

Comment gérer la transparence salariale lors d'un transfert d'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Lors d'un **transfert d'entreprise** au Luxembourg, les obligations de transparence salariale se transmettent au cessionnaire conformément aux articles L.127-1 et suivants du Code du travail. Le cessionnaire reprend les **contrats de travail** en cours avec leurs conditions de rémunération et hérite des obligations de reporting si les seuils d'effectifs sont atteints. Les données salariales du cédant doivent être transmises pour assurer la continuité.

Le transfert peut créer des **disparités salariales** entre salariés transférés et salariés existants. La transparence salariale rend ces écarts visibles et oblige le cessionnaire à les justifier par des critères objectifs ou à engager un plan de convergence. Si l'écart entre hommes et femmes dépasse **5 %** sans justification, une évaluation conjointe sera obligatoire dans un délai de 6 mois.

Définition

Le **transfert d'entreprise** au Luxembourg est régi par les articles L.127-1 à L.127-6 du Code du travail, qui transposent la directive européenne 2001/23/CE. Il couvre le transfert d'une entité économique maintenant son identité, que ce soit par cession, fusion, scission ou externalisation.

L'articulation entre transfert d'entreprise et **transparence salariale** impose au cessionnaire d'intégrer les salariés transférés dans sa politique de rémunération tout en respectant le maintien de leurs droits acquis et les nouvelles obligations de reporting.

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

Conditions d'exercice

Le transfert d'entreprise crée des obligations spécifiques en matière de transparence salariale pour le cessionnaire.

| Critère | Détail |
|---------------------------------|--|
| Maintien des contrats | Les contrats de travail sont transférés avec toutes leurs clauses salariales (art. L.127-3) |
| Maintien des droits | Rémunération, ancienneté et avantages acquis sont conservés |
| Calcul des seuils | Les salariés transférés sont intégrés dans l'effectif du cessionnaire |
| Transmission des données | Les données salariales du cédant doivent être transmises au cessionnaire |
| Harmonisation | Non obligatoire immédiatement, mais les écarts doivent être justifiés |
| Reporting | Le cessionnaire intègre les salariés transférés dans son prochain rapport |

Modalités pratiques

La gestion de la transparence salariale lors d'un transfert nécessite une coordination entre cédant et cessionnaire.

| Étape | Détail |
|---------------------------------|---|
| Due diligence | Analyser les données salariales de l'entité transférée avant le transfert |
| Cartographie | Comparer les rémunérations des salariés transférés avec celles des salariés existants |
| Transmission des données | Le cédant transmet les rapports de transparence existants et les données brutes |
| Intégration | Intégrer les salariés transférés dans les catégories de travailleurs du cessionnaire |
| Analyse des écarts | Identifier les disparités entre salariés transférés et existants |
| Plan de convergence | Définir un calendrier d'harmonisation si nécessaire |

Pratiques et recommandations

Anticiper l'impact du transfert sur les obligations de transparence salariale en intégrant un volet rémunération dans la due diligence. L'analyse des données salariales de l'entité transférée permet d'identifier les écarts potentiels et de préparer un plan d'intégration salariale. Un outil SIRH comme **myhr.lu** facilite la consolidation des données de rémunération lors de l'intégration des salariés transférés et la production des rapports de transparence actualisés.

Communiquer auprès des salariés transférés sur le maintien de leurs droits salariaux et sur les critères de rémunération applicables chez le cessionnaire. En parallèle, informer les représentants du personnel des deux entités sur les modalités d'intégration et les éventuelles mesures de convergence salariale prévues, afin de prévenir les tensions sociales et de garantir le respect des obligations de transparence.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|--|
| Art. L.127-1 | Champ d'application du transfert d'entreprise |
| Art. L.127-3 | Maintien des droits des travailleurs lors du transfert |
| Art. L.127-4 | Obligations d'information et de consultation des représentants |
| Directive (UE) 2023/970, art. 9 | Reporting sur les écarts de rémunération |
| Art. L.225-1 | Égalité salariale entre hommes et femmes |
| Future loi de transposition | Précisera les obligations post-transfert |

Le transfert d'entreprise est un moment critique pour la transparence salariale car il peut créer ou amplifier des écarts de rémunération. Une analyse anticipée des données salariales est indispensable pour maîtriser ce risque. 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.