

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

Réponse courte

Aucune obligation luxembourgeoise n'impose à un groupe international d'**harmoniser** sa politique d'évolution professionnelle entre ses filiales luxembourgeoises et étrangères. Chaque entité juridique conserve son **pouvoir de direction propre** (L.121-4) et reste soumise au droit social du pays dans lequel elle est implantée. Les conventions collectives de groupe restent rares au Luxembourg.

Toutefois, dès lors qu'un poste est effectivement **ouvert aux salariés luxembourgeois** dans le cadre d'une mobilité intra-groupe, l'employeur luxembourgeois doit appliquer le principe d'égalité de traitement (L.241-1, L.251-1) et garantir l'**accès non discriminatoire** à l'information sur cette opportunité. Dans les groupes employant **1 000 salariés et plus** dans l'Union européenne dont **150 dans deux États membres**, un **comité d'entreprise européen** peut être constitué (loi du 26 décembre 2012, transposant la directive 2009/38/CE). La directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale, à transposer avant **juin 2026**, renforcera les obligations de cohérence intra-groupe sur les écarts de rémunération.

Définition

L'**harmonisation des politiques RH** désigne la convergence des règles applicables à l'évolution professionnelle (critères de promotion, dispositifs de mobilité, rémunération) entre les différentes entités juridiques d'un groupe transnational.

Le **comité d'entreprise européen (CEE)** est l'instance de représentation des salariés instituée dans les groupes de dimension communautaire (? 1 000 salariés UE dont 150 dans 2 États membres) pour assurer leur information et consultation sur les questions transnationales.

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'absence d'obligation d'harmonisation transfrontalière laisse aux groupes une grande liberté, mais des obligations de cohérence apparaissent dès qu'une mobilité intra-groupe ou un dispositif transnational implique des salariés luxembourgeois.

Condition	Exigence
Pas d'obligation d'harmonisation	Chaque filiale conserve son pouvoir de direction (L.121-4)
Égalité de traitement luxembourgeoise	Principes L.241-1 et L.251-1 applicables aux salariés luxembourgeois
Accès non discriminatoire à la mobilité	Information uniforme aux salariés éligibles
Comité d'entreprise européen	Si ? 1 000 salariés UE dont 150 dans 2 États membres
RGPD et transferts hors UE	Garanties appropriées pour les transferts internationaux
Anticipation directive 2023/970	Cohérence des écarts de rémunération à compter de 2026

Modalités pratiques

La cohérence intra-groupe est juridiquement souhaitable en présence de mobilité interne effective : à défaut, les écarts inexpliqués peuvent fonder des contestations en discrimination indirecte de la part des salariés luxembourgeois.

Démarche	Précision
Charte de mobilité groupe	Document de référence définissant règles, périmètre et procédure transnationale
Portail RH unique	Interface accessible à tous les salariés du groupe, horodatant les publications
Critères de sélection	Grille écrite communiquée aux candidats sur demande
Délais de candidature	Identiques pour tous les sites concernés
Information CEE	Consultation préalable si dispositif transnational structurant
Encadrement RGPD	Convention intra-groupe et clauses contractuelles types pour transferts hors UE
Anticipation directive 2023/970	Cartographie des écarts de rémunération entre filiales

Pratiques et recommandations

Formaliser une charte groupe précisant le périmètre des postes ouverts à la mobilité internationale et les modalités de candidature.

Centraliser les publications sur un portail unique horodatant chaque communication pour assurer la traçabilité et l'égalité d'accès.

Anticiper la transposition de la directive (UE) 2023/970 en cartographiant les écarts de rémunération entre filiales luxembourgeoises et étrangères.

Encadrer les transferts de données RH hors UE par des clauses contractuelles types ou des règles d'entreprise contraignantes (BCR) conformes au RGPD.

Consulter le comité d'entreprise européen, si constitué, sur tout dispositif transnational structurant en matière d'évolution professionnelle.

Auditer annuellement la diffusion (taux de candidatures par site, par sexe, par catégorie) pour détecter les biais structurels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Pouvoir de direction propre à chaque entité juridique
Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations
Art. <u>L.241-2</u> et <u>L.251-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.243-1</u> et <u>L.243-4</u>	Charge de la preuve et sanctions
Loi du 26 décembre 2012	Comité d'entreprise européen au Luxembourg
Directive 2009/38/CE	Comité d'entreprise européen
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Transferts internationaux de données
Directive (UE) 2023/970	Transparence salariale (transposition au 7 juin 2026)

Une politique de mobilité intra-groupe opaque ou réservée à une partie des salariés constitue un indice de discrimination indirecte. Les obligations RGPD relatives aux transferts internationaux de données RH (BCR, clauses types) doivent être anticipées avant tout déploiement d'outil RH transnational.

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.