

Un employeur peut-il différencier les salaires selon les filiales d'un même groupe ?

Réponse courte

Un employeur peut différencier les salaires entre filiales d'un même groupe au Luxembourg, car chaque filiale est une entité juridique autonome avec ses propres conventions collectives et politiques salariales. Cette différenciation est licite à condition qu'elle repose sur des critères objectifs et pertinents, tels que la convention collective applicable, la situation économique de la filiale ou la localisation géographique, et qu'elle ne constitue pas une discrimination prohibée.

Le principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale s'applique principalement à l'intérieur d'une même entité juridique. L'égalité de traitement ne s'étend à l'ensemble du groupe qu'en cas de gestion unifiée des ressources humaines, de fraude à la loi ou d'abus de droit. Il est donc essentiel de documenter et de justifier les différences de rémunération pour prévenir tout risque de contentieux.

Définition

La différenciation salariale entre filiales d'un même groupe désigne la pratique consistant à appliquer des niveaux de rémunération distincts à des salariés occupant des postes comparables, mais employés par des entités juridiques différentes appartenant au même groupe de sociétés. Au Luxembourg, chaque filiale est une entité juridique autonome, dotée de sa propre personnalité morale, de ses conventions collectives et de ses politiques salariales.

Cette autonomie est toutefois encadrée par le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, tels que prévus par le Code du travail luxembourgeois. La différenciation salariale ne doit pas aboutir à une discrimination illicite, notamment sur la base de critères prohibés par la loi.

Conditions d'exercice

La différenciation salariale entre filiales est admise sous réserve du respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, conformément à l'article [L.225-1](#) du Code du travail. Ce principe s'applique principalement à l'intérieur d'une même entité juridique.

La jurisprudence luxembourgeoise précise que l'obligation d'égalité de traitement ne s'étend pas automatiquement à l'ensemble des sociétés d'un groupe, sauf en cas de fraude à la loi, d'abus de droit ou de gestion de fait unifiée des ressources humaines. La différenciation est licite si elle repose sur des critères objectifs et pertinents, tels que la convention collective applicable, la situation économique de chaque filiale ou la localisation géographique, à condition qu'elle ne constitue pas une discrimination prohibée.

Modalités pratiques

Chaque filiale peut établir sa propre grille salariale, sous réserve de respecter les minima légaux et conventionnels applicables à son secteur d'activité. Les différences de rémunération doivent être justifiées par des éléments objectifs, tels que la nature des activités, la structure des coûts ou la politique de rémunération négociée avec les partenaires sociaux.

Il est impératif de documenter les critères de différenciation afin de pouvoir démontrer, en cas de contestation, l'absence de discrimination illicite. Une harmonisation salariale peut être envisagée dans le cadre de politiques de groupe, mais elle n'est pas imposée par la loi, sauf en cas de gestion centralisée des ressources humaines assimilable à une unité économique et sociale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de procéder à une analyse régulière des écarts de rémunération entre filiales, en particulier pour les postes équivalents, afin d'anticiper tout risque de contentieux. Les différences doivent être fondées sur des critères transparents et vérifiables.

En cas de mobilité interne entre filiales, il convient d'informer clairement les salariés des éventuelles différences de traitement et d'en motiver les raisons. Il est déconseillé d'utiliser la structure de groupe pour contourner les obligations légales ou conventionnelles en matière de rémunération, sous peine de requalification ou de sanctions.

La consultation des délégations du personnel et la traçabilité des décisions salariales contribuent à prévenir les litiges et à garantir le respect du cadre légal.

Cadre juridique

- **Articles L.225-1 à L.225-3 du Code du travail** : égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou tout autre motif prohibé.
- **Articles L.161-1 et suivants du Code du travail** : consultation et information des délégations du personnel.
- **Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg** : limitation de l'extension du principe d'égalité de traitement aux situations de gestion unifiée ou de fraude.
- **Conventions collectives sectorielles ou d'entreprise** : dispositions spécifiques applicables à chaque filiale.

En cas de doute sur la licéité d'une différenciation salariale entre filiales, il est recommandé de solliciter un avis juridique spécialisé. Toute différenciation doit être documentée et justifiée par des critères objectifs, afin d'éviter tout risque de requalification ou de contentieux pour discrimination salariale.

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.