

Quelles sont les obligations de transparence en matière d'évolution professionnelle dans les groupes internationaux au Luxembourg ?

Réponse courte

Les employeurs luxembourgeois membres d'un groupe international doivent fournir à tous les salariés une information claire, accessible et actualisée sur les possibilités de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle au sein du groupe, y compris pour les postes situés à l'étranger, dès lors qu'ils sont ouverts aux salariés du site luxembourgeois. Cette information doit être diffusée par tout moyen approprié (intranet, affichage, communication électronique, note de service), comporter la nature du poste, les conditions d'accès, les modalités de candidature et les éventuelles exigences spécifiques, et être mise à jour à chaque ouverture de poste ou modification substantielle.

L'égalité d'accès à l'information, la non-discrimination et la transparence des critères de sélection doivent être garanties à chaque étape du processus. L'employeur doit assurer la traçabilité des communications, encadrer humainement le processus, et motiver toute décision de refus de mobilité ou de promotion, dans le respect du principe d'égalité de traitement. Le non-respect de ces obligations peut constituer une discrimination indirecte et entraîner des sanctions civiles ou pénales.

Définition

L'obligation de transparence en matière d'évolution professionnelle dans les groupes internationaux impose à l'employeur luxembourgeois, membre d'un groupe de sociétés, de fournir aux salariés une information claire, accessible et actualisée sur les possibilités de mobilité interne, de promotion et d'évolution professionnelle au sein du groupe. Cette obligation vise à garantir l'égalité d'accès à l'information pour tous les salariés, qu'il s'agisse de postes situés au Luxembourg ou dans d'autres entités du groupe à l'étranger, dès lors que ces opportunités sont ouvertes aux salariés du site luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment encadrer les transferts de données RH hors Union européenne dans un groupe ?

Les transferts de données RH hors UE doivent être encadrés par des clauses contractuelles types ou des règles d'entreprise contraignantes (BCR) conformes au RGPD. Une convention intra-groupe doit formaliser les garanties applicables avant tout déploiement d'outil RH transnational.

Quand un comité d'entreprise européen peut-il être constitué dans un groupe ?

Un comité d'entreprise européen peut être constitué dans les groupes employant 1 000 salariés et plus dans l'Union européenne, dont 150 dans deux États membres au moins. Cette instance est régie par la loi du 26 décembre 2012 transposant la directive 2009/38/CE au Luxembourg.

Quel impact aura la directive UE 2023/970 sur les groupes internationaux ?

La directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale, à transposer avant le 7 juin 2026, renforcera les obligations de cohérence intra-groupe sur les écarts de rémunération. Les employeurs doivent anticiper en cartographiant les écarts de rémunération entre filiales luxembourgeoises et étrangères.

Quelles obligations s'appliquent en cas de mobilité intra-groupe pour un salarié luxembourgeois ?

Dès qu'un poste est ouvert aux salariés luxembourgeois dans une mobilité intra-groupe, l'employeur doit appliquer le principe d'égalité de traitement (articles L.241-1 et L.251-1) et garantir un accès non discriminatoire à l'information. Les délais de candidature doivent être identiques pour tous les sites concernés.

Quels documents structurer pour une politique de mobilité intra-groupe sécurisée ?

Une charte de mobilité groupe doit définir le périmètre, les critères de sélection écrits et les modalités de candidature. Un portail RH unique horodatant les publications garantit la traçabilité et l'égalité d'accès. Un audit annuel de la diffusion par site et par catégorie permet de détecter les biais structurels.

Un groupe international doit-il harmoniser sa politique d'évolution professionnelle entre filiales luxembourgeoises et étrangères ?

Aucune obligation luxembourgeoise n'impose à un groupe international d'harmoniser sa politique d'évolution professionnelle entre filiales. Chaque entité juridique conserve son pouvoir de direction propre (article L.121-4 du Code du travail) et reste soumise au droit social du pays d'implantation. Les conventions collectives de groupe demeurent rares au Luxembourg.

Conditions d'exercice

L'obligation s'applique à tout employeur établi au Luxembourg faisant partie d'un groupe de sociétés, dès lors que des possibilités d'évolution ou de mobilité interne existent et sont effectivement accessibles aux salariés luxembourgeois. Elle concerne les groupes à structure verticale (filiales, maisons-mères) ou horizontale (sociétés sœurs). L'information doit être délivrée à l'ensemble des salariés, sans discrimination, et actualisée à chaque ouverture de poste ou modification substantielle des conditions d'évolution. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties à chaque étape du processus.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer les salariés, par tout moyen approprié (intranet, affichage, communication électronique, note de service), de l'existence de postes vacants et des opportunités d'évolution au sein du groupe, dès lors que ces postes sont ouverts à la mobilité interne. L'information doit comporter la nature du poste, les conditions d'accès, les modalités de candidature, ainsi que les éventuelles exigences spécifiques (procédures, délais, compétences linguistiques ou administratives). L'accessibilité permanente et la mise à jour régulière de ces informations doivent être assurées. En cas de sélection interne, les critères de choix doivent être communiqués de manière transparente, notamment sur demande du salarié concerné. La traçabilité des communications et l'encadrement humain du processus sont également requis.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de diffusion des offres de mobilité et d'évolution, intégrée dans le règlement interne ou dans une charte de mobilité. L'utilisation d'un portail RH dédié, accessible à tous les salariés, favorise la transparence et la traçabilité des communications. Il convient de s'assurer que les informations

sont communiquées dans une langue comprise par les salariés concernés. La formation des managers et responsables RH à la gestion transparente des mobilités et à la communication des critères de sélection est conseillée. En cas de refus de mobilité ou de promotion, il est recommandé de motiver la décision auprès du salarié, dans le respect du principe de non-discrimination et de l'égalité de traitement.

Cadre juridique

- **Article L.414-3 du Code du travail** : Obligation d'informer les salariés des postes vacants à pourvoir dans l'entreprise ou le groupe.
- **Articles L.241-1 à L.241-7 du Code du travail** : Interdiction de toute discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle.
- **Article L.414-4 du Code du travail** : Modalités de communication des informations collectives aux salariés.
- **Article L.414-5 du Code du travail** : Traçabilité et conservation des informations transmises.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Sanction de l'absence d'information ou de communication discriminatoire sur les perspectives d'évolution.
- **Charte de la diversité et principes d'égalité de traitement** applicables à l'ensemble des salariés.

Le défaut de transparence sur les opportunités d'évolution au sein du groupe peut constituer une discrimination indirecte et exposer l'employeur à des sanctions civiles ou pénales, notamment en cas de réclamation d'un salarié ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines. Il est essentiel de documenter toutes les communications et de garantir l'égalité d'accès à l'information.

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.