Une offre d'emploi doit-elle indiquer la rémunération conformément au droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Actuellement, aucune **obligation légale** n'impose d'indiquer la rémunération dans les offres d'emploi au Luxembourg. Les employeurs conservent leur **liberté de choix** tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de **non-discrimination** prévus par le Code du travail.

Cette situation changera avec la transposition de la Directive européenne 2023/970 sur la **transparence salariale**, obligatoire avant le 7 juin 2026. Les employeurs devront alors communiquer aux candidats la rémunération initiale ou la **fourchette de rémunération** du poste, soit dans l'offre d'emploi, soit avant l'entretien. L'historique salarial des candidats ne pourra plus être demandé. Anticiper ces obligations permet d'établir des **grilles salariales objectives**.

Définition

L'**offre d'emploi** est une communication publique par laquelle un employeur propose un poste à pourvoir, précisant les caractéristiques essentielles du poste et les conditions d'accès. Elle engage la responsabilité de l'employeur quant à la **véracité**, la **loyauté** et la **non-discrimination** des informations diffusées.

La **rémunération** désigne, selon la Directive européenne, le salaire ou traitement ordinaire de base et tout autre avantage payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), constituant un élément déterminant de la relation de travail.

Questions fréquentes

Comment anticiper la transparence salariale dans les offres d'emploi ?

Il est recommandé d'établir des grilles salariales objectives, d'indiquer volontairement des fourchettes salariales réalistes, de cartographier les salaires existants et de corriger les écarts supérieurs à 5% entre hommes et femmes pour un travail égal.

L'employeur pourra-t-il demander l'historique salarial des candidats après juin 2026 ?

Non, la Directive 2023/970 interdira aux employeurs de demander aux candidats leur historique de rémunération (salaires actuels ou antérieurs). Cette interdiction vise à briser la perpétuation des écarts salariaux et à favoriser une fixation objective des rémunérations.

La rémunération mentionnée dans une offre doit-elle respecter le salaire minimum ?

Oui, toute mention de rémunération doit respecter le salaire social minimum prévu à l'article L.222-1 du Code du travail luxembourgeois ainsi que les dispositions conventionnelles applicables au secteur d'activité concerné.

Quand la transparence salariale deviendra-t-elle obligatoire dans les offres d'emploi ?

À partir du 7 juin 2026, suite à la transposition de la Directive européenne 2023/970, les employeurs devront communiquer aux candidats la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération du poste, soit dans l'offre d'emploi, soit avant l'entretien d'embauche.

Quelles entreprises devront publier leurs écarts salariaux après transposition ?

Les entreprises de 100 salariés et plus devront publier régulièrement leurs données sur les écarts salariaux entre hommes et femmes. Cette obligation de reporting s'inscrit dans le cadre de la Directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels critères objectifs devront fonder la rémunération à partir de 2026 ?

Quatre critères objectifs seront requis : les compétences (qualifications, diplômes), l'effort (charge de travail, exigences), les responsabilités (niveau hiérarchique, autonomie) et les conditions de travail (horaires, environnement). Ces critères doivent être non sexistes et documentés.

Une offre d'emploi doit-elle obligatoirement indiquer la rémunération au Luxembourg ?

Actuellement non, aucune obligation légale n'impose d'indiquer la rémunération dans les offres d'emploi au Luxembourg. Les employeurs conservent leur liberté de choix tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus par le Code du travail.

Conditions d'exercice

Période	Obligation légale	Contenu requis	Sanction
Jusqu'au 7 juin 2026	Aucune obligation générale	Liberté totale de l'employeur	Aucune sanction spécifique
À partir du 7 juin 2026	Obligation européenne	Rémunération initiale OU fourchette basée sur critères objectifs	Sanctions à définir par loi de transposition

Situation actuelle : Aucune obligation légale générale n'impose d'indiquer la rémunération dans les offres d'emploi au Luxembourg, quel que soit le canal de diffusion (ADEM, sites emploi, réseaux sociaux). L'employeur conserve sa liberté de choix tout en respectant les principes d'**égalité de traitement** et de **non-discrimination** (articles L.241-1 et L.241-2 du Code du travail).

À partir de juin 2026 : La Directive européenne 2023/970 imposera aux employeurs de fournir aux candidats des informations sur la **rémunération initiale** ou la **fourchette de rémunération** basée sur des critères objectifs et non sexistes. Cette information devra être communiquée soit dans l'offre d'emploi, soit avant l'entretien d'embauche.

Les employeurs devront également s'abstenir de demander aux candidats leur **historique de rémunération** (salaires actuels ou antérieurs), et veiller à ce que les offres d'emploi et dénominations de postes soient **neutres** et non sexistes.

Modalités pratiques

Critères objectifs de fixation de la rémunération (obligatoires à partir de 2026) :

Critère	Description	Application pratique
Compétences	Qualifications, diplômes, certifications	Grille selon niveau de formation
Effort	Charge de travail, exigences physiques/mentales	Évaluation des contraintes du poste
Responsabilités	Niveau hiérarchique, autonomie, budget géré	Classification selon organigramme
Conditions de travail	Horaires, déplacements, environnement	Prise en compte des pénibilités

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Phase de transition : Les employeurs ont intérêt à préparer leur conformité en établissant des **grilles salariales objectives** basées sur les quatre critères ci-dessus. Il est recommandé de commencer à indiquer volontairement des fourchettes salariales pour anticiper la réglementation.

Mise en œuvre pratique : L'employeur peut mentionner un montant fixe, une fourchette de rémunération, ou utiliser temporairement des formules comme "selon profil et expérience" (jusqu'à la transposition de la Directive). Toute mention doit respecter le **salaire social minimum** (article L.222-1 du Code du travail) et les dispositions conventionnelles applicables.

Pour les offres publiées via l'**ADEM**, aucune obligation spécifique n'existe actuellement, mais il est conseillé d'anticiper les futures exigences. L'employeur doit documenter les critères objectifs de fixation de la rémunération pour justifier ses pratiques en cas de contrôle.

Pratiques et recommandations

Indiquer au minimum une **fourchette salariale réaliste** dans l'offre d'emploi permet de réduire les candidatures inadaptées et de renforcer la transparence du processus de recrutement.

Les entreprises doivent cartographier leurs salaires, identifier et corriger les écarts supérieurs à **5%** entre hommes et femmes pour un travail égal, et former les managers aux nouveaux enjeux de transparence. Les critères de rémunération doivent être **objectifs**, **mesurables** et **documentés** pour répondre aux futures exigences de reporting.

Adopter volontairement la transparence salariale permet d'éviter des ajustements salariaux précipités lors de l'entrée en vigueur de la transposition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.241-1 et L.241-2	Principes d'égalité de traitement et non-discrimination dans les offres d'emploi
Article L.222-1	Respect du salaire social minimum
Article L.121-6	Obligation d'information écrite du salarié sur les éléments essentiels du contrat
Directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023	Transparence des rémunérations et mécanismes d'application
Loi de transposition luxembourgeoise	À venir - modalités spécifiques d'application au Grand-Duché

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les entreprises de 100 salariés et plus devront également publier régulièrement leurs données sur les écarts salariaux. Les employeurs ont intérêt à anticiper ces obligations pour se conformer au cadre réglementaire à venir.

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.