

La délégation du personnel participe-t-elle à l'évaluation conjointe des rémunérations ?

Réponse courte

Oui, la directive (UE) 2023/970 prévoit expressément que l'évaluation conjointe des rémunérations doit être menée en collaboration avec les **représentants des travailleurs**. Au Luxembourg, cette fonction est exercée par la **délégation du personnel**, qui dispose d'un droit de participation à l'analyse des écarts salariaux et à la définition des mesures correctives.

La délégation a accès aux données salariales ventilées par sexe et par catégorie de travailleurs nécessaires à la conduite de l'évaluation. Elle participe à l'identification des causes des écarts et à l'élaboration du **plan d'action**. En l'absence de délégation du personnel dans l'entreprise, la directive prévoit que les salariés peuvent désigner des représentants ad hoc pour cette procédure. Le rôle de la délégation ne se limite pas à la consultation : elle est un **acteur paritaire** de l'évaluation.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises luxembourgeoises.

Dans le cadre de l'évaluation conjointe, elle agit en tant que **partenaire paritaire** de l'employeur, avec un droit d'accès aux données salariales et un pouvoir de proposition sur les mesures correctives à mettre en œuvre.

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

Questions fréquentes

Comment formaliser les accords issus de l'évaluation conjointe ?

Les accords conclus dans le cadre de l'évaluation conjointe doivent être formalisés par un document écrit cosigné par l'employeur et la délégation. Cette formalisation garantit la traçabilité des engagements et facilite le suivi de leur mise en œuvre dans l'entreprise.

La délégation a-t-elle accès aux données salariales individuelles ?

La délégation a accès aux données salariales ventilées par sexe et par catégorie, mais doit respecter une obligation de confidentialité sur les données individuelles transmises. Cette confidentialité protège les salariés tout en permettant une analyse pertinente des écarts.

La délégation a-t-elle un pouvoir de décision sur les mesures correctives ?

La délégation dispose d'un pouvoir de proposition et participe à la co-construction du plan d'action. Son rôle dépasse la simple consultation pour instaurer un véritable pouvoir paritaire dans la définition des mesures correctives, conformément à la directive (UE) 2023/970.

La délégation du personnel participe-t-elle à l'évaluation conjointe des rémunérations ?

Oui, la directive (UE) 2023/970 prévoit que l'évaluation conjointe doit être menée avec les représentants des travailleurs. Au Luxembourg, la délégation du personnel exerce cette fonction et dispose d'un droit de participation à l'analyse et à la définition des mesures correctives.

Que prévoit la directive en l'absence de délégation du personnel ?

En l'absence de délégation du personnel dans l'entreprise, la directive (UE) 2023/970 prévoit que les salariés peuvent désigner des représentants ad hoc pour cette procédure. Aucune entreprise concernée ne peut donc se soustraire à l'évaluation conjointe paritaire.

Quel est le rôle exact de la délégation dans l'évaluation conjointe ?

La délégation agit comme partenaire paritaire de l'employeur. Elle a accès aux données salariales ventilées par sexe et catégorie, participe à l'identification des causes des écarts et à l'élaboration du plan d'action selon l'article 10 de la directive (UE) 2023/970.

Conditions d'exercice

La participation de la délégation du personnel à l'évaluation conjointe s'exerce dans un cadre défini.

Critère	Détail
Rôle	Partenaire paritaire de l'employeur dans l'évaluation conjointe
Accès aux données	Droit d'accès aux données salariales ventilées par sexe et par catégorie
Participation	À toutes les phases : analyse, identification des causes, définition des mesures
Pouvoir de proposition	Formulation de recommandations sur les mesures correctives
Confidentialité	Obligation de confidentialité sur les données individuelles transmises
Absence de délégation	Possibilité de désigner des représentants ad hoc

Modalités pratiques

L'association de la délégation du personnel à l'évaluation conjointe nécessite une organisation spécifique.

Étape	Détail
Informar la délégation	Notifier le déclenchement de l'évaluation conjointe et transmettre les données
Planifier les réunions	Organiser des séances de travail conjointes selon un calendrier défini
Partager l'analyse	Présenter les résultats du rapport et les écarts constatés par catégorie
Co-construire le plan	Élaborer conjointement les mesures correctives et le calendrier de mise en œuvre
Assurer le suivi	Organiser des points de suivi réguliers sur l'avancement des mesures

Pratiques et recommandations

Transmettre les données salariales à la délégation du personnel dans un format exploitable et suffisamment détaillé pour permettre une analyse pertinente des écarts.

Respecter l'obligation de confidentialité mutuelle sur les données individuelles tout en garantissant la transparence sur les données agrégées par catégorie.

Impliquer la délégation dès la phase de définition de la méthodologie de classification des postes pour renforcer la légitimité de l'exercice.

Formaliser les accords conclus dans le cadre de l'évaluation conjointe par un document écrit cosigné par les deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Participation des représentants des travailleurs à l'évaluation conjointe
Art. <u>L.241-1</u>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. <u>L.241-8</u>	Protection des représentants contre les représailles
Art. <u>L.241-10</u>	Rôle de l'Inspection du travail et des mines

La participation de la délégation du personnel à l'évaluation conjointe constitue un renforcement significatif du dialogue social en matière d'égalité salariale. Elle dépasse le simple droit de consultation pour instaurer un véritable pouvoir de co-décision sur les mesures correctives. 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.