Comment indiquer la fourchette salariale dans une offre d'emploi au Luxembourg ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose aux employeurs de communiquer la **fourchette salariale** aux candidats avant le premier entretien d'embauche ou directement dans l'offre publiée. Cette fourchette doit être exprimée en **montant brut annuel ou mensuel** en euros, avec un écart raisonnable de **15 à 20 %** entre le minimum et le maximum. Elle doit reposer sur des **critères objectifs** tels qu'une grille de classification, une convention collective applicable ou un benchmark marché documenté.

L'employeur doit préciser si le montant inclut ou exclut les composantes variables telles que le **bonus**, le 13e mois ou les avantages en nature. Les formulations vagues comme « salaire attractif », « selon profil » ou « à négocier » ne satisfont pas aux exigences de transparence et doivent être remplacées par une indication chiffrée permettant au candidat de comparer avec le marché avant de postuler.

Définition

La **fourchette salariale** dans une offre d'emploi désigne l'intervalle de rémunération brute que l'employeur est prêt à accorder pour un poste donné.

La directive européenne (UE) 2023/970 sur la **transparence des rémunérations** rend cette information obligatoire afin de permettre aux candidats de comparer les offres et de négocier sur une base objective, contribuant ainsi à réduire les écarts de rémunération injustifiés.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

À quel moment communiquer la fourchette salariale au candidat ?

La fourchette doit être communiquée avant le premier entretien d'embauche, soit directement dans l'offre publiée, soit par écrit dès la première prise de contact. L'article 5 de la directive 2023/970 impose cette transparence pré-contractuelle.

Comment indiquer la fourchette pour un poste relevant d'une convention collective ?

L'employeur peut renvoyer à la grille de la CCT applicable en précisant la catégorie : par exemple « Selon grille CCT catégorie X ». Cette mention permet au candidat de connaître précisément le montant minimum garanti par la convention collective sectorielle.

Comment indiquer la fourchette salariale dans une offre demploi au Luxembourg ?

L'employeur communique la fourchette en montant brut annuel ou mensuel en euros, avec un écart de 15 à 20 % entre minimum et maximum, fondé sur des critères objectifs : grille de classification, convention collective ou benchmark marché documenté (article 5, directive 2023/970).

Faut-il préciser les composantes incluses dans la fourchette salariale ?

Oui, l'employeur doit préciser si la fourchette inclut ou exclut le bonus, le 13e mois et les avantages en nature. Cette précision évite les ambiguïtés et permet au candidat de comparer objectivement avec d'autres offres du marché luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Les formulations « salaire attractif » ou « selon profil » sont-elles autorisées ?

Non. Les formulations vagues comme « salaire attractif », « selon profil » ou « à négocier » ne satisfont pas aux exigences de transparence de la directive 2023/970 et doivent être remplacées par une indication chiffrée précise.

Quelle largeur d'intervalle est-elle recommandée pour la fourchette salariale ?

Un écart raisonnable de 15 à 20 % entre le minimum et le maximum est recommandé. Une fourchette trop large (par exemple 30 000 à 80 000 EUR) ne respecte pas l'esprit de la directive et peut dissuader des candidatures pertinentes.

Conditions d’exercice

La fourchette salariale publiée doit respecter plusieurs critères de fond et de forme pour être conforme à la directive.

Critère	Détail
Moment de communication	Avant le premier entretien d'embauche ou dans l'offre d'emploi publiée
Base de calcul	Montant brut annuel ou mensuel, en précisant lequel
Devise	Toujours indiquer la devise (EUR)
Largeur de la fourchette	Écart raisonnable de 15 à 20 % entre le minimum et le maximum
Fondement objectif	Grille de classification, convention collective applicable ou benchmark marché
Périmètre de la rémunération	Préciser si la fourchette inclut ou exclut les avantages en nature, bonus ou 13e mois
Postes sous CCT	Indiquer la grille et la catégorie de la convention collective applicable

Modalités pratiques

La rédaction de la fourchette salariale dans l'offre d'emploi suit des règles précises pour garantir la lisibilité et la conformité.

Étape	Détail
Identifier la base	Déterminer la grille de classification, la CCT applicable ou réaliser un benchmark marché
Fixer l'intervalle	Définir un minimum et un maximum avec un écart de 15 à 20 %
Rédiger la mention	Formuler clairement : « Rémunération annuelle brute : 55 000 – 65 000 EUR » ou « Selon grille CCT catégorie X »
Préciser le périmètre	Indiquer si le montant inclut ou exclut bonus, 13e mois et avantages en nature
Éviter les formulations vagues	Ne pas écrire « selon profil », « salaire attractif » ou « à négocier »

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Privilégier une fourchette suffisamment précise pour que le candidat puisse se positionner par rapport au marché avant de postuler, tout en conservant une marge de négociation raisonnable.

Vérifier que l'écart entre le minimum et le maximum reste proportionné : une fourchette trop large, par exemple de 30 000 à 80 000 EUR, ne respecte pas l'esprit de la directive et peut dissuader les candidatures.

Documenter les critères objectifs ayant servi à déterminer la fourchette afin de pouvoir justifier le positionnement salarial en cas de contestation.

Harmoniser les pratiques entre les différentes offres publiées par l'entreprise pour garantir la cohérence et éviter les écarts injustifiés entre postes comparables.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Obligation de communiquer la fourchette salariale aux candidats (art. 5)
Art. L.225-1 à L.225-5	Égalité salariale pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.241-1	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Future loi de transposition	Attendue avant le 7 juin 2026

La directive impose la communication de la fourchette salariale dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition, attendue avant le 7 juin 2026. Les entreprises ont intérêt à adapter leurs offres d'emploi dès maintenant pour se conformer à cette obligation sans délai. 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.