

# Comment un salarié peut-il utiliser la transparence salariale pour négocier son salaire ?

## Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 offre au salarié des **leviers concrets** pour négocier son salaire. Il peut demander les **niveaux de rémunération moyens** par sexe pour sa catégorie via son droit à l'information salariale et utiliser les fourchettes salariales publiées dans les offres d'emploi comme benchmark pour évaluer son positionnement.

Le salarié doit préparer son dossier avec des **données factuelles** : ancienneté, compétences, résultats et responsabilités. La **délégation du personnel** peut l'accompagner dans sa démarche. Si un écart injustifié est constaté, le **renversement de la charge de la preuve** impose à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination. Il convient de distinguer cette négociation individuelle de l'action en égalité de rémunération, qui relève d'une procédure juridique distincte.

## Définition

Le **droit à l'information salariale** permet à tout salarié de demander à son employeur des données sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant un travail identique ou de valeur égale. L'employeur doit répondre dans un délai de deux mois et fournir des informations fiables et complètes.

Ce droit constitue un outil de **négociation informée** en donnant au salarié une vision objective de sa position dans la grille de rémunération de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'obtenir les salaires individuels de ses collègues, mais des données agrégées permettant une comparaison pertinente.

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

## Conditions d'exercice

Le droit à l'information salariale s'exerce dans un cadre précis qui protège à la fois le salarié et la confidentialité des données individuelles.

Critère	Détail
<b>Bénéficiaires</b>	Tout salarié, sans condition d'ancienneté ni de type de contrat
<b>Objet de la demande</b>	Niveaux de rémunération moyens par sexe pour sa catégorie
<b>Délai de réponse</b>	L'employeur dispose de 2 mois pour répondre
<b>Format</b>	Données agrégées, jamais de salaires individuels
<b>Protection</b>	Interdiction de représailles contre le salarié demandeur
<b>Fourchettes salariales</b>	Publiées dans les offres d'emploi, utilisables comme référence

## Modalités pratiques

La préparation d'une négociation salariale fondée sur la transparence suit plusieurs étapes méthodiques.

Étape	Détail
<b>Demande d'information</b>	Adresser une demande écrite à l'employeur pour obtenir les données comparatives
<b>Collecte des benchmarks</b>	Relever les fourchettes salariales publiées dans les offres similaires
<b>Constitution du dossier</b>	Rassembler ancienneté, formations, compétences, évaluations et réalisations
<b>Accompagnement</b>	Solliciter la délégation du personnel pour un appui technique ou moral
<b>Analyse des écarts</b>	Comparer sa rémunération aux données obtenues et identifier les écarts
<b>Formulation de la demande</b>	Présenter une demande argumentée avec des critères objectifs

## Pratiques et recommandations

**Préparer** sa demande en amont en rassemblant les données objectives disponibles : fourchettes salariales des offres d'emploi comparables, informations obtenues via le droit à l'information individuelle, et éléments factuels sur son parcours professionnel. Le salarié doit présenter sa demande de manière constructive en s'appuyant sur des critères mesurables plutôt que sur des comparaisons personnelles avec des collègues identifiés.

**Solliciter** l'accompagnement de la délégation du personnel, qui dispose d'un accès privilégié aux données salariales agrégées de l'entreprise et peut aider à contextualiser les informations obtenues. En cas d'écart injustifié entre femmes et hommes constaté grâce aux données de transparence, le salarié peut s'appuyer sur le mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu par la directive.

**Distinguer** clairement la négociation salariale individuelle, qui vise à obtenir une revalorisation sur la base de critères professionnels, de l'action en égalité de rémunération, qui constitue une démarche juridique visant à corriger une discrimination salariale fondée sur le sexe. Ces deux approches peuvent être complémentaires mais relèvent de

logiques différentes.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 7</b>	Droit à l'information individuelle sur les niveaux de rémunération
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 5</b>	Transparence des rémunérations avant l'emploi (fourchettes salariales)
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 18</b>	Renversement de la charge de la preuve
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.414-1</u> et s.</b>	Attributions de la délégation du personnel
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les modalités d'exercice du droit à l'information

Le droit à l'information salariale est un outil de transparence et non un instrument de comparaison individuelle. Le salarié reçoit des données agrégées qui préservent l'anonymat de ses collègues. 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.