

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans la classification des postes pour la transparence salariale ?

Réponse courte

La délégation du personnel joue un rôle de **consultation obligatoire** dans la classification des postes pour la transparence salariale, sans disposer d'un pouvoir de **co-décision**. Elle doit être informée de la **méthodologie** retenue et avoir accès aux **critères** et aux **résultats** de la cotation des postes.

Lorsqu'un écart de rémunération **supérieur à 5 %** est constaté entre femmes et hommes dans une catégorie, la délégation participe à l'évaluation conjointe obligatoire avec l'employeur. Elle dispose également du droit de proposer des modifications aux critères de classification et d'être informée des résultats du reporting sur les écarts salariaux. Ces prérogatives s'ajoutent aux missions générales prévues par les articles L.414-1 et suivants du Code du travail.

Définition

La **délégation du personnel** est l'organe de représentation des salariés dans les entreprises luxembourgeoises occupant au moins 15 salariés.

Dans le cadre de la transparence salariale, elle devient un acteur incontournable du processus de classification des postes et de contrôle de l'**égalité de rémunération**. La directive (UE) 2023/970 renforce ses prérogatives en lui confiant un rôle actif dans l'évaluation des écarts salariaux.

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

Questions fréquentes

À quelles données la délégation peut-elle accéder ?

La délégation peut accéder aux facteurs d'évaluation, à la pondération, aux échelles de cotation, aux résultats et aux regroupements en familles de postes. Elle est aussi destinataire des rapports d'écarts avant leur publication, sous obligation de confidentialité.

La délégation a-t-elle un pouvoir de co-décision sur la classification ?

Non. La délégation dispose d'un rôle de consultation obligatoire sans pouvoir de co-décision. L'employeur doit la consulter sur la méthodologie et les résultats, mais conserve la décision finale, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail luxembourgeois.

La délégation est-elle tenue à la confidentialité ?

Oui. La délégation est tenue à la confidentialité sur les données individuelles communiquées, conformément à l'article L.414-1. Cette obligation garantit la protection des salariés tout en permettant l'analyse collective des écarts par catégorie de travailleurs.

Quand impliquer la délégation dans le processus de classification ?

Dès le lancement du projet, et non après finalisation des résultats. Une implication précoce favorise l'adhésion et réduit les contestations ultérieures. Documenter chaque étape par procès-verbaux et organiser des réunions dédiées distinctes des réunions ordinaires.

Quand la délégation participe-t-elle à l'évaluation conjointe ?

L'évaluation conjointe est obligatoire dès qu'un écart salarial supérieur à 5 % est constaté entre femmes et hommes dans une catégorie et n'est pas justifié par des critères objectifs. La délégation analyse les causes et définit un plan d'action correctif.

Quel est le rôle de la délégation du personnel dans la classification des postes ?

La délégation joue un rôle de consultation obligatoire (sans co-décision) sur la méthodologie. Elle a accès aux critères et résultats de la cotation, peut proposer des modifications, et participe à l'évaluation conjointe si l'écart salarial dépasse 5 % (directive 2023/970, article 10).

Conditions d'exercice

Les prérogatives de la délégation du personnel en matière de classification des postes couvrent l'information, la consultation et la participation à l'évaluation conjointe.

Critère	Détail
Consultation obligatoire	L'employeur doit consulter la délégation sur la méthodologie de classification (pas de co-décision)
Accès aux critères	Droit de connaître les facteurs d'évaluation, leur pondération et les échelles de cotation
Accès aux résultats	Droit de consulter les résultats de la cotation et les regroupements en familles de postes
Droit de proposition	Possibilité de proposer des modifications aux critères ou à la méthodologie
Évaluation conjointe	Participation obligatoire si un écart salarial supérieur à 5 % est constaté et non justifié
Information sur le reporting	Accès aux rapports sur les écarts de rémunération avant leur publication
Confidentialité	Obligation de confidentialité sur les données individuelles communiquées

Modalités pratiques

L'implication de la délégation du personnel s'organise en plusieurs phases du processus de classification.

Étape	Détail
Information préalable	Présenter la démarche de classification et le calendrier à la délégation
Consultation sur la méthode	Soumettre le choix de la méthode de cotation et les critères retenus
Communication des résultats	Transmettre les résultats de la cotation et les regroupements proposés
Recueil des observations	Intégrer les remarques et propositions de la délégation
Évaluation conjointe	Analyser ensemble les écarts supérieurs à 5 % et définir un plan d'action correctif dans un délai de 6 mois
Suivi annuel	Informar la délégation des mises à jour de la classification et des résultats du reporting

Pratiques et recommandations

Associer la délégation du personnel dès le lancement du projet de classification, et non après la finalisation des résultats, car une implication précoce favorise l'adhésion et réduit les contestations ultérieures.

Former les membres de la délégation aux méthodes de cotation des postes fondées sur les critères d'évaluation et aux enjeux de la neutralité de genre pour leur permettre d'exercer pleinement leur rôle de consultation.

Documenter chaque étape de la consultation en conservant les procès-verbaux des réunions, les observations formulées et les réponses apportées par l'employeur.

Organiser des réunions dédiées à la classification des postes, distinctes des réunions ordinaires de la délégation, pour garantir un examen approfondi des résultats.

Planifier l'évaluation conjointe comme un exercice constructif visant à identifier les causes des écarts et à définir des mesures correctives concrètes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe des rémunérations avec les représentants des travailleurs
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Communication du rapport sur les écarts aux représentants du personnel
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions générales de la délégation du personnel
Art. <u>L.414-2</u>	Mission de veille sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale

La directive 2023/970 renforce le rôle des représentants du personnel au-delà du cadre luxembourgeois actuel. La délégation du personnel devient un partenaire incontournable de la transparence salariale, avec un droit de regard sur l'ensemble du processus de classification. 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.