

La transparence salariale impose-t-elle de publier la grille de salaires sur le site internet de l'entreprise ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 n'impose pas la **publication de la grille de salaires** sur le site internet de l'entreprise. Les obligations portent sur la communication de la fourchette salariale dans les offres d'emploi, la mise à disposition des critères de rémunération aux salariés et la transmission des rapports à l'organisme de surveillance. Aucune obligation ne concerne la publication intégrale de la structure salariale.

L'employeur doit cependant rendre les **critères de rémunération** accessibles à tous les salariés, via un intranet ou un document interne. La publication volontaire de la grille sur le site internet peut renforcer la **marque employeur**, mais elle n'est ni imposée ni recommandée par la directive si elle risque de divulguer des informations relevant du **secret des affaires**.

Définition

La **grille de salaires** est un document interne qui organise les niveaux de rémunération par poste, classification et échelon. Elle constitue l'outil de référence pour la fixation et l'évolution des rémunérations dans l'entreprise.

Les **critères de rémunération** que la directive impose de rendre accessibles sont les facteurs objectifs et non sexistes utilisés pour déterminer la rémunération et son évolution. Ils peuvent être communiqués sans nécessairement divulguer les montants exacts de la grille.

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

Questions fréquentes

Comment articuler publication et secret des affaires ?

L'employeur peut protéger les éléments stratégiques (positionnement, projections, enveloppes budgétaires) au titre du secret des affaires, tant qu'il respecte ses obligations de transparence sur les fourchettes et critères. Le secret ne peut jamais masquer une discrimination salariale.

Faut-il publier la grille de salaires sur le site internet de l'entreprise ?

Non, la directive (UE) 2023/970 n'impose pas la publication de la grille sur le site internet. Les obligations portent sur la fourchette dans les offres d'emploi, l'accessibilité des critères aux salariés et la transmission des rapports à l'organisme de surveillance.

La publication volontaire de la grille est-elle conseillée ?

La publication volontaire peut renforcer la marque employeur, mais elle n'est pas recommandée si elle risque de divulguer des informations relevant du secret des affaires protégé par la loi du 26 juin 2019. Cette décision relève du choix stratégique de l'entreprise.

Les critères de rémunération doivent-ils être accessibles aux salariés ?

Oui, les critères de rémunération doivent être accessibles à tous les salariés, via un intranet ou un document interne. Cette accessibilité est obligatoire selon l'article 6 de la directive (UE) 2023/970, sans nécessiter une publication externe complète.

Quel support privilégié pour la communication interne ?

L'intranet est le support adapté pour la mise à disposition interne des critères de rémunération. Un document formalisé remis lors de l'embauche est également pertinent. Ces supports satisfont l'obligation tout en préservant les intérêts légitimes de l'entreprise.

Quels articles de la directive régissent la publication ?

L'article 5 traite de la transparence pré-emploi (fourchettes dans les offres). L'article 6 concerne l'accessibilité des critères aux salariés. L'article 9 régit le reporting sur les écarts. Aucun n'impose la publication intégrale de la grille sur internet.

Conditions d'exercice

Les obligations de publication varient selon le type d'information et le destinataire.

Critère	Détail
Grille salariale sur internet	Non obligatoire
Fourchette dans les offres	Obligatoire dans toute offre d'emploi publique
Critères de rémunération	Accessibles à tous les salariés sur demande
Rapport sur les écarts	Transmis à l'organisme de surveillance et accessible aux salariés
Publication volontaire	Possible, mais non imposée par la directive
Intranet	Support adapté pour la mise à disposition interne des critères

Modalités pratiques

La mise à disposition des informations salariales peut emprunter plusieurs canaux selon le public visé.

Étape	Détail
Offres d'emploi	Intégrer la fourchette salariale dans chaque publication
Document interne	Formaliser les critères de rémunération dans un document accessible aux salariés
Intranet	Publier les critères et la politique de rémunération sur l'intranet
Information individuelle	Répondre aux demandes de données comparatives dans le délai de 2 mois
Rapport	Transmettre le rapport sur les écarts selon le calendrier applicable

Pratiques et recommandations

Distinguer les obligations légales de transparence (fourchettes dans les offres, critères accessibles aux salariés, reporting) des initiatives volontaires de publication (grille sur le site internet). L'entreprise peut choisir de publier sa grille salariale si elle estime que cela renforce son attractivité, mais cette décision doit être prise en connaissance des implications en termes de concurrence et de secret des affaires.

Privilégier la communication interne des critères de rémunération via l'intranet ou un document remis lors de l'embauche, plutôt que la publication externe de la grille complète. Cette approche satisfait les obligations de transparence tout en préservant les intérêts légitimes de l'entreprise. Informer les salariés de l'existence de leur droit à l'information salariale et de la procédure pour l'exercer.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 5	Transparence salariale avant l'emploi (fourchettes dans les offres)
Directive (UE) 2023/970, art. 6	Accessibilité des critères de rémunération pour les salariés
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Reporting sur les écarts de rémunération
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Loi du 26 juin 2019	Protection du secret des affaires au Luxembourg
Future loi de transposition	Précisera les modalités de communication

La transparence salariale ne signifie pas publication totale de la grille salariale sur internet. Elle impose des obligations ciblées de communication envers les candidats, les salariés et l'organisme de surveillance, sans exiger une divulgation publique complète. 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.