

# Peut-on exiger des explications sur l'écart salarial entre deux unités d'un même groupe ?

## Réponse courte

Il n'est généralement pas possible d'exiger des explications sur un écart salarial entre deux unités d'un même groupe si celles-ci sont des entités juridiques distinctes et qu'aucune convention collective de groupe ou gestion salariale centralisée ne s'applique. Le droit à l'explication est limité à l'entité qui emploie le salarié, sauf disposition spécifique prévue par un accord collectif couvrant plusieurs unités.

L'employeur n'est tenu de justifier un écart salarial entre unités différentes que s'il existe un soupçon de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi (sexe, origine, âge, etc.) ou si une convention collective de groupe l'impose. En l'absence de telles circonstances, il n'existe pas d'obligation légale de transparence salariale entre différentes unités d'un même groupe.

## Définition

L'écart salarial correspond à la différence de rémunération constatée entre des salariés occupant des postes comparables, que ce soit au sein d'une même entité ou entre différentes unités d'un même groupe de sociétés. Au Luxembourg, l'égalité de rémunération est un principe fondamental du Code du travail, qui impose l'égalité de traitement entre salariés placés dans une situation comparable, sans distinction fondée sur le sexe ou tout autre critère prohibé.

L'égalité de rémunération vise à garantir que, pour un même travail ou un travail de valeur égale, aucun salarié ne soit désavantagé en raison d'un critère protégé par la loi. Cette notion s'applique principalement à l'intérieur d'une même entité juridique, sauf dispositions particulières prévues par des accords collectifs ou une gestion salariale centralisée.

## Conditions d'exercice

La possibilité d'exiger des explications sur un écart salarial entre deux unités d'un même groupe dépend du statut juridique de ces unités et de l'existence éventuelle d'accords collectifs de groupe. Si les unités sont des entités juridiques distinctes, chacune dispose d'une autonomie en matière de politique salariale, sauf si une convention collective de groupe ou un accord inter-entreprises prévoit des règles communes.

L'obligation de justification d'un écart salarial s'impose à l'employeur uniquement en cas de soupçon de discrimination prohibée par la loi, notamment fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou toute autre caractéristique protégée par le Code du travail. En l'absence de gestion salariale unifiée ou de convention collective applicable à l'ensemble du groupe, l'exigence de justification ne s'étend pas automatiquement à toutes les unités du groupe.

## Modalités pratiques

Un salarié ou un représentant du personnel peut demander des explications sur un écart salarial auprès de son employeur, mais ce droit est limité à l'entité qui l'emploie. L'employeur n'est pas tenu de justifier les politiques salariales appliquées dans d'autres unités du groupe, sauf si une convention collective ou un accord de groupe le prévoit expressément.

En cas de suspicion de discrimination, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou la Commission pour l'égalité de traitement. Ces organismes peuvent demander à l'employeur de fournir des explications sur les critères de fixation des salaires. Toutefois, l'obligation de transparence et de justification ne s'étend pas automatiquement à l'ensemble du groupe, sauf en cas de gestion salariale centralisée ou de pratiques discriminatoires avérées à l'échelle du groupe.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de documenter de manière précise et traçable les critères objectifs justifiant les différences de rémunération, notamment lors de mobilités internes ou de comparaisons entre unités. Les responsables RH doivent veiller à l'application cohérente des grilles salariales et à la traçabilité des décisions en matière de rémunération, afin de pouvoir répondre à toute demande d'explication ou contrôle de l'ITM.

En l'absence d'obligation légale de transparence inter-entreprises, il est conseillé de limiter la communication d'informations salariales aux seules situations où la loi l'exige. La mise en place d'une politique de rémunération harmonisée au niveau du groupe peut contribuer à réduire les risques de contestation et à faciliter la gestion des demandes d'explication. Il est également important de sensibiliser les managers et les responsables RH à l'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

## Cadre juridique

- **Article L.241-1 du Code du travail** : impose l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale, sans distinction de sexe.
- **Article L.251-1 du Code du travail** : prohibe toute discrimination directe ou indirecte en matière de rémunération fondée sur des critères protégés (sexe, origine, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, etc.).
- **Article L.414-3 du Code du travail** : encadre le rôle des représentants du personnel en matière de consultation sur la politique salariale.
- **Article L.611-1 et suivants du Code du travail** : prévoient le contrôle de l'ITM et les voies de recours en cas de litige relatif à la rémunération ou à la discrimination.
- **Convention collective de travail** (le cas échéant) : peut prévoir des dispositions spécifiques applicables à plusieurs entités d'un même groupe.

En cas de demande d'explication sur un écart salarial entre unités d'un groupe, il est essentiel de vérifier l'existence d'une convention collective de groupe ou d'accords internes spécifiques avant toute communication. L'absence de justification objective en cas de soupçon de discrimination peut exposer l'employeur à des sanctions administratives ou judiciaires. Il est également recommandé de garantir la traçabilité des décisions salariales et de respecter l'encadrement humain dans le traitement des demandes.

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.