

Recruteur, Business Manager : ne demande plus le salaire actuel de tes candidats

Frédéric Le Pennec · 8 août 2025



Demander le salaire actuel d'un candidat est une pratique contre-productive, inéquitable et bientôt interdite. Mieux vaut évaluer la valeur du poste et les compétences pour recruter plus juste et plus efficacement.

Toi, recruteur en ESN ou business manager en cabinet de conseil, arrête de demander aux candidats leur salaire actuel en entretien. Oui, tu as bien lu. Cette question est non seulement malvenue, mais aussi contre-productive. Elle risque de te faire passer à côté de talents, de froisser des candidats et même de poser des problèmes d'éthique et de légalité. On t'explique pourquoi en détail.

L'angle business : un calcul perdant

Beaucoup de recruteurs posent la question du salaire actuel en pensant faire un choix "malin". L'idée, c'est de **calibrer ton offre** : vérifier si le candidat entre dans ton budget, ou lui proposer juste un peu plus que ce qu'il gagne aujourd'hui pour le convaincre. Sur le papier, ça semble rationnel. En pratique, **c'est un piège**. Poser cette question **donne l'impression que tu cherches à payer le candidat le moins possible plutôt qu'à le valoriser**. Conséquence : tu **dissuades les bons candidats** de poursuivre le processus. D'ailleurs, plus de la moitié des candidats refusent déjà de postuler à une offre d'emploi dépourvue d'informations salariales. Cette opacité sur la rémunération fait fuir les talents.

Même si le candidat joue le jeu et partage son salaire, ton approche peut se retourner contre toi. Si tu lui proposes une augmentation maigre basée sur son ancien salaire, il découvrira tôt ou tard qu'il reste

sous-payé. **Résultat : motivation en berne et départ anticipé.** Comme le souligne une experte RH, quand on continue de rémunérer quelqu'un sur la base de son ancien salaire, *"les employés rentrent moins motivés et partent plus tôt"*. En voulant économiser sur le coût d'un recrutement, tu risques donc **un turnover coûteux et une mauvaise image employeur**. Au final, poser cette question ne **profite qu'à l'employeur** pendant la négociation, et en rien au candidat. Est-ce vraiment le rapport que tu veux instaurer avec ta future recrue ?

L'aspect éthique : respect du candidat et égalité

Tu penses peut-être que demander le salaire actuel n'est pas méchant, que "si le candidat n'a rien à cacher, il peut bien répondre". En réalité, c'est une question **intrusive**. Le niveau de salaire fait partie de la vie privée du candidat et surtout, **il n'a aucun lien avec ses compétences professionnelles**. Le Code du travail français rappelle que les questions posées en entretien doivent avoir un **lien direct et nécessaire** avec l'emploi visé. Honnêtement, savoir si ton candidat gagnait 35k€ ou 45k€ précédemment **ne t'apprend rien** sur sa capacité à remplir le poste. Son ancien salaire dépend de son secteur, de la taille de son entreprise, de sa localisation... bref, **il ne reflète pas sa valeur réelle ni son potentiel**. Se baser sur ce chiffre pour évaluer ou négocier, c'est confondre le **prix** qu'on lui donnait ailleurs avec la **valeur** qu'il peut apporter chez toi.

Sur le plan de l'égalité, ce réflexe peut faire de gros dégâts. **Demander l'historique salarial perpétue des inégalités** de rémunération. Des études ont montré que les femmes, par exemple, commencent souvent leur carrière avec un salaire plus bas en raison de discriminations passées, et si elles révèlent ce salaire, **elles reçoivent ensuite des offres moins élevées** qu'un homme au même poste. Autrement dit, **tu risques de reproduire des écarts injustes** en calquant tes offres sur les revenus antérieurs du candidat. En posant cette question, tu **entretiens des biais historiques et des discriminations**. **Ce n'est ni juste ni moderne. Un bon recruteur devrait au contraire chercher à corriger ces écarts, pas à les prolonger.**

Enfin, pense à la **relation de confiance** que tu veux établir. Interroger un candidat sur son salaire actuel, c'est envoyer le message que tu vas peut-être te baser dessus pour ton offre, plutôt que sur sa vraie valeur. Pour le candidat, c'est un **signal d'alarme** : il comprend que la négociation part sur de mauvaises bases, avec un **déséquilibre en faveur de l'employeur**. Ce n'est pas l'idéal pour débiter une collaboration sereine et respectueuse.

Le point de vue juridique : bientôt une pratique interdite

Juridiquement, jusqu'à présent, **rien n'interdisait explicitement** de poser cette question en France. Demander le salaire actuel (ou même exiger un bulletin de salaire en guise de preuve) n'était pas illégal. Ce n'était pas considéré comme une atteinte à la vie privée du candidat. Cependant, comme indiqué plus haut, la loi impose que chaque question d'entretien soit pertinente pour apprécier les aptitudes du candidat^[5]. À ce titre, la **légitimité** de la question du salaire **était déjà contestable**. Elle n'apporte pas d'élément objectif sur l'adéquation du profil au poste, ce qui la rend difficile à justifier en cas de litige.

Surtout, le **cadre légal est en train d'évoluer**. L'Union européenne a adopté une directive sur la transparence des rémunérations afin de lutter contre les inégalités salariales, et la France doit la transposer d'ici 2026. Conséquence directe : **à partir de juin 2026, il sera interdit aux recruteurs**

français de demander aux candidats leurs salaires actuels ou passés. Cette pratique sera formellement bannie, au même titre que sera rendue obligatoire la mention du salaire dans les offres d'emploi. En cas de manquement, des **sanctions administratives** sont même prévues. La raison d'être de cette interdiction est claire : empêcher que les inégalités existantes ne se reproduisent indéfiniment et **rétablir un équilibre** dans la négociation salariale.

La France emboîte donc le pas à d'autres régions du monde sur ce sujet. **Aux États-Unis, la majorité des États ont déjà prohibé** les questions sur le salaire précédent lors des recrutements. L'objectif affiché est le même : forcer les employeurs à se baser sur les compétences et la valeur du candidat, au lieu de s'appuyer sur un chiffre biaisé hérité d'anciens postes. Demain, en France, continuer à poser la question "Combien tu gagnes actuellement ?" ne sera plus seulement déconseillé – ce sera **hors la loi**.

Conclusion : valorise les candidats autrement

Tu l'auras compris : **demande le salaire actuel d'un candidat n'a plus aucune pertinence.** C'est une habitude du passé qu'il faut laisser tomber. D'un point de vue business, tu n'as rien à y gagner sur le long terme. D'un point de vue éthique, tu prends le risque de fausser le jeu et de léser certaines personnes. Et d'un point de vue légal, cette pratique vit ses derniers mois. **Alors anticipe** : dès maintenant, concentre-toi sur la valeur du poste et sur les **compétences du candidat**. Propose une rémunération **en phase avec le marché et le niveau du poste**, plutôt que basée sur son ancienne fiche de paie. Non seulement tu respecteras la loi et l'équité, mais tu y gagneras aussi en attractivité et en confiance mutuelle. En clair, pose toutes les questions utiles sur les réalisations du candidat, **mais laisse son salaire actuel en dehors de l'entretien.**