

L'ancienneté acquise dans une autre entreprise du groupe doit-elle être prise en compte pour la fixation du salaire au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, il n'existe aucune obligation légale de prendre en compte l'ancienneté acquise dans une autre entreprise du groupe pour la fixation du salaire, sauf disposition contractuelle, conventionnelle ou usage constant contraire. Seule l'ancienneté acquise auprès de l'employeur actuel est légalement considérée.

Définition

L'**ancienneté groupe** désigne la durée totale pendant laquelle un salarié a été employé par différentes entités juridiques appartenant à un même groupe de sociétés. Elle se distingue de l'**ancienneté entreprise** qui ne comptabilise que le temps de service auprès de l'employeur actuel.

Conditions d'exercice

La prise en compte de l'ancienneté groupe pour la fixation du salaire n'est possible que dans trois cas :

- Une clause explicite dans le contrat de travail ou un avenant
- Une disposition spécifique dans la convention collective applicable
- Un usage constant et généralisé au sein du groupe, juridiquement contraignant selon l'article [L.121-3](#) du Code du travail

En l'absence de ces conditions, l'employeur n'a aucune obligation de valoriser l'ancienneté acquise dans d'autres entités du groupe.

Modalités pratiques

La reconnaissance de l'ancienneté groupe nécessite :

- Une formalisation écrite précisant le périmètre exact des sociétés concernées
- La définition claire des périodes prises en compte
- L'impact détaillé sur la rémunération et les avantages
- La documentation des justificatifs d'ancienneté requis
- Le respect du principe d'égalité de traitement entre salariés

Pratiques et recommandations

Pour sécuriser la gestion de l'ancienneté groupe, il est recommandé de :

- Établir une politique écrite au niveau du groupe
- Intégrer des clauses spécifiques dans les contrats lors des mobilités internes
- Documenter systématiquement les périodes d'emploi antérieures
- Vérifier les dispositions conventionnelles applicables
- Maintenir une cohérence dans les pratiques pour éviter toute discrimination

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- [L.121-1](#) : définition du contrat de travail
- [L.121-3](#) : force obligatoire des usages
- [L.121-4](#) : mentions obligatoires du contrat
- [L.162-12](#) : conventions collectives
- [L.241-1](#) : principe d'égalité de traitement
- [L.414-3](#) : information-consultation des représentants du personnel

La non-reconnaissance de l'ancienneté groupe reste la règle par défaut. Toute dérogation doit être expressément formalisée pour être opposable. Les employeurs doivent veiller à maintenir une politique cohérente pour éviter les risques de contentieux.

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.