

Transparence salariale et secret des affaires : quelles limites au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **secret des affaires** ne peut pas être invoqué pour se soustraire aux obligations de transparence salariale. La directive (UE) 2023/970 prévoit que les obligations de communication des données salariales prévalent sur la **confidentialité commerciale**. Le droit à l'information salariale est un droit fondamental lié à l'égalité de traitement.

Toutefois, la transparence salariale n'impose pas de divulguer l'intégralité de la **politique de rémunération**. Les données communiquées sont agrégées et anonymisées par catégorie et par sexe. L'employeur peut protéger les éléments relevant de sa **stratégie commerciale** (positionnement concurrentiel, enveloppes budgétaires) tant qu'il respecte ses obligations de reporting. Le secret des affaires ne peut jamais masquer une **discrimination salariale**.

Définition

Le **secret des affaires** au Luxembourg est protégé par la loi du 26 juin 2019 transposant la directive (UE) 2016/943. Il couvre les informations qui ont une valeur commerciale du fait de leur caractère secret, qui font l'objet de mesures de protection raisonnables et qui ne sont pas généralement connues.

La **transparence salariale** constitue une exception à ce principe de confidentialité en ce qui concerne les données de rémunération nécessaires à la vérification de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. L'articulation entre ces deux régimes repose sur le principe de proportionnalité.

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

Conditions d'exercice

L'articulation entre secret des affaires et transparence salariale obéit à des règles de proportionnalité.

Critère	Détail
Secret des affaires invocable	Non, pour refuser la communication des données salariales obligatoires
Données à communiquer	Niveaux de rémunération moyens par catégorie et par sexe
Anonymisation	Les données individuelles doivent être anonymisées pour protéger les collègues
Stratégie salariale	L'employeur peut protéger ses choix stratégiques de rémunération
Enveloppes budgétaires	Non couvertes par l'obligation de transparence
Représentants du personnel	Accès aux données agrégées dans le cadre de l'évaluation conjointe

Modalités pratiques

La gestion de l'articulation entre confidentialité et transparence nécessite une politique claire.

Étape	Détail
Cartographie	Identifier les données couvertes par l'obligation de transparence et celles relevant du secret
Communication	Définir le périmètre des données communiquées aux salariés et aux représentants
Anonymisation	Mettre en place des procédures d'anonymisation pour les données individuelles
Clause de confidentialité	Les salariés recevant des données comparatives peuvent être tenus à la confidentialité vis-à-vis des tiers
Formation	Former les RH à distinguer les obligations de transparence des informations confidentielles

Pratiques et recommandations

Définir clairement la frontière entre les données soumises à l'obligation de transparence et les informations relevant du secret des affaires. Les données de rémunération par catégorie et par sexe sont obligatoirement communicables, tandis que les choix stratégiques de politique salariale (enveloppes budgétaires, positionnement marché, projections) peuvent rester confidentiels tant qu'ils ne servent pas à masquer une discrimination.

Accompagner la communication des données salariales d'explications pédagogiques sur les critères de rémunération utilisés et les raisons des écarts constatés. Cette approche proactive réduit les suspicions et les contentieux, tout en préservant les intérêts légitimes de l'entreprise. Les représentants du personnel impliqués dans l'évaluation conjointe peuvent être soumis à une obligation de confidentialité concernant les données individuelles auxquelles ils ont accès.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 12	Articulation entre transparence salariale et confidentialité
Directive (UE) 2016/943	Protection du secret des affaires
Loi du 26 juin 2019	Transposition du secret des affaires au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination
Future loi de transposition	Précisera les limites de la confidentialité

Le secret des affaires ne peut jamais servir de bouclier pour empêcher la vérification de l'égalité salariale. La transparence salariale prévaut sur la confidentialité commerciale en ce qui concerne les données nécessaires à la lutte contre la discrimination. 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.