

Dans quel délai l'évaluation conjointe des rémunérations doit-elle être réalisée ?

Réponse courte

L'évaluation conjointe des rémunérations doit être engagée dans un délai de **6 mois** après la constatation d'un écart salarial supérieur à **5 %** entre femmes et hommes non justifié par des critères objectifs. Ce délai court à compter de la publication ou de la transmission du **rapport sur les écarts** de rémunération. La directive 2023/970 impose cette échéance pour garantir une réaction rapide face aux disparités salariales identifiées.

L'évaluation doit être menée conjointement avec les **représentants du personnel** et aboutir à un diagnostic complet des causes de l'écart. Une fois l'évaluation terminée, l'employeur dispose d'un **délai raisonnable** pour mettre en œuvre les mesures correctives identifiées. La transposition en droit luxembourgeois, attendue avant le 7 juin 2026, pourra préciser ces délais selon le calendrier de la directive.

Définition

Le **délai d'évaluation conjointe** désigne la période dans laquelle l'employeur et les représentants du personnel doivent analyser conjointement les écarts de rémunération constatés.

Ce mécanisme temporel, prévu par la directive 2023/970, vise à empêcher l'**inaction prolongée** face à des disparités salariales documentées.

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

Questions fréquentes

Dans quel délai l'évaluation conjointe des rémunérations doit-elle être réalisée ?

La directive 2023/970 impose un délai de 6 mois après la transmission ou la publication du rapport sur les écarts. Ce délai court à compter de la constatation d'un écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs.

Faut-il attendre le délai de 6 mois pour déclencher l'évaluation conjointe ?

Non, ce délai est un maximum. Les entreprises ont intérêt à engager l'évaluation rapidement après la publication du rapport pour disposer du temps nécessaire à la mise en œuvre des correctifs et anticiper d'éventuelles sanctions.

La directive fixe-t-elle une durée maximale pour l'évaluation elle-même ?

Non, la directive ne fixe pas de durée maximale pour la conduite de l'évaluation, mais celle-ci doit aboutir dans un délai raisonnable. La loi luxembourgeoise de transposition pourra préciser ces délais avant le 7 juin 2026.

Quand le délai d'évaluation s'appliquera-t-il au Luxembourg ?

Les obligations entreront en vigueur après la transposition en droit luxembourgeois, attendue avant le 7 juin 2026. La loi nationale pourra préciser ou raccourcir les délais fixés par la directive (UE) 2023/970.

Quel est le fait déclencheur du délai de 6 mois ?

Le déclenchement intervient lors de la constatation d'un écart de rémunération supérieur à 5 % dans le rapport sur les écarts publié ou transmis aux représentants du personnel, lorsque cet écart n'est pas justifiable par des critères objectifs.

Qui doit conduire l'évaluation conjointe au Luxembourg ?

L'évaluation est menée conjointement par l'employeur et la délégation du personnel. Cette obligation paritaire, prévue par l'article 10 de la directive 2023/970, garantit une analyse contradictoire des causes des écarts identifiés.

Conditions d'exercice

Les délais applicables à l'évaluation conjointe s'articulent autour de plusieurs échéances liées au cycle de reporting et aux obligations correctives.

Critère	Détail
Fait déclencheur	Constatation d'un écart supérieur à 5 % dans le rapport sur les écarts de rémunération
Délai d'engagement	6 mois après la transmission ou la publication du rapport
Parties concernées	Employeur et représentants du personnel (délégation du personnel)
Durée de l'évaluation	Non fixée par la directive, mais doit aboutir dans un délai raisonnable
Correction des écarts	Délai raisonnable après la conclusion de l'évaluation conjointe
Transposition nationale	Avant le 7 juin 2026, la loi luxembourgeoise pourra préciser les délais

Modalités pratiques

Le respect des délais impose une organisation rigoureuse du processus d'évaluation conjointe dès la publication du rapport sur les écarts.

Étape	Détail
Publication du rapport	Transmission des indicateurs à l'autorité compétente et aux représentants du personnel
Analyse préliminaire	Vérifier si l'écart dépasse 5 % et s'il est justifiable par des critères objectifs
Déclenchement formel	Notifier les représentants du personnel de l'ouverture de l'évaluation conjointe
Collecte des données	Rassembler les informations salariales détaillées par catégorie de travailleurs
Conduite de l'évaluation	Réunions conjointes pour analyser les causes et identifier les mesures correctives
Conclusion et plan d'action	Formaliser les résultats et le calendrier de correction dans un document conjoint

Pratiques et recommandations

Anticiper le déclenchement de l'évaluation conjointe en analysant les données salariales en interne avant la publication officielle du rapport sur les écarts.

Planifier un calendrier de travail conjoint avec la délégation du personnel dès la constatation du dépassement du seuil de 5 %, sans attendre l'expiration du délai de 6 mois.

Constituer un dossier complet de justification des écarts identifiés, en distinguant ceux qui reposent sur des critères objectifs de ceux qui nécessitent une correction.

Formaliser chaque étape du processus par un procès-verbal cosigné pour garantir la traçabilité en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Délai de 6 mois pour l'évaluation conjointe
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Rapport sur les écarts de rémunération et seuils de déclenchement
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Critères d'évaluation de la valeur égale des travaux
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions de la délégation du personnel

Le délai de 6 mois est un maximum : les entreprises ont intérêt à engager l'évaluation le plus rapidement possible pour disposer du temps nécessaire à la mise en œuvre des correctifs. La loi de transposition luxembourgeoise pourra fixer des délais plus courts. 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.