

Quelles sont les obligations de transparence salariale lors du recrutement au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose trois obligations principales aux employeurs luxembourgeois lors du recrutement. Premièrement, communiquer le **niveau de rémunération** initial ou une fourchette salariale avant le premier entretien ou dans l'annonce. Deuxièmement, **ne pas demander** aux candidats leur historique salarial, c'est-à-dire les salaires perçus dans leurs emplois précédents ou actuels.

Troisièmement, informer les candidats sur les **critères de rémunération** utilisés pour déterminer le salaire et son évolution. Ces obligations visent à instaurer une **négociation équilibrée** entre le candidat et l'employeur en réduisant l'asymétrie d'information. Elles s'appliqueront à tous les employeurs, sans condition de taille, dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition au Luxembourg.

Définition

Les **obligations de transparence au recrutement** constituent un ensemble de règles pré-contractuelles imposées par la directive européenne.

Elles visent à garantir que les candidats disposent d'une **information complète** sur la rémunération avant d'engager le processus de sélection, et à empêcher la reproduction des **inégalités salariales** d'un emploi à l'autre.

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

Questions fréquentes

Comment centraliser la définition des fourchettes salariales ?

Il est recommandé de centraliser la définition des fourchettes salariales au niveau des ressources humaines pour garantir la cohérence entre les différents recrutements et prévenir les discriminations involontaires. Cette centralisation facilite l'harmonisation des pratiques entre les services.

Faut-il standardiser les trames d'entretien de recrutement ?

Oui, il convient de standardiser les trames d'entretien en supprimant les questions sur le salaire actuel et en les remplaçant par une présentation de la fourchette proposée. Cette standardisation garantit la conformité à la directive (UE) 2023/970 dans tous les recrutements.

Pourquoi communiquer les critères d'évolution salariale dès le recrutement ?

Communiquer les critères d'évolution dès le recrutement permet au candidat de se projeter dans la politique de rémunération de l'entreprise. Cette information renforce la transparence et favorise une négociation éclairée fondée sur des éléments objectifs et vérifiables.

Quand l'information salariale doit-elle être communiquée au candidat ?

L'information salariale doit être communiquée avant le début des négociations salariales ou au plus tard avant le premier entretien d'embauche. Elle peut être intégrée directement dans l'annonce publiée ou transmise séparément avant la rencontre avec le candidat.

Quelles sont les obligations de transparence salariale lors du recrutement au Luxembourg ?

La directive (UE) 2023/970 impose trois obligations cumulatives : communiquer une fourchette salariale avant le premier entretien, ne pas demander l'historique salarial des candidats, et informer sur les critères de rémunération utilisés pour fixer et faire évoluer le salaire.

Quels candidats sont concernés par les obligations de transparence ?

Tous les candidats internes et externes sont concernés, quel que soit le type de contrat envisagé. Les obligations s'appliquent à tous les employeurs publics et privés sans condition de taille selon la directive (UE) 2023/970, dès l'entrée en vigueur de la transposition.

Conditions d'exercice

Les trois obligations de transparence au recrutement s'appliquent de manière cumulative à chaque processus de sélection.

Critère	Détail
Fourchette salariale	Communication du salaire initial ou d'une fourchette dans l'offre ou avant le premier entretien
Historique salarial	Interdiction absolue de demander les salaires précédents ou actuels du candidat
Critères de rémunération	Information sur les critères utilisés pour fixer et faire évoluer le salaire
Moment	Avant le début des négociations salariales ou au plus tard avant le premier entretien
Employeurs concernés	Tous les employeurs publics et privés, sans condition de taille
Candidats concernés	Tous les candidats internes et externes, quel que soit le type de contrat

Modalités pratiques

La mise en conformité des processus de recrutement implique une révision complète des pratiques existantes.

Étape	Détail
Audit des pratiques	Recenser les processus de recrutement et identifier les non-conformités
Révision des annonces	Intégrer systématiquement une fourchette salariale dans chaque offre d'emploi
Mise à jour des formulaires	Supprimer toute demande d'information sur l'historique salarial
Documentation des critères	Formaliser les critères de rémunération pour chaque catégorie de poste
Formation des équipes	Former les recruteurs internes et informer les prestataires externes
Contrôle de conformité	Mettre en place un suivi pour vérifier le respect des nouvelles obligations

Pratiques et recommandations

Centraliser la définition des fourchettes salariales au niveau des ressources humaines pour garantir la cohérence entre les différents recrutements et prévenir les discriminations involontaires.

Standardiser les trames d'entretien en supprimant les questions sur le salaire actuel et en les remplaçant par une présentation de la fourchette proposée.

Communiquer les critères d'évolution salariale dès le recrutement pour permettre au candidat de se projeter dans la politique de rémunération de l'entreprise.

Archiver les offres d'emploi et les documents de recrutement pour démontrer la conformité en cas de contrôle ou de contestation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 5	Obligations 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

Ces obligations de transparence au recrutement sont immédiatement applicables dès la transposition de la directive, sans période transitoire. Les entreprises qui anticipent leur mise en conformité bénéficieront d'un avantage concurrentiel sur le marché de l'emploi. 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.