

# Un candidat peut-il refuser un poste si la fourchette salariale n'est pas communiquée lors du recrutement ?

## Réponse courte

Un candidat est toujours libre de **refuser un poste**, quelle qu'en soit la raison, y compris l'absence de communication de la **fourchette salariale**. Avec la transposition de la directive (UE) 2023/970, l'employeur sera tenu de communiquer la fourchette salariale initiale ou la rémunération de départ dans l'offre d'emploi ou avant l'entretien. Le non-respect de cette obligation constituera un manquement sanctionnable.

La directive ne crée pas un droit de refus spécifique lié à l'absence de fourchette, mais elle impose une **obligation proactive de communication**. En cas de non-respect, le candidat pourra signaler le manquement à l'**ITM**. L'absence de fourchette salariale pourra constituer un indice de discrimination dans le cadre d'une action en justice, avec un possible **renversement de la charge de la preuve**.

## Définition

L'**obligation de communication de la fourchette salariale** lors du recrutement est une mesure précontractuelle introduite par la directive (UE) 2023/970. Elle impose à l'employeur de fournir au candidat, avant l'entretien ou dans l'offre d'emploi, la fourchette de rémunération ou le niveau de rémunération initial du poste.

Cette obligation vise à garantir l'**égalité de traitement** dès le processus de recrutement et à permettre au candidat de prendre une décision éclairée, en toute connaissance de la rémunération proposée.

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

## Questions fréquentes

### L'absence de fourchette peut-elle entraîner un renversement de la charge de la preuve ?

Oui, l'absence de fourchette salariale peut constituer un indice de discrimination et entraîner le renversement de la charge de la preuve dans le cadre d'une action en justice ultérieure pour discrimination salariale fondée sur le sexe.

### L'employeur peut-il demander l'historique salarial du candidat ?

Non, l'article 5 de la directive interdit explicitement à l'employeur de demander l'historique salarial du candidat. Cette interdiction vise à rééquilibrer la relation entre candidat et employeur dès le processus de recrutement, pour éviter les biais salariaux.

### Le candidat peut-il signaler le manquement à l'ITM ?

Oui, le candidat peut signaler l'absence de fourchette salariale à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cette autorité est compétente selon l'article L.241-10 en matière d'égalité de traitement et peut adresser des injonctions de mise en conformité.

### Quelles sanctions en cas de non-communication de la fourchette ?

Le manquement sera sanctionnable selon les modalités précisées par la loi de transposition luxembourgeoise. L'article 23 de la directive impose des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. L'absence de fourchette peut aussi servir d'indice de discrimination.

### Sur quelle base se fait la négociation salariale lors du recrutement ?

La négociation doit se fonder sur des critères objectifs comme les compétences, l'expérience et les responsabilités du poste, et se dérouler à l'intérieur de la fourchette communiquée. Les recruteurs doivent être formés à ces nouvelles règles de la directive.

### Un candidat peut-il refuser un poste sans fourchette salariale communiquée ?

Oui, le candidat reste libre de refuser un poste pour tout motif, y compris l'absence de communication de la fourchette salariale. L'article 5 de la directive (UE) 2023/970 impose à l'employeur de communiquer cette fourchette avant l'entretien ou dans l'offre d'emploi.

## Conditions d'exercice

L'obligation de transparence salariale dans le recrutement s'appliquera à tous les employeurs luxembourgeois.

Critère	Détail
Obligation de l'employeur	Communiquer la fourchette salariale ou la rémunération initiale avant l'entretien
Support	Offre d'emploi publiée ou communication directe au candidat
Contenu	Fourchette de rémunération basée sur des critères objectifs et non sexistes
Interdiction	Demander l'historique salarial du candidat
Sanction	Manquement sanctionnable selon les modalités de la loi de transposition
Liberté du candidat	Le candidat reste libre de refuser le poste pour tout motif

## Modalités pratiques

L'intégration de la fourchette salariale dans le processus de recrutement nécessite une adaptation des pratiques.

Étape	Détail
Rédaction de l'offre	Inclure la fourchette salariale ou le salaire initial dans toute offre publiée
Avant l'entretien	S'assurer que le candidat a reçu l'information salariale
Pendant l'entretien	Ne pas demander l'historique salarial du candidat
Négociation	Négocier à l'intérieur de la fourchette communiquée
Signalement	Le candidat peut signaler un manquement à l' <a href="#">ITM</a>

## Pratiques et recommandations

**Systematiser** l'inclusion de la fourchette salariale dans toutes les offres d'emploi, y compris les publications sur les sites de recrutement et les réseaux sociaux. Cette pratique renforce l'attractivité de l'entreprise auprès des candidats et démontre une politique salariale transparente, tout en anticipant les obligations légales à venir.

**Former** les recruteurs et managers aux nouvelles règles de transparence, en insistant sur l'interdiction de demander l'historique salarial et sur l'obligation de baser la négociation salariale sur des critères objectifs. La documentation de chaque étape du processus de recrutement permet de prouver la conformité en cas de contrôle ou de contentieux.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 5</b>	Transparence salariale avant l'emploi (fourchette, interdiction historique salarial)
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 23</b>	Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les sanctions applicables au Luxembourg

L'obligation de communiquer la fourchette salariale vise à rééquilibrer la relation entre candidat et employeur dès le recrutement. Les entreprises qui anticipent cette pratique gagnent en attractivité et réduisent leur risque juridique. 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.