

La délégation du personnel doit-elle être informée des promotions ?

Réponse courte

La délégation du personnel est consultée sur les **critères généraux** de promotion (sélection en cas de promotion, mutation, embauchage) au titre de l'article **L.414-9, point 3** dans les entreprises occupant au moins **150 salariés**, en co-décision sur les compétences spécifiques de la délégation. Elle n'est pas informée individuellement de chaque promotion : l'employeur communique des données agrégées et anonymisées sur l'évolution de la structure des emplois lors des réunions ordinaires.

L'information nominative individuelle n'est requise qu'en cas de **mesure collective**, restructuration ou plan social. Le respect du **RGPD** et du droit à la vie privée impose de privilégier les données agrégées. La délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines (**ITM**) en cas d'irrégularité constatée. Toute discrimination caractérisée dans le processus expose à des sanctions de **25 000 €** (L.243-4).

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe représentatif élu dans les entreprises occupant au moins 15 salariés. Ses attributions sont graduées selon la taille de l'entreprise.

La **co-décision** (L.414-9) impose dans les entreprises ? 150 salariés un accord entre l'employeur et la délégation sur certaines matières, dont les critères généraux de promotion (point 3) et les critères d'appréciation des salariés (point 5).

Questions fréquentes

La délégation du personnel doit-elle être informée des promotions au Luxembourg ?

La délégation est consultée sur les critères généraux de promotion au titre de l'article L.414-9 point 3 dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, en co-décision. Elle n'est pas informée individuellement de chaque promotion mais reçoit des données agrégées.

Quand l'information nominative individuelle est-elle requise ?

L'information nominative individuelle n'est requise qu'en cas de mesure collective, de restructuration ou de plan social. Dans les autres cas, le respect du RGPD et du droit à la vie privée impose de privilégier les données agrégées et anonymisées.

Quel recours en cas d'irrégularité dans le processus de promotion ?

La délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas d'irrégularité constatée. Elle peut également agir en justice en cas de discrimination collective. Toute discrimination caractérisée expose l'employeur à des sanctions atteignant 25 000 euros (L.243-4).

Quelle différence entre co-décision et information de la délégation ?

La co-décision impose un accord formel avec la délégation sur les critères généraux applicables à toutes les promotions (? 150 salariés). L'information consiste en une simple communication agrégée sur l'évolution des emplois lors des réunions ordinaires sans accord requis.

Quelle est la périodicité des réunions ordinaires de la délégation ?

La périodicité varie selon la taille : mensuelle si l'entreprise compte au moins 150 salariés, bimestrielle entre 15 et 149 salariés. Les procès-verbaux écrits doivent être conservés pendant 10 ans pour résister à un contrôle de l'ITM.

Quelle sanction en cas d'absence de co-décision sur les critères de promotion ?

L'absence de co-décision dans les entreprises de 150 salariés et plus expose l'employeur à une saisine de l'ITM et à la nullité des décisions individuelles fondées sur des critères non validés. La délégation peut également agir en justice pour discrimination collective.

Conditions d'exercice

La distinction est essentielle : co-décision sur les critères généraux applicables à toutes les promotions (? 150 salariés), simple information sur l'évolution agrégée des emplois pour les autres entreprises.

Condition	Exigence
Critères généraux (? 150 salariés)	Co-décision sur la sélection en promotion (L.414-9, point 3)
Critères d'appréciation (? 150 salariés)	Co-décision sur l'évaluation des salariés (L.414-9, point 5)
Information périodique	Réunions ordinaires de la délégation, données agrégées
Information nominative	Uniquement en cas de mesure collective ou restructuration
Confidentialité des données	Respect du RGPD et de la vie privée
Saisine <u>ITM</u>	Possible en cas d'irrégularité ou de discrimination caractérisée

Modalités pratiques

L'employeur transmet à la délégation un état agrégé des mouvements de personnel lors des réunions ordinaires : périodicité variable selon la taille (mensuelle ? 150 salariés, bimestrielle 15-149 salariés).

Démarche	Précision
Réunion ordinaire	Mensuelle si ? 150 salariés, bimestrielle si 15-149
Données agrégées	Nombre de promotions par service, catégorie, sexe (anonymisé)
Co-décision sur les critères	Accord formel sur les critères généraux (L.414-9, point 3) si ? 150
Information nominative	Réservée aux mesures collectives, restructurations, plans sociaux
Procès-verbaux	Compte rendu écrit de chaque réunion conservé 10 ans
Respect du RGPD	Anonymisation des données, finalité légitime
Saisine <u>ITM</u>	Voie de recours en cas d'irrégularité de la procédure

Pratiques et recommandations

Formaliser par écrit la procédure de co-décision avec la délégation sur les critères généraux de promotion (L.414-9, point 3).

Documenter dans les procès-verbaux de réunion l'information transmise et les éventuelles observations de la délégation.

Anonymiser systématiquement les données individuelles communiquées en réunion ordinaire pour respecter le RGPD.

Anticiper la consultation de la délégation lors de toute restructuration entraînant des promotions ou mutations collectives.

Informer la délégation des critères de pondération applicables et recueillir son accord formel via les statistiques de promotion par sexe communiquées à la délégation si ? 150 salariés.

Conserver les procès-verbaux et les accords de co-décision pendant 10 ans pour résister à un contrôle de l'ITM.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.414-1</u> et suivants du Code du travail	Délégation du personnel — composition et attributions
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux de promotion (? 150 salariés)
Art. <u>L.414-9</u> , point 5	Co-décision sur les critères d'appréciation des salariés
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Loi modifiée du 1er août 2018	Protection des données à caractère personnel (surveillance)
Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)	Données personnelles dans les processus RH

L'absence de co-décision dans les entreprises ? 150 salariés sur les critères généraux de promotion expose l'employeur à une saisine de l'ITM et à la nullité des décisions individuelles fondées sur des critères non validés. La délégation peut également agir en justice en cas de discrimination collective.

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.