

# À quel niveau de détail les fourchettes salariales doivent-elles être définies pour la transparence salariale ?

## Réponse courte

La directive 2023/970 exige que les fourchettes salariales soient définies pour chaque **poste ou catégorie de postes de valeur égale**. L'approche par poste individuel est la plus conforme, mais un regroupement par famille de postes reste acceptable dès lors que les fonctions rassemblées présentent une valeur comparable selon les quatre critères de cotation (compétences, effort, responsabilités, conditions de travail). En revanche, une fourchette définie uniquement par niveau hiérarchique est trop large pour satisfaire l'obligation de transparence.

La **largeur de la fourchette** constitue un indicateur de conformité : un écart de 15 à 20 % entre le minimum et le maximum est considéré comme une bonne pratique, tandis qu'une fourchette dépassant 30 % ne respecte pas l'esprit de la directive. La fourchette doit refléter la grille de rémunération réellement appliquée et ne doit pas être artificiellement élargie pour masquer les pratiques salariales effectives.

## Définition

La **fourchette salariale** est l'intervalle entre la rémunération minimale et maximale qu'un employeur prévoit pour un poste donné. La directive 2023/970 distingue la fourchette communiquée aux candidats dans l'offre d'emploi et la fourchette interne accessible aux salariés en poste dans le cadre de leur droit à l'information individuelle.

Le **niveau de détail** (ou granularité) de la fourchette détermine si celle-ci est définie pour un poste précis, une famille de postes comparables ou un niveau hiérarchique global. Plus la granularité est fine, plus la fourchette remplit efficacement son objectif de transparence en permettant une comparaison pertinente des rémunérations.

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

## Questions fréquentes

### À quel niveau de détail définir les fourchettes salariales ?

La directive (UE) 2023/970 exige des fourchettes par poste ou catégorie de postes de valeur égale. Le poste individuel est l'idéal, mais un regroupement par famille de postes reste acceptable si les fonctions présentent une valeur comparable selon les critères de cotation.

### Faut-il distinguer fourchette d'offre d'emploi et fourchette interne ?

Oui, la fourchette d'offre d'emploi est destinée aux candidats externes selon l'article 5 de la directive. La fourchette interne est communiquée aux salariés en poste sur demande individuelle au titre de l'article 7. Les deux doivent rester cohérentes.

### La grille d'une convention collective suffit-elle ?

Non, la grille CCT constitue un point de départ mais l'employeur doit y ajouter le niveau précis applicable au poste annoncé. Le considérant 34 de la directive précise la notion de catégories de travailleurs effectuant un travail de même valeur.

### Quelle largeur de fourchette est considérée comme conforme ?

Une largeur de 15 à 20 % entre minimum et maximum est considérée comme une bonne pratique. Au-delà de 30 %, la fourchette ne respecte pas l'esprit de la directive. Une fourchette trop étroite (moins de 10 %) crée des attentes irréalistes chez les candidats.

### Quels critères utiliser pour la cotation des postes ?

Les quatre critères neutres sont les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail. Cette cotation permet d'identifier les postes de valeur comparable et de regrouper les fonctions cohérentes pour la définition des fourchettes salariales.

### Une fourchette par niveau hiérarchique est-elle suffisante ?

Non, une fourchette définie uniquement par niveau hiérarchique est trop large pour satisfaire l'obligation. Une fourchette « Cadre : 40 000 – 90 000 EUR » ne permet aucune comparaison significative et ne remplit pas l'objectif de transparence de la directive.

## Conditions d'exercice

La directive impose une granularité suffisante pour permettre aux candidats et aux salariés de situer leur rémunération par rapport à des postes comparables.

Critère	Détail
Niveau requis	Poste individuel ou catégorie de postes de valeur égale
Par poste individuel	Idéal en termes de transparence ; à éviter si un seul salarié occupe le poste (risque d'identification)
Par famille de postes	Acceptable si les postes regroupés sont de valeur comparable selon les critères de cotation objectifs
Par niveau hiérarchique	Insuffisant : une fourchette « Cadre : 40 000 – 90 000 EUR » ne permet aucune comparaison significative
Largeur recommandée	15 à 20 % d'écart entre le minimum et le maximum
Largeur excessive	Au-delà de 30 %, la fourchette ne respecte pas l'esprit de transparence de la directive
Convention collective	La grille CCT peut servir de base, mais l'employeur doit préciser le niveau applicable au poste concerné

## Modalités pratiques

La construction des fourchettes salariales suppose un travail préalable de classification et de cotation des postes.

Étape	Action
<b>Cotation des postes</b>	Évaluer chaque poste selon les quatre critères neutres (compétences, effort, responsabilités, conditions de travail)
<b>Regroupement</b>	Constituer des familles de postes de valeur égale sur la base de la cotation
<b>Définition de la fourchette</b>	Fixer le minimum et le maximum en s'appuyant sur la grille de rémunération réellement appliquée
<b>Fourchette d'offre d'emploi</b>	Communiquer la fourchette au candidat avant l'entretien (exemple : « Analyste financier junior : 50 000 – 58 000 EUR brut annuel »)
<b>Fourchette interne</b>	Rendre accessible aux salariés en poste la fourchette de leur catégorie, sur demande individuelle
<b>Révision périodique</b>	Actualiser les fourchettes lors de chaque révision salariale ou modification de la grille

## Pratiques et recommandations

**Privilégier** la granularité par poste individuel chaque fois que la taille de l'effectif le permet. Lorsqu'un seul salarié occupe un poste, le regroupement avec des postes de valeur comparable protège la confidentialité tout en maintenant un niveau de transparence suffisant. La fourchette doit rester un reflet fidèle de la politique salariale et non un exercice cosmétique visant à satisfaire formellement l'obligation légale.

**Calibrer** la largeur de la fourchette entre 15 et 20 % pour qu'elle soit suffisamment informative sans être artificiellement restreinte. Une fourchette trop étroite (moins de 10 %) peut créer des attentes irréalistes chez les candidats, tandis qu'une fourchette trop large (plus de 30 %) vide la transparence de son sens. L'exemple « Analyste financier junior : 50 000 – 58 000 EUR brut annuel » illustre une fourchette de 16 % qui permet au candidat de se situer concrètement.

**Distinguer** clairement la fourchette d'offre d'emploi, destinée aux candidats externes, de la fourchette interne communiquée aux salariés en poste. Si une convention collective s'applique, la grille CCT constitue un point de départ naturel, mais l'employeur doit y ajouter le niveau précis applicable au poste annoncé afin de respecter pleinement l'exigence de transparence de la directive.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Article 5 (transparence des rémunérations avant l'emploi), article 6 (droit à l'information des salariés), article 4 (travail de même valeur)
<b>Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u></b>	Égalité de traitement en matière de rémunération dans le Code du travail luxembourgeois
<b>Art. <u>L.414-2</u></b>	Mission de la délégation du personnel en matière d'égalité de traitement
<b>Considérant 34 de la directive</b>	Précision sur la notion de catégories de travailleurs effectuant un travail de même valeur

Les fourchettes salariales constituent l'outil central de la transparence pré-emploi imposée par la directive 2023/970. Leur efficacité dépend directement du niveau de granularité retenu et de leur adéquation avec la grille de rémunération réelle. Les obligations décrites dans cette fiche 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.