

# L'obligation de transparence salariale s'applique-t-elle aux offres d'emploi publiées sur les réseaux sociaux ?

## Réponse courte

L'obligation de communiquer la **fourchette salariale** dans les offres d'emploi s'appliquera à **tous les canaux de diffusion**, y compris les réseaux sociaux tels que LinkedIn, Facebook ou Instagram. La directive (UE) 2023/970 ne distingue pas selon le support : toute offre d'emploi devra mentionner la fourchette de rémunération initiale basée sur des critères objectifs et non sexistes.

Cette obligation couvre les publications informelles, les annonces sponsorisées et les partages via les pages entreprises. L'employeur ne peut pas invoquer les **contraintes de format** d'un réseau social pour s'y soustraire. En cas de manquement, le candidat pourra signaler l'infraction à l'**ITM** et l'absence de fourchette pourra constituer un indice de **discrimination salariale** exposant à des sanctions de transparence salariale.

## Définition

L'**offre d'emploi** au sens de la directive (UE) 2023/970 désigne toute communication publique ou ciblée par laquelle un employeur ou un intermédiaire propose un poste à pourvoir. Cette définition est volontairement large et couvre tous les supports de diffusion.

Les **réseaux sociaux professionnels et généralistes** constituent aujourd'hui un canal de recrutement majeur au Luxembourg. L'obligation de transparence salariale s'y applique de la même manière que pour les offres publiées sur les sites d'emploi traditionnels ou dans la presse.

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

## Questions fréquentes

### Comment intégrer la fourchette dans une publication courte ?

L'employeur peut intégrer un lien vers la fiche de poste complète mentionnant la fourchette salariale. L'information doit être accessible avant l'entretien, mais le format de la publication initiale reste libre selon les contraintes du réseau social.

### Faut-il sensibiliser les équipes communication aux obligations ?

Oui, les équipes communication et marketing RH doivent être sensibilisées aux obligations de transparence salariale dans leurs publications sociales. Un guide interne précisant les mentions obligatoires permet d'éviter les oublis sur l'ensemble des canaux numériques.

### La transparence salariale s'applique-t-elle aux offres d'emploi sur les réseaux sociaux ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 ne distingue pas selon le support : toute offre d'emploi sur LinkedIn, Facebook, Instagram ou X devra mentionner la fourchette de rémunération initiale. L'employeur ne peut invoquer les contraintes de format pour s'y soustraire.

### Quel article encadre les offres d'emploi discriminatoires au Luxembourg ?

L'article L.241-11 du Code du travail luxembourgeois traite des offres d'emploi discriminatoires. L'article L.225-1 pose le principe d'égalité salariale entre femmes et hommes, et l'article L.241-1 interdit la discrimination directe et indirecte.

### Qui est responsable si un cabinet de recrutement publie sans fourchette ?

L'employeur reste responsable même si la publication est faite par un intermédiaire. Il convient de contractualiser avec les cabinets de recrutement l'obligation d'inclure la fourchette dans toutes les offres publiées au nom de l'entreprise.

### Une veille des publications est-elle nécessaire ?

Oui, il est recommandé de vérifier régulièrement la conformité des offres publiées sur tous les canaux numériques. Une copie de chaque offre doit être archivée pour traçabilité, en cas de contrôle de l'ITM ou de signalement par un candidat.

## Conditions d'exercice

L'obligation de transparence dans les offres d'emploi couvre l'ensemble des canaux de publication sans exception.

Critère	Détail
Canaux concernés	Tous les supports : sites d'emploi, presse, réseaux sociaux, site carrière, cabinets de recrutement
Réseaux sociaux visés	LinkedIn, Facebook, Instagram, X (ex-Twitter) et tout autre réseau
Contenu obligatoire	Fourchette salariale initiale ou niveau de rémunération de départ
Format	Libre, mais l'information doit être accessible avant l'entretien
Contraintes de caractères	Ne dispensent pas de l'obligation (lien vers page détaillée possible)
Responsabilité	L'employeur reste responsable même si la publication est faite par un intermédiaire

## Modalités pratiques

L'adaptation des pratiques de publication sur les réseaux sociaux nécessite une coordination entre RH, communication et recrutement.

Étape	Détail
Modèle type	Créer un template d'offre incluant systématiquement la fourchette salariale
Publications courtes	Intégrer un lien vers la fiche de poste complète mentionnant la fourchette
Cabinets de recrutement	Contractualiser l'obligation d'inclure la fourchette dans les publications
Veille	Vérifier régulièrement la conformité des offres publiées sur tous les canaux
Archivage	Conserver une copie de chaque offre publiée pour traçabilité

## Pratiques et recommandations

**Harmoniser** les offres d'emploi sur tous les canaux de diffusion en intégrant systématiquement la fourchette salariale, que la publication soit faite en interne ou par un prestataire. Les entreprises qui adoptent cette pratique dès maintenant renforcent leur marque employeur et se positionnent en conformité anticipée avec la future loi de transposition.

**Sensibiliser** les équipes communication et marketing RH aux obligations de transparence salariale dans leurs publications sur les réseaux sociaux. Un guide interne précisant les mentions obligatoires et les bonnes pratiques de rédaction permet d'éviter les oublis et de garantir la conformité sur l'ensemble des canaux numériques utilisés par l'entreprise.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 5</b>	Transparence salariale avant l'emploi, applicable à toute offre
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 23</b>	Sanctions en cas de non-respect
<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>Art. <u>L.241-11</u></b>	Dispositions relatives aux offres d'emploi discriminatoires
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera les modalités et sanctions au Luxembourg

Les réseaux sociaux ne constituent pas une zone de non-droit en matière de recrutement. Toute offre d'emploi, quel que soit son support, devra respecter les obligations de transparence salariale dès l'entrée en vigueur de la loi de transposition. 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.