

# L'employeur doit-il indiquer le salaire dans l'offre d'emploi selon la directive transparence salariale ?

## Réponse courte

Dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition de la [directive \(UE\) 2023/970](#), l'employeur luxembourgeois devra indiquer le **niveau de rémunération** ou une **fourchette salariale** dans chaque offre d'emploi. Cette information doit être communiquée au candidat avant l'entretien d'embauche, soit dans l'annonce publiée, soit avant le premier entretien au plus tard.

L'objectif est de permettre une **négociation éclairée** et de réduire les asymétries d'information qui contribuent aux écarts salariaux entre femmes et hommes. L'employeur peut choisir entre un montant fixe et une fourchette, mais les informations fournies doivent refléter la rémunération réellement envisagée pour le poste. Les dispositions de la **convention collective** applicable, si elles existent, peuvent également servir de référence dans l'annonce.

## Définition

L'**obligation d'affichage salarial** dans les offres d'emploi est une mesure de transparence pré-contractuelle imposée par la directive (UE) 2023/970.

Elle vise à garantir que les candidats disposent d'une **information préalable** sur la rémunération avant d'entamer le processus de recrutement, contribuant ainsi à l'**égalité de traitement** dès la phase de candidature.

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

## Questions fréquentes

### Comment intégrer la convention collective dans l'annonce salariale ?

Si une convention collective est applicable, la grille conventionnelle peut être mentionnée dans l'annonce comme référence salariale. L'employeur peut s'appuyer sur les niveaux conventionnels pour construire une fourchette transparente et conforme à la directive (UE) 2023/970.

### L'employeur doit-il indiquer le salaire dans l'offre d'emploi selon la directive ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 impose à l'employeur d'indiquer le niveau de rémunération ou une fourchette salariale dans chaque offre d'emploi. Cette information doit être communiquée au candidat dans l'annonce ou avant le premier entretien d'embauche au plus tard.

### L'employeur peut-il choisir entre un montant fixe et une fourchette ?

Oui, l'employeur peut indiquer un montant fixe ou une fourchette salariale dans l'offre d'emploi. Les informations fournies doivent refléter la rémunération réellement envisagée pour le poste et être fondées sur des critères objectifs et non discriminatoires.

### Que faire pour démontrer la conformité en cas de contrôle ?

L'employeur doit archiver les offres d'emploi publiées pour démontrer la conformité en cas de contrôle de l'ITM. Cette traçabilité documentaire couvre les différents canaux de recrutement utilisés et les fourchettes appliquées pour chaque poste publié.

## Quel est l'objectif de l'affichage salarial dans les offres d'emploi ?

L'affichage salarial vise à permettre une négociation éclairée et à réduire les asymétries d'information qui contribuent aux écarts salariaux entre femmes et hommes. Il garantit que les candidats disposent d'une information préalable sur la rémunération avant le processus de recrutement.

## Quelles entreprises sont concernées par l'obligation d'affichage salarial ?

L'obligation d'affichage salarial s'applique à tous les employeurs publics et privés, quelle que soit leur taille. Aucun seuil d'effectifs ne dispense de cette obligation, qui constitue un socle universel de transparence pré-emploi imposé par la directive (UE) 2023/970.

## Conditions d'exercice

L'obligation de transparence salariale dans les offres d'emploi s'applique à tous les employeurs sans condition de taille.

Critère	Détail
<b>Employeurs concernés</b>	Tous les employeurs publics et privés, quelle que soit leur taille
<b>Type d'information</b>	Niveau de rémunération initial ou fourchette salariale
<b>Base de calcul</b>	Fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires
<b>Moment de communication</b>	Avant le premier entretien ou dans l'annonce elle-même
<b>Support</b>	Offre d'emploi publiée ou communication directe au candidat
<b>Convention collective</b>	Si applicable, la grille conventionnelle peut être mentionnée

## Modalités pratiques

L'intégration du salaire dans les offres d'emploi nécessite une adaptation des processus de recrutement.

Étape	Détail
<b>Définir la fourchette</b>	Déterminer la rémunération envisagée sur la base des critères objectifs de l'entreprise
<b>Rédiger l'annonce</b>	Intégrer la fourchette salariale de manière claire et visible dans l'offre
<b>Vérifier la cohérence</b>	S'assurer que la fourchette correspond à la rémunération réellement proposée
<b>Former les recruteurs</b>	Informar les équipes de recrutement de cette nouvelle obligation
<b>Archiver</b>	Conserver les offres publiées pour démontrer la conformité en cas de contrôle

## Pratiques et recommandations

**Définir** des fourchettes salariales réalistes et cohérentes avec les grilles internes pour éviter les écarts entre l'annonce et l'offre finale.

**Harmoniser** les pratiques de publication entre les différents canaux de recrutement utilisés par l'entreprise.

**Éviter** les fourchettes trop larges qui videraient l'obligation de transparence de son sens et pourraient être considérées comme non conformes.

**Mettre à jour** régulièrement les fourchettes en fonction de l'évolution du marché et des grilles internes pour garantir leur pertinence.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 5	Obligation de transparence salariale avant l'emploi
Art. <a href="#">L.225-1</a>	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. <a href="#">L.241-2</a>	Égalité de traitement dans les conditions de recrutement
Art. <a href="#">L.241-11</a>	Sanctions pour offres d'emploi non conformes à l'égalité de traitement

L'obligation d'affichage salarial dans les offres d'emploi entrera en vigueur dès la transposition de la directive, prévue au plus tard le 7 juin 2026. Les entreprises qui publient déjà les fourchettes salariales dans leurs annonces seront en avance sur cette obligation. 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.