

# La transparence salariale impose-t-elle de revoir les contrats de travail existants ?

## Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 n'impose pas de **modifier formellement** les contrats de travail existants. Elle crée cependant de nouvelles obligations qui peuvent nécessiter une révision des pratiques salariales et de la **documentation contractuelle**. L'employeur devra rendre accessibles les critères de rémunération applicables à chaque catégorie de travailleurs.

En pratique, les entreprises devront vérifier la **cohérence** entre les clauses salariales des contrats existants et les critères objectifs désormais requis. Si des écarts injustifiés sont identifiés, l'employeur pourra proposer des **avenants** pour corriger ces disparités. La transparence salariale ne modifie pas le droit contractuel existant, mais elle rend visibles les incohérences qui pouvaient rester méconnues.

## Définition

La **révision des contrats de travail** dans le contexte de la transparence salariale désigne l'examen des clauses salariales des contrats existants à la lumière des nouvelles obligations de transparence. Elle vise à identifier les éventuelles incohérences ou discriminations dans la structure de rémunération.

Le contrat de travail au Luxembourg est régi par les articles L.121-4 et suivants du Code du travail, qui fixent les mentions obligatoires. La transparence salariale ajoute une **exigence d'objectivité** dans la justification des niveaux de rémunération sans modifier les règles contractuelles existantes.

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

## Conditions d'exercice

L'impact de la transparence salariale sur les contrats existants dépend de la situation de chaque entreprise.

Critère	Détail
<b>Modification obligatoire</b>	Non, la directive ne requiert pas de modification formelle des contrats
<b>Audit recommandé</b>	Vérification de la cohérence des clauses salariales avec les critères objectifs
<b>Avenants possibles</b>	En cas d'écarts injustifiés identifiés lors de l'audit interne
<b>Clauses de confidentialité</b>	Les clauses interdisant la discussion des salaires entre collègues seront nulles
<b>Critères de rémunération</b>	Doivent être documentés et accessibles, même si non mentionnés dans le contrat
<b>Consentement du salarié</b>	Tout avenant au contrat nécessite l'accord du salarié (art. <a href="#">L.121-7</a> )

## Modalités pratiques

La mise en conformité des pratiques contractuelles s'articule autour d'un audit salarial et d'une mise à jour des documents internes.

Étape	Détail
<b>Audit salarial</b>	Comparer les rémunérations par catégorie, sexe et ancienneté
<b>Identification des écarts</b>	Repérer les différences non justifiées par des critères objectifs
<b>Plan de correction</b>	Proposer des avenants ou des ajustements salariaux si nécessaire
<b>Mise à jour documentaire</b>	Formaliser les critères de rémunération dans un document accessible
<b>Suppression des clauses</b>	Retirer les clauses de confidentialité salariale contraires à la directive
<b>Communication</b>	Informar les salariés des critères de rémunération applicables

## Pratiques et recommandations

**Réaliser** un audit complet des contrats de travail en vigueur pour identifier les clauses salariales susceptibles de poser problème au regard de la transparence salariale. Cet audit doit comparer les rémunérations effectives par catégorie de travailleurs et mettre en lumière les écarts non justifiés par des critères objectifs tels que l'expérience, les qualifications ou les responsabilités.

**Supprimer** les clauses de confidentialité salariale qui interdisent aux salariés de discuter de leur rémunération entre eux, car ces clauses seront contraires à la [directive 2023/970](#). Parallèlement, formaliser les [grilles de rémunération](#) et les critères objectifs dans un document interne accessible à tous les salariés, afin de garantir la transparence sans nécessairement modifier chaque contrat individuel.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 6	Transparence des critères de fixation de la rémunération
Directive (UE) 2023/970, art. 7	Droit à l'information salariale
Art. <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Art. <u>L.121-7</u>	Modification des clauses essentielles du contrat
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les obligations contractuelles

La transparence salariale n'oblige pas à réécrire les contrats existants, mais elle rend indispensable un audit des pratiques salariales. Les entreprises qui anticipent cette démarche limiteront les risques de contentieux lors de l'entrée en vigueur de la loi. 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.