période d'essai liée à l'exercice du droit à la transparence.

La fourchette salariale doit-elle être communiquée avant l'embauche ?

Oui, la fourchette doit figurer dans l'offre d'emploi, conformément à l'article 5 de la directive. Cette obligation précontractuelle s'applique à tous les recrutements, qu'ils débouchent sur un CDI ou un CDD avec période d'essai.

La transparence salariale s'applique-t-elle aux salariés en période d'essai ?

Oui, les obligations de transparence de la directive (UE) 2023/970 s'appliquent à tous les salariés, y compris en période d'essai. Le principe d'universalité de l'article 2 ne distingue pas selon l'ancienneté ou le statut contractuel du salarié.

Quels articles encadrent la période d'essai au Luxembourg ?

L'article L.121-5 du Code du travail régit la période d'essai au Luxembourg, avec des règles de résiliation simplifiées. Cette spécificité contractuelle ne prive pas le salarié de ses droits fondamentaux, notamment en matière d'égalité et de transparence.

Un salarié en période d'essai peut-il demander des informations salariales ?

Oui, le droit à l'information de l'article 7 s'exerce dès le premier jour du contrat. L'employeur doit répondre dans le délai de 2 mois, comme pour tout autre salarié, et bénéficie du principe d'égalité de traitement sans condition d'ancienneté.

Conditions d'exercice

Le droit à la transparence salariale s'applique dès la conclusion du contrat de travail, période d'essai incluse.

Critère	Détail
Bénéficiaires	Tous les salariés en période d'essai, CDI comme CDD
Droit à l'information	Demande possible dès le premier jour du contrat
Critères de rémunération	Doivent être communiqués au salarié dès l'embauche
Protection	Interdiction de représailles, y compris rupture de la période d'essai liée à l'exercice du droit
Délai de réponse	2 mois maximum, comme pour tout salarié
Fourchette salariale	Déjà communiquée lors du recrutement (obligation précontractuelle)

Modalités pratiques

L'intégration de la transparence salariale dans le processus d'onboarding permet de sécuriser les obligations dès la période d'essai.

Étape	Détail
Avant l'embauche	Communiquer la fourchette salariale dans l'offre d'emploi
Signature du contrat	Remettre les critères de rémunération applicables à la catégorie
Pendant la période d'essai	Répondre à toute demande d'information salariale dans le délai légal
Documentation	Conserver la preuve de la communication des critères
Fin de période d'essai	La rupture ne peut être motivée par l'exercice du droit à l'information

Pratiques et recommandations

Intégrer les informations relatives à la transparence salariale dans le kit d'accueil des nouveaux salariés, incluant les critères objectifs de rémunération et la procédure de demande d'information. Cette démarche proactive réduit les demandes individuelles ultérieures et démontre la conformité de l'entreprise.

Documenter soigneusement les critères ayant conduit à la fixation du salaire du nouveau salarié, en particulier l'expérience, les qualifications et les responsabilités. En cas de rupture pendant la période d'essai, cette documentation protège l'employeur contre toute allégation de représailles liée à l'exercice du droit à l'information salariale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 2	Champ d'application couvrant tous les travailleurs
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Droit individuel à l'information salariale
Art. L.121-5	Période d'essai dans le contrat de travail
Art. L.225-1	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. L.241-8	Protection contre les représailles
Future loi de transposition	Précisera les modalités d'application au Luxembourg

La période d'essai ne crée aucune exception aux obligations de transparence salariale. L'employeur doit traiter les demandes d'information des salariés en essai exactement comme celles des salariés confirmés. 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.