

Une fourchette salariale suffit-elle dans l'offre d'emploi pour respecter la transparence salariale ?

Réponse courte

Oui, la [directive \(UE\) 2023/970](#) autorise explicitement l'employeur à indiquer une **fourchette salariale** plutôt qu'un montant fixe dans l'offre d'emploi. Cette fourchette doit être fondée sur des **critères objectifs** et non discriminatoires, tels que l'expérience, les qualifications ou les responsabilités du poste. Elle doit refléter la **rémunération réellement envisagée** pour le poste et ne pas être artificiellement élargie pour contourner l'obligation de transparence.

La fourchette peut s'appuyer sur les grilles de la convention collective applicable ou sur la politique de rémunération interne de l'entreprise. L'employeur conserve une **marge de négociation** dans le cadre de la fourchette affichée, mais ne peut pas proposer un salaire en dehors de celle-ci sans justification objective liée au profil du candidat retenu.

Définition

La **fourchette salariale** est l'intervalle entre un montant minimum et un montant maximum de rémunération que l'employeur est prêt à offrir pour un poste donné.

Elle constitue une alternative au salaire fixe pour satisfaire l'obligation de **transparence pré-emploi** imposée par la directive, tout en préservant une flexibilité dans la négociation individuelle.

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

Questions fréquentes

Comment harmoniser les fourchettes pour des postes de valeur égale ?

Il faut harmoniser les fourchettes entre les différentes annonces pour des postes de valeur égale afin de prévenir toute incohérence susceptible de révéler une discrimination indirecte. Cette cohérence doit aussi correspondre aux rémunérations des salariés déjà en poste sur des fonctions similaires.

L'employeur peut-il proposer un salaire en dehors de la fourchette annoncée ?

Non, sauf justification objective liée au profil du candidat retenu. L'offre finale doit en principe rester dans la fourchette annoncée. Toute dérogation doit être documentée et reposer sur des critères objectifs et non discriminatoires conformes à la directive (UE) 2023/970.

La fourchette peut-elle varier selon le sexe du candidat ?

Non, la fourchette ne doit absolument pas varier selon le sexe du candidat. Elle doit être identique pour tous les candidats au même poste, conformément au principe de non-discrimination défini à l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.

Quelle amplitude raisonnable pour une fourchette salariale ?

Une amplitude de 15 à 20 % entre le minimum et le maximum permet de maintenir un équilibre entre transparence et flexibilité. Une fourchette excessivement large pourrait être considérée comme un contournement de l'obligation de transparence imposée par la directive (UE) 2023/970.

Sur quels critères objectifs doit reposer la fourchette salariale ?

La fourchette doit être fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires : expérience, qualifications, responsabilités du poste, grille conventionnelle applicable, politique interne ou benchmark sectoriel. Ces critères doivent être documentés et appliqués de manière cohérente.

Une fourchette salariale suffit-elle dans l'offre d'emploi pour respecter la transparence salariale ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 autorise explicitement l'employeur à indiquer une fourchette salariale plutôt qu'un montant fixe. Cette fourchette doit être fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires comme l'expérience, les qualifications ou les responsabilités du poste.

Conditions d'exercice

La fourchette salariale doit respecter plusieurs conditions pour être conforme aux exigences de transparence.

Critère	Détail
Base de calcul	Critères objectifs et non discriminatoires (expérience, qualifications, responsabilités)
Amplitude	Raisnable et reflétant la réalité du poste, pas artificiellement élargie
Référence	Grille conventionnelle, politique interne ou benchmark sectoriel
Communication	Dans l'offre d'emploi ou au plus tard avant le premier entretien
Négociation	L'offre finale doit rester dans la fourchette annoncée sauf justification objective
Non-discrimination	La fourchette ne doit pas varier selon le sexe du candidat

Modalités pratiques

La construction d'une fourchette salariale conforme nécessite une méthodologie structurée.

Étape	Détail
Analyser le poste	Identifier le niveau de responsabilité, les compétences requises et le positionnement hiérarchique
Consulter les références	Vérifier la convention collective applicable et les grilles internes existantes
Fixer les bornes	Déterminer le minimum et le maximum en fonction des critères objectifs retenus
Valider la cohérence	S'assurer que la fourchette est cohérente avec les rémunérations des postes similaires existants
Documenter les critères	Conserver la trace des critères utilisés pour justifier l'amplitude de la fourchette

Pratiques et recommandations

Calibrer la fourchette avec une amplitude de 15 à 20 % entre le minimum et le maximum pour maintenir un équilibre entre transparence et flexibilité.

Vérifier que les salariés déjà en poste sur des fonctions similaires sont rémunérés dans la fourchette publiée pour éviter des tensions internes.

Documenter les critères objectifs qui justifient le positionnement d'un candidat dans la partie basse ou haute de la fourchette.

Harmoniser les fourchettes entre les différentes annonces pour des postes de valeur égale afin de prévenir toute incohérence susceptible de révéler une discrimination indirecte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 5	Transparence salariale avant l'emploi : salaire initial ou fourchette
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-3	Critères de détermination du travail de valeur égale
Art. L.241-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe

La directive ne fixe pas d'amplitude maximale pour la fourchette salariale. Toutefois, une fourchette excessivement large pourrait être considérée comme un contournement de l'obligation de transparence et exposer l'employeur à des contestations. 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.