L'employeur peut-il interroger le candidat sur son précédent salaire ?

Réponse courte

L'employeur peut interroger le candidat sur son **précédent salaire** au Luxembourg uniquement si cette information est **directement nécessaire** pour évaluer l'aptitude du candidat au poste ou pour déterminer la **rémunération future** . La collecte doit être justifiée, proportionnée, transparente et respecter les principes de non-discrimination et de protection des données personnelles.

Le candidat n'est **pas obligé de répondre**, sauf si une convention collective impose la **transparence salariale**. L'employeur doit informer le candidat de la finalité de la collecte, garantir la **confidentialité** des données et ne pas utiliser le refus de réponse comme motif systématique de rejet de la candidature. L'évaluation des compétences et de l'expérience doit primer sur la référence au précédent salaire pour fixer la nouvelle rémunération.

Définition

La question du précédent salaire désigne la pratique par laquelle un employeur sollicite d'un candidat, dans le cadre des questions autorisées en entretien, la communication de la **rémunération** perçue lors de ses emplois antérieurs. Cette démarche vise généralement à situer le niveau de rémunération du candidat, à apprécier ses prétentions salariales ou à orienter la négociation lors du recrutement.

Cette information constitue une **donnée à caractère personnel**, dont la collecte et le traitement sont soumis à des règles strictes en matière de pertinence, de finalité et de protection des droits du **candidat**.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il interroger le candidat sur son précédent salaire au Luxembourg ?

Oui, mais uniquement si cette information est directement nécessaire pour évaluer l'aptitude du candidat ou déterminer la rémunération future. La collecte doit être justifiée, proportionnée, transparente et respecter la non-discrimination et la protection des données.

Le candidat est-il obligé de répondre sur son précédent salaire ?

Non, le candidat n'est pas obligé de répondre, sauf si une convention collective impose la transparence salariale. Le refus de répondre ne peut constituer un motif systématique de rejet de la candidature par l'employeur.

Le précédent salaire peut-il déterminer la nouvelle rémunération ?

L'évaluation des compétences, de l'expérience et des exigences du poste doit primer sur la référence au précédent salaire. Cette pratique évite de reproduire d'éventuelles inégalités salariales antérieures et de perpétuer des écarts injustifiés.

Quand est-il pertinent de demander le précédent salaire ?

Il est recommandé de limiter cette interrogation aux situations où l'information est indispensable pour garantir l'équité interne ou la cohérence des grilles salariales. L'utilisation systématique peut être perçue comme intrusive et risquée.

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

Quelles précautions pour collecter le précédent salaire ?

L'employeur doit informer le candidat de la finalité de la collecte, garantir la confidentialité des données, respecter le principe de minimisation et limiter la conservation à la durée nécessaire à la finalité du recrutement.

Quels risques juridiques en cas de question abusive sur le salaire ?

L'employeur doit pouvoir justifier la nécessité de collecter cette information en cas de contrôle ou litige, sous peine de sanctions au titre des articles L.241-1 et L.251-1 du Code du travail (égalité de traitement, non-discrimination).

Conditions d’exercice

L'interrogation d'un candidat sur son précédent salaire est soumise aux conditions suivantes.

Critère	Détail
Lien avec le poste	Information en lien direct et nécessaire avec l'évaluation de l'aptitude ou la détermination de la rémunération
Principes	Loyauté, proportionnalité et transparence
Justification	Objectivement justifiée par la nature de l'emploi ou les conditions de rémunération de l'entreprise
Pression	Interdite, le refus de répondre ne peut constituer un motif systématique de rejet
Égalité de traitement	Garantie à chaque étape du processus, non-discrimination
Traçabilité	Documentation des données collectées avec encadrement humain

Modalités pratiques

La collecte d'informations sur le précédent salaire s'organise selon les modalités suivantes.

Aspect	Détail
Données collectables	Montant de la rémunération antérieure, composantes (fixe, variable, avantages en nature), justificatifs éventuels
Limitation	Strictement nécessaire pour apprécier la candidature ou fixer la rémunération
Obligation de réponse	Le candidat n'est pas tenu de répondre, sauf convention collective imposant la transparence salariale
Information du candidat	Finalité de la collecte, durée de conservation, droits en matière de protection des données
Confidentialité	Traitement confidentiel, pas de communication à des tiers non autorisés
Conservation	Limitée à la durée nécessaire à la finalité poursuivie

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **limiter** l'interrogation sur le précédent salaire aux situations où cette information est indispensable pour garantir l'équité interne ou la cohérence des grilles salariales. L'utilisation systématique de cette question peut être perçue comme intrusive et risquée au regard des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

L'évaluation des compétences, de l'expérience et des exigences du poste doit **primer** sur la référence au précédent salaire pour déterminer la rémunération à proposer. Il convient d'**éviter** que le précédent salaire ne devienne le critère unique de fixation du nouveau salaire, afin de ne pas reproduire d'éventuelles inégalités salariales antérieures.

En cas de doute sur la légitimité de la question ou la pertinence de la donnée, il est conseillé de **consulter** le délégué à la protection des données ou le service juridique interne. La traçabilité des échanges et la justification de la nécessité de la collecte doivent être **assurées**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4 du Code du travail	mentions obligatoires du contrat de travail
Art. L.241-1 du Code du travail	égalité de traitement entre hommes et femmes, égalité de rémunération
Art. L.251-1 du Code du travail	non-discrimination générale
Loi du 1er août 2018	protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
Art. L.261-1 du Code du travail	traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance
Jurisprudence luxembourgeoise	licéité de la question du précédent salaire sous conditions de nécessité objective

L'employeur doit pouvoir justifier, en cas de contrôle ou de litige, la nécessité de collecter l'information relative au précédent salaire. Il doit veiller à ce que cette pratique ne conduise pas à perpétuer des écarts de rémunération injustifiés et à respecter strictement les principes de non-discrimination et de protection des données personnelles.

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.