

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 ?](#)

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
Employeurs concernés	Tous les employeurs publics et privés, quelle que soit leur taille
Type d'information	Niveau de rémunération initial ou fourchette salariale
Base de calcul	Fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires
Moment de communication	Avant le premier entretien ou dans l'annonce elle-même
Support	Offre d'emploi publiée ou communication directe au candidat
Convention collective	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
Définir la fourchette	Déterminer la rémunération envisagée sur la base des critères objectifs de l'entreprise
Rédiger l'annonce	Intégrer la fourchette salariale de manière claire et visible dans l'offre
Vérifier la cohérence	S'assurer que la fourchette correspond à la rémunération réellement proposée
Former les recruteurs	Informar les équipes de recrutement de cette nouvelle obligation
Archiver	Conservar 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. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-2</u>	Égalité de traitement dans les conditions de recrutement
Art. <u>L.241-11</u>	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.