La Kanzlei

Allemagne : transparence salariale et M&A – les employeurs doivent agir

Arbeitsrecht
M&A



Jan Westhues

Dans un mois aujourd'hui entrera en vigueur la directive européenne sur la transparence des rémunérations (UE 2023/970), qui va profondément modifier la manière dont les employeurs en Europe gèrent les salaires et leurs processus RH. Elle renforce le principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » et impose aux entreprises de nouvelles obligations de transparence, de justification et de documentation en matière de rémunération.

A compter du 7 juin 2026, et étant donné que le législateur national n'a pas transposé la directive dans les délais impartis, celle-ci s'appliquera directement et les employeurs devront se conformer aux exigences minimales qu'elle prévoit.

Pour rappel, de nouvelles exigences concerneront notamment le processus de recrutement (informations fournies aux candidats sur le salaire de départ ou la fourchette salariale), la transparence au cours de la relation de travail (en particulier la définition transparente des critères de rémunération et du montant de celle-ci), les droits à l'information des salariés, le renforcement des obligations en matière de documentation ainsi que les obligations de déclaration dans les grandes structures.

Vous trouverez tous les détails dans notre article dédié à ce sujet.

Ces obligations peuvent également prendre de plus en plus d'importance dans le cadre de projets de M&A.

Du point de vue de l'acquéreur, l'audit juridique doit notamment porter sur un examen minutieux de la documentation relative à la composition des salaires ainsi qu'aux critères définis. Il convient en particulier de s'assurer qu'il n'existe pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. En effet, la directive prévoit que si l'écart de rémunération entre les sexes dépasse 5 % et

n'est pas objectivement justifié, l'employeur doit procéder à une évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants du personnel et définir des mesures visant à éliminer ces écarts. Un écart salarial injustifié expose notamment l'acquéreur au risque de devoir ajuster les salaires, voire de devoir verser des dommages-intérêts.

Certes, la directive ne prévoit pas, en tant que telle, de régime immédiat d'amendes administratives en cas de non respect des nouvelles obligations. En pratique, toutefois, les employeurs qui ne mettent pas en œuvre les exigences de transparence s'exposent à des désavantages considérables dans le cadre de litiges avec les salarié·e·s portant sur la rémunération.

Du point de vue du vendeur également, il faut s'attendre à une vigilance accrue de la part de l'acquéreur sur cette question dans le cadre des projets de fusion-acquisition. Une documentation rigoureuse est ici indispensable.

Conseils pratiques :

Du point de vue de l'acquéreur :

Veillez à inclure systématiquement ce point de vérification dans votre questionnaire pour l'audit juridique et couvrez les risques éventuels par des clauses appropriées dans le SPA.

Pour toutes les entreprises :

- Cartographiez et analysez vos structures de rémunération (critères, écarts, variables).
- Préparez des fourchettes salariales par poste pour le recrutement et la communication interne.
- Mettez en place des processus et outils permettant de répondre aux demandes d'information et aux futures obligations de reporting.
- Sensibilisez votre service RH et les managers aux nouvelles exigences en matière d'égalité de rémunération et de transparence.

2026-05-07

Qivive Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com