

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 ?](#)

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' ITM

Pratiques et recommandations

Systématiser 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
Directive (UE) 2023/970, art. 5	Transparence salariale avant l'emploi (fourchette, interdiction historique salarial)
Directive (UE) 2023/970, art. 23	Sanctions effectives, proportionnées et dissuasives
Art. L.225-1	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. L.241-1	Principe d'égalité de traitement
Future loi de transposition	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.