L'égalité salariale doit-elle être vérifiée lors d'une fusion ou acquisition ?

Réponse courte

Oui, l'égalité salariale doit **impérativement** être vérifiée lors d'une fusion ou acquisition d'entreprise au Luxembourg. L'employeur doit garantir une rémunération identique pour un **travail de valeur égale**, indépendamment du sexe, de l'origine ou du statut de transfert, pour tous les salariés transférés et ceux déjà présents.

Un **audit préalable obligatoire** des politiques de rémunération doit identifier et corriger toute disparité non justifiée objectivement. La **consultation de la délégation du personnel** est obligatoire. La traçabilité complète et la documentation des décisions sont impératives pour assurer la conformité légale. Le non-respect expose à des actions en justice, des rappels de salaire et des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros.

Définition

L'**égalité salariale** correspond à l'obligation pour l'employeur d'assurer une rémunération identique pour un travail de **valeur égale**, indépendamment du sexe, conformément à l'article L.225-1 du Code du travail. Cette obligation s'étend à toutes les formes de rémunération : salaire de base, primes, avantages en nature, accessoires de salaire.

Lors d'une **fusion ou acquisition**, cette exigence s'applique à l'ensemble des salariés transférés ou intégrés dans la nouvelle entité, sans distinction liée à leur origine, leur entreprise d'origine ou leur statut antérieur. Le transfert automatique des contrats implique le maintien intégral des droits acquis.

Questions fréquentes

Comment procéder à la vérification de l'égalité salariale lors d'une acquisition ?

La vérification suit un processus structuré : audit préalable obligatoire des grilles salariales, identification et correction des disparités injustifiées, consultation obligatoire de la délégation du personnel, et documentation complète de toutes les décisions avec justification objective de tout écart maintenu.

L'égalité salariale doit-elle être vérifiée lors d'une fusion ou acquisition d'entreprise au Luxembourg ?

Oui, l'égalité salariale doit impérativement être vérifiée lors d'une fusion ou acquisition au Luxembourg. L'employeur doit garantir une rémunération identique pour un travail de valeur égale, indépendamment du sexe, de l'origine ou du statut de transfert, pour tous les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entreprise.

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant les salaires lors d'une fusion d'entreprises ?

L'employeur doit maintenir tous les droits et avantages des salariés transférés (salaires, primes, avantages en nature), assurer l'égalité entre salariés transférés et présents pour des postes équivalents, et corriger immédiatement toute disparité salariale non justifiée objectivement par un alignement sur le plus favorable.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale lors d'une fusion ?

Le non-respect expose l'employeur à des actions en justice, des rappels de salaire rétroactifs, et des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros. L'ITM peut contrôler a posteriori et exiger des régularisations rétroactives avec conservation des preuves pendant 10 ans.

Conditions d’exercice

En cas de fusion ou acquisition, les contrats de travail sont **transférés de plein droit** au nouvel employeur (article L.127-1 du Code du travail). L'entité absorbante doit :

Garantir le maintien de tous les droits et avantages :

- Salaires et primes existants
- Avantages en nature
- Conditions particulières
- Droits acquis individuels

Assurer l'égalité entre :

- Salariés transférés
- Salariés déjà présents
- Pour des postes équivalents ou comparables

Interdiction absolue de discrimination fondée sur :

- Le sexe ou l'origine
- Le statut de transfert
- L'entreprise d'origine
- Tout critère prohibé

Toute disparité injustifiée constitue une **violation** de l'égalité de traitement sanctionnable.

Modalités pratiques

La vérification de l'égalité salariale suit un **processus structuré** :

Audit préalable obligatoire (phase de due diligence) :

- Analyse comparative des grilles salariales
- Identification des disparités par poste
- Examen de tous les éléments de rémunération
- Documentation des écarts constatés

Mesures correctives immédiates si écarts injustifiés :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Alignement sur le plus favorable
- Pas de nivellement par le bas
- Régularisation avant ou immédiatement après l'opération

Consultation obligatoire de la délégation du personnel :

- Information sur les conséquences salariales
- Présentation du plan d'harmonisation
- Prise en compte des observations
- Procès-verbal de consultation

Documentation et traçabilité :

- Justification objective de tout écart maintenu
- Plan d'action écrit si harmonisation progressive
- Conservation des preuves pendant 10 ans

Pratiques et recommandations

Pour **sécuriser** l'opération et assurer la conformité :

Intégrer systématiquement la vérification dans la due diligence sociale avec :

- Checklist dédiée égalité salariale
- Expertise juridique spécialisée
- Budget pour régularisations

Documenter chaque écart par des critères objectifs :

- Ancienneté différente
- Qualifications distinctes
- Performance mesurable
- Responsabilités effectives

Communiquer transparemment :

- Information précoce de la délégation
- Explication des mesures prises
- Calendrier d'harmonisation clair

Prévoir une harmonisation progressive si nécessaire :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Plan sur maximum 3 ans
- Aucune régression des droits acquis
- Étapes intermédiaires définies

Désigner un référent RH pour :

- Coordonner le processus
- Répondre aux questions
- Assurer le suivi

Anticiper les risques contentieux par audit post-opération à 6 mois.

Cadre juridique

Articles L.241-1 à L.241-6 du Code du travail : égalité de traitement entre hommes et femmes (interdiction de discrimination directe ou indirecte).

Articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail : transfert automatique des contrats et maintien des droits.

Articles L.414-1 à L.414-3 du Code du travail : consultation obligatoire de la délégation du personnel.

Article L.225-1 du Code du travail : égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Article L.225-5 du Code du travail : sanctions jusqu'à 25.000 euros.

Jurisprudence luxembourgeoise : sanction systématique des discriminations avec régularisation immédiate obligatoire.

La **négligence** de la vérification expose l'employeur à des actions en justice, sanctions administratives et dommages-intérêts substantiels. La traçabilité complète et l'encadrement humain du processus sont **indispensables**. L'ITM peut contrôler a posteriori et exiger des régularisations rétroactives.

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.