

Comment gérer la transparence salariale lors d'une fusion ou acquisition ?

Réponse courte

Lors d'une **fusion ou acquisition**, la transparence salariale constitue un enjeu majeur de la due diligence et de l'intégration. L'entreprise absorbante reprend les **obligations de reporting** de l'entité absorbée et doit harmoniser les pratiques salariales des deux populations.

L'article L.225-4 du Code du travail impose la **nullité** des clauses discriminatoires, ce qui signifie que la fusion ne peut pas servir de prétexte pour maintenir des écarts injustifiés entre femmes et hommes issus des différentes entités. La directive (UE) 2023/970 exige que l'entreprise résultante produise des rapports couvrant l'ensemble de ses **effectifs consolidés** et procède à une évaluation conjointe si les écarts dépassent **5 %**.

Définition

La gestion de la transparence salariale en contexte de **fusion-acquisition** couvre l'ensemble des actions nécessaires pour maintenir la conformité aux obligations d'égalité de rémunération pendant et après l'opération.

Elle inclut l'analyse des pratiques salariales des deux entités, l'identification des écarts potentiels créés par le rapprochement, et la définition d'un plan d'**harmonisation** garantissant l'égalité de traitement au sein de la nouvelle organisation.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

Questions fréquentes

Comment gérer la transparence salariale lors d'une fusion ou acquisition ?

L'entreprise absorbante reprend les obligations de reporting de l'entité absorbée et doit harmoniser les pratiques salariales. La directive (UE) 2023/970 exige que l'entreprise résultante produise des rapports couvrant ses effectifs consolidés et engage l'évaluation conjointe au-delà de 5 % d'écart.

Comment prioriser le plan d'harmonisation post-fusion ?

Il faut définir rapidement une politique de rémunération unifiée fondée sur des critères objectifs communs, planifier les ajustements salariaux sur un calendrier réaliste et communiquer de manière transparente avec les salariés et les représentants du personnel sur le plan d'harmonisation.

Faut-il intégrer la transparence salariale dans la due diligence ?

Oui, il faut intégrer l'analyse des écarts salariaux dans la due diligence sociale dès la phase pré-acquisition. Cette analyse identifie les risques financiers liés aux écarts injustifiés et permet de les provisionner dans la valorisation de l'entité cible avant la finalisation de l'opération.

Les contrats de travail sont-ils transférés lors d'une fusion ?

Oui, la directive 2001/23/CE et le droit luxembourgeois prévoient le transfert de plein droit des contrats de travail et des conditions salariales lors d'un transfert d'entreprise. Les salariés conservent leurs conditions de rémunération après le transfert vers l'entité absorbante.

Peut-on baisser les salaires pour harmoniser après une fusion ?

Non, le principe de non-régression interdit de baisser les salaires pour harmoniser les pratiques après une fusion. L'harmonisation doit s'effectuer par alignement progressif vers le haut, avec un calendrier réaliste et un budget dédié, sans porter atteinte aux acquis salariaux.

Quelles obligations de reporting pour l'entité résultante d'une fusion ?

L'entreprise résultante produit les rapports sur les écarts pour l'ensemble de ses effectifs consolidés selon la directive (UE) 2023/970. Une évaluation conjointe avec les représentants du personnel devient obligatoire si les écarts consolidés dépassent 5 % sans justification.

Conditions d'exercice

Les obligations de transparence salariale s'appliquent à chaque étape de l'opération de fusion ou acquisition.

Critère	Détail
Due diligence	Analyse des pratiques salariales et des écarts de rémunération de l'entité cible
Transfert d'entreprise	Les contrats de travail et les conditions salariales sont transférés de plein droit
Maintien des droits	Les salariés conservent leurs conditions de rémunération après le transfert
Harmonisation	L'employeur doit aligner les pratiques salariales sans discrimination de genre
Reporting consolidé	L'entreprise résultante produit les rapports sur les écarts pour l'ensemble des effectifs
Non-régression	Interdiction de baisser les salaires pour harmoniser les pratiques
Évaluation conjointe	Obligatoire si les écarts consolidés dépassent 5 %

Modalités pratiques

La gestion de la transparence salariale lors d'une fusion ou acquisition suit un processus en trois phases.

Étape	Détail
Phase pré-acquisition	Inclure l'analyse des écarts salariaux par sexe dans la due diligence sociale
Cartographie des écarts	Comparer les grilles salariales, les politiques de primes et les avantages en nature des deux entités
Évaluation du risque	Estimer le coût de l'harmonisation et des rattrapages nécessaires
Phase d'intégration	Définir une politique de rémunération unifiée avec des critères objectifs communs
Plan d'harmonisation	Planifier les ajustements salariaux sur un calendrier réaliste
Reporting post-fusion	Produire les rapports sur les écarts pour l'entité consolidée dans les délais légaux

Pratiques et recommandations

Intégrer l'analyse de la transparence salariale dans la due diligence sociale dès la phase pré-acquisition pour identifier les risques financiers liés aux écarts injustifiés et les provisionner dans la valorisation.

Cartographier les pratiques salariales des deux entités en comparant les grilles de rémunération, les politiques de primes et les avantages en nature pour identifier les écarts créés par le rapprochement.

Définir rapidement une politique de rémunération unifiée fondée sur des critères objectifs communs pour éviter que les différences historiques entre les deux entités se pérennisent.

Communiquer de manière transparente avec les salariés et les représentants du personnel sur le plan d'harmonisation et son calendrier de mise en œuvre.

Produire un rapport consolidé sur les écarts de rémunération dès que l'intégration le permet pour établir un point de référence et suivre les progrès de l'harmonisation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Obligations de reporting pour l'entreprise résultante
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-4</u>	Nullité des clauses salariales discriminatoires
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Directive 2001/23/CE	Transfert d'entreprise — maintien des droits des salariés

Les opérations de fusion-acquisition constituent souvent un moment révélateur des écarts salariaux entre entités. Elles offrent une opportunité unique d'harmoniser les pratiques salariales et de mettre en place une politique de rémunération conforme aux futures obligations de transparence. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.