

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

Réponse courte

L'employeur est **tenu d'informer la délégation du personnel** sur l'évolution des effectifs et la situation de l'emploi dans l'entreprise, ce qui inclut **les statistiques de promotion par sexe** dans les entreprises de **15 salariés et plus** (article **L.414-3**). Dans les entreprises de **150 salariés et plus**, la délégation est de plus codécisionnaire sur les critères généraux d'évaluation et de promotion (**L.414-9**, points 3 et 5), ce qui suppose un partage régulier des données chiffrées.

Les **données transmises doivent être anonymisées** et agrégées pour respecter le **RGPD** (règlement UE 2016/679) et la **loi du 1er août 2018** : pas de statistiques nominatives ni identifiantes par recoupement (catégorie trop fine). À l'horizon 2026, les dates clés de la transparence salariale au Luxembourg renforceront ces obligations en imposant un reporting périodique structuré sur les écarts de rémunération et de progression de carrière par sexe.

Définition

Les **statistiques de promotion par sexe** sont des données agrégées indiquant, pour une période donnée, le nombre de promotions accordées par catégorie de fonction, ventilées entre hommes et femmes. Elles permettent d'évaluer l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle et de détecter d'éventuels écarts injustifiés.

L'**anonymisation** suppose la suppression de toute information directement identifiante et le regroupement de catégories restreintes (moins de 5 salariés du même sexe) pour empêcher l'identification par recoupement.

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 transmission régulière des statistiques anonymisées à la délégation est juridiquement requise dès 15 salariés ; en deçà, elle reste une bonne pratique sans contrainte légale, mais renforce la transparence et le climat social.

| Condition | Exigence |
|---------------------------|--|
| Seuil 15 salariés | Information de la délégation sur effectifs et qualifications (L.414-3) |
| Seuil 150 salariés | Co-décision sur critères généraux d'appréciation et de promotion (L.414-9) |
| Anonymisation | Données agrégées, non identifiantes par recoupement (RGPD) |
| Périodicité | Au moins annuelle, plus fréquente sur demande de la délégation |
| Format | Tableau ventilé par fonction, sexe, ancienneté, temps de travail |
| Conservation | Archivage 5 ans minimum dans les comptes rendus de délégation |

Modalités pratiques

La granularité des données doit être suffisamment fine pour révéler les écarts réels (par catégorie professionnelle) sans permettre l'identification individuelle — règle d'or : pas de catégorie comportant moins de 5 salariés du même sexe.

| Démarche | Précision |
|--|---|
| Extraction SIRH | Données agrégées par catégorie professionnelle et sexe |
| Anonymisation | Suppression des catégories trop restreintes (< 5 salariés) |
| Présentation à la délégation | Tableau commenté lors d'une réunion ordinaire |
| Compte rendu | Procès-verbal mentionnant les données présentées et les questions |
| Plan d'action correctif | En cas d'écart injustifié, mesures convenues avec la délégation |
| Mise à disposition continue | Documents accessibles à la délégation entre les réunions |
| Articulation directive 2023/970 | Anticipation du reporting renforcé à compter de 2026 |

Pratiques et recommandations

Préparer un tableau de suivi statistique annuel des promotions par sexe, fonction et catégorie, présenté à la délégation lors des réunions ordinaires.

Anonymiser systématiquement les données pour respecter le RGPD : agréger les catégories de moins de 5 salariés du même sexe.

Documenter par procès-verbal la présentation des statistiques à la délégation et les éventuelles observations formulées.

Anticiper la transposition de la directive 2023/970 transparence salariale en structurant dès maintenant le reporting attendu pour 2026-2031.

Articuler la transmission des statistiques avec la co-décision sur les critères généraux dans les entreprises de 150 salariés et plus.

Concerter un plan d'action correctif avec la délégation en cas d'écart injustifié de promotion par sexe, formalisé par écrit.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|--|
| Art. <u>L.414-3</u> du Code du travail | Information de la délégation sur effectifs et qualifications (? 15 salariés) |
| Art. <u>L.414-9</u> | Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés) |
| Art. <u>L.241-1</u> et <u>L.241-2</u> | Égalité de traitement hommes-femmes en matière de promotion |
| Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) | Anonymisation et protection des données personnelles |
| Directive (UE) 2023/970 | Transparence salariale (transposition au 7 juin 2026) |
| Loi du 1er août 2018 | Mise en œuvre du RGPD au Luxembourg |

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 €.

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.