

L'employeur peut-il demander l'historique salarial d'un candidat lors du recrutement ?

Réponse courte

Non, la [directive \(UE\) 2023/970](#) interdit expressément à l'employeur de demander aux candidats leur **historique salarial**, c'est-à-dire les rémunérations perçues dans leurs emplois actuels ou précédents. Cette interdiction vise à rompre le cycle de reproduction des **inégalités salariales** d'un emploi à l'autre, qui affecte particulièrement les femmes.

L'employeur doit fonder son offre salariale sur des **critères objectifs** liés au poste à pourvoir, tels que les compétences requises, le niveau de responsabilité et les conditions du marché. Cette règle s'appliquera dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition au Luxembourg, prévue au plus tard le 7 juin 2026. Elle concerne toutes les formes de questionnement, que ce soit lors de l'entretien, dans un formulaire de candidature ou par l'intermédiaire d'un **cabinet de recrutement**.

Définition

L'**historique salarial** désigne l'ensemble des informations relatives aux rémunérations perçues par un candidat dans ses emplois antérieurs ou actuels.

L'**interdiction de questionnement** est une mesure de transparence pré-emploi visant à empêcher que les écarts salariaux existants ne se perpétuent d'un employeur à l'autre, contribuant ainsi à l'**égalité de rémunération**.

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

Conditions d'exercice

L'interdiction de demander l'historique salarial couvre toutes les étapes et modalités du processus de recrutement.

Critère	Détail
Périmètre	Tous les employeurs publics et privés, quelle que soit la taille
Information interdite	Salaires actuels, salaires précédents, avantages perçus chez d'autres employeurs
Canaux concernés	Entretien oral, formulaire écrit, questionnaire en ligne, cabinet de recrutement
Candidats protégés	Tous les candidats, internes et externes
Information autorisée	Prétentions salariales du candidat (ses attentes, non son historique)
Base de l'offre	Critères objectifs liés au poste et non au passé salarial du candidat

Modalités pratiques

L'adaptation des processus de recrutement nécessite une mise à jour des pratiques et des outils.

Étape	Détail
Auditer les processus	Recenser toutes les étapes où l'historique salarial est actuellement demandé
Modifier les formulaires	Supprimer les champs relatifs au salaire actuel ou précédent dans les dossiers de candidature
Former les recruteurs	Sensibiliser les équipes internes et les cabinets externes à l'interdiction
Adapter les entretiens	Remplacer la question sur le salaire actuel par une discussion sur les attentes salariales
Contractualiser	Inclure cette obligation dans les contrats avec les agences de recrutement

Pratiques et recommandations

Supprimer immédiatement toute mention de l'historique salarial dans les formulaires de candidature, les trames d'entretien et les grilles d'évaluation des candidats.

Distinguer clairement entre les prétentions salariales du candidat, qui restent licites, et l'historique salarial, qui est interdit.

Inclure cette interdiction dans les mandats confiés aux cabinets de recrutement et aux chasseurs de têtes pour éviter un contournement indirect.

Documenter les critères objectifs utilisés pour fixer le salaire proposé au candidat retenu afin de pouvoir justifier le niveau de rémunération en cas de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 5 §2	Interdiction de demander l'historique salarial aux candidats
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Égalité de traitement dans les conditions de recrutement

L'interdiction de l'historique salarial est une mesure préventive destinée à empêcher la perpétuation des écarts de rémunération. Un candidat qui divulguerait volontairement son salaire actuel ne libère pas l'employeur de son obligation de fonder l'offre sur des critères objectifs. 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.