

# Quels indicateurs RH permettent de suivre l'équité des évolutions professionnelles ?

## Réponse courte

Les indicateurs RH permettant de suivre l'équité des évolutions professionnelles sont le taux de promotion par catégorie (ventilé par sexe, âge, ancienneté, temps de travail et catégorie professionnelle), l'écart de rémunération après évolution, l'accès à la formation qualifiante, la mobilité interne (verticale et horizontale), la durée moyenne avant évolution, le taux de refus de promotion (par motif et critère objectif) et la répartition des entretiens professionnels.

Ces indicateurs doivent être collectés et analysés dans le respect du Code du travail luxembourgeois et du RGPD, en garantissant la confidentialité et la traçabilité des données. Une analyse annuelle, associée à la délégation du personnel, permet d'identifier d'éventuelles disparités et de mettre en place des actions correctives si nécessaire.

## Définition

L'équité des évolutions professionnelles correspond à l'application du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination dans les parcours de carrière des salariés. Elle vise à garantir que chaque salarié bénéficie des mêmes chances d'accès à la promotion, à la mobilité interne, à la formation et à l'augmentation salariale, indépendamment de critères prohibés par la loi.

Les indicateurs RH d'équité des évolutions servent à mesurer objectivement la répartition des opportunités professionnelles et à détecter d'éventuels écarts injustifiés entre groupes de salariés. Ils permettent d'identifier et de prévenir toute discrimination directe ou indirecte dans les processus d'évolution.

## Questions fréquentes

### Comment anonymiser les statistiques de promotion pour respecter le RGPD ?

L'anonymisation suppose la suppression de toute information directement identifiante et le regroupement des catégories restreintes. La règle d'or : pas de catégorie comportant moins de 5 salariés du même sexe pour empêcher l'identification par recoupement, conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018.

### L'employeur doit-il transmettre à la délégation les statistiques de promotion par sexe ?

Oui, l'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel sur l'évolution des effectifs et la situation de l'emploi, ce qui inclut les statistiques de promotion par sexe dans les entreprises de 15 salariés et plus, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail.

### Quel impact aura la directive 2023/970 sur le reporting des promotions ?

La directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale, à transposer au 7 juin 2026, renforcera les obligations en imposant un reporting périodique structuré sur les écarts de rémunération et de progression de carrière par sexe. L'employeur doit anticiper le reporting attendu pour 2026-2031.

### Quelle périodicité de transmission des statistiques à la délégation ?

La périodicité doit être au moins annuelle, et plus fréquente sur demande de la délégation. Le format recommandé est un tableau ventilé par fonction, sexe, ancienneté et temps de travail. Les documents doivent être archivés 5 ans minimum dans les comptes rendus de délégation.

### Quelles obligations supplémentaires dans les entreprises de 150 salariés et plus ?

La délégation est codécisionnaire sur les critères généraux d'évaluation et de promotion conformément à l'article L.414-9, points 3 et 5 du Code du travail. Cette codécision suppose un partage régulier des données chiffrées sur les promotions accordées.

### Quelles sanctions en cas de refus de transmettre les statistiques ?

Le refus de transmettre des statistiques anonymisées à la délégation peut être qualifié d'entrave à l'exercice de ses fonctions et exposer l'employeur à des sanctions pénales. À l'inverse, la transmission de données nominatives non justifiées peut entraîner une sanction CNPD jusqu'à 20 millions d'euros.

## Conditions d'exercice

La collecte et l'analyse des indicateurs RH doivent respecter les obligations du Code du travail luxembourgeois, notamment en matière d'égalité de traitement (articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#)) et de non-discrimination (articles [L.251-1](#) et suivants). Le traitement des données à caractère personnel doit être conforme à la loi modifiée du 1er août 2018 et au RGPD, en garantissant la confidentialité, la sécurité et la finalité des données.

Les critères d'analyse autorisés incluent le sexe, l'âge, l'ancienneté, la catégorie professionnelle, le temps de travail, et, sous conditions strictes, le handicap. L'entreprise doit veiller à l'absence d'utilisation des données à des fins discriminatoires et à l'encadrement humain des décisions automatisées.

## Modalités pratiques

Pour suivre l'équité des évolutions, il convient de mettre en place les indicateurs RH suivants :

- **Taux de promotion par catégorie** : proportion de salariés promus, ventilée par sexe, âge, ancienneté, temps de travail et catégorie professionnelle.
- **Écart de rémunération après évolution** : comparaison des augmentations salariales moyennes consécutives à une évolution, selon les mêmes critères.
- **Accès à la formation qualifiante** : taux de salariés ayant bénéficié d'une formation ouvrant droit à évolution, par groupe.
- **Mobilité interne** : répartition des mobilités verticales et horizontales, analysée par critère objectif.
- **Durée moyenne avant évolution** : délai moyen entre l'entrée dans une fonction et la première évolution, par population.
- **Taux de refus de promotion** : proportion de refus d'évolution, analysée par motif et critère objectif.
- **Répartition des entretiens professionnels** : taux de réalisation et de suivi des entretiens, par catégorie.

La collecte de ces indicateurs nécessite l'utilisation d'outils de gestion RH adaptés, la mise à jour régulière des bases de données, la documentation des processus d'évolution et la traçabilité des décisions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de procéder à une analyse annuelle des indicateurs, en associant la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. Les résultats doivent être intégrés au rapport sur l'égalité de traitement, obligatoire pour les entreprises de plus de 150 salariés (article [L.241-1](#)).

En cas de disparité constatée, un plan d'action correctif doit être élaboré, documenté et suivi. Il est conseillé d'assurer la traçabilité des décisions d'évolution, de motiver par écrit les refus de promotion et de formaliser les critères d'évolution en concertation avec la délégation du personnel. La transparence et la documentation renforcent la légitimité des processus et limitent les risques contentieux.

## Cadre juridique

- **Articles [L.241-1](#) à [L.241-7](#) du Code du travail** : égalité de traitement entre hommes et femmes, rapport sur l'égalité, obligations de l'employeur.
- **Articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail** : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte dans l'emploi et la profession.
- **Article [L.414-3](#) du Code du travail** : consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions d'évolution professionnelle.
- **Loi modifiée du 1er août 2018** : protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : principes applicables au traitement des données RH.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : sanction des disparités non objectivement justifiées dans les évolutions professionnelles.

La mise en place d'indicateurs RH précis, documentés et régulièrement analysés constitue un élément de preuve essentiel en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines ou de contentieux relatif à une discrimination dans l'évolution professionnelle. Il est impératif de garantir la traçabilité et la justification des décisions d'évolution.

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.