

Quelles données sociales transmettre aux autorités ou IRP ?

Réponse courte

Les données sociales à transmettre aux autorités ou aux instances représentatives du personnel (IRP) au Luxembourg en 2025 comprennent les informations relatives à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la santé et sécurité, ainsi que la gestion du personnel. Cela inclut notamment les déclarations d'embauche, les salaires, les heures prestées, les cotisations sociales, les mouvements de personnel, les accidents du travail, les registres du personnel, les contrats de travail, les fiches de paie, et les documents relatifs à la santé et sécurité.

Aux IRP, il faut communiquer les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions : effectif, structure des emplois, mouvements de personnel, politiques de rémunération, critères d'évaluation, mesures de santé et sécurité, projets de licenciement collectif, de transfert ou de restructuration, ainsi que les rapports d'accidents, évaluations des risques et plans de prévention. Le comité mixte doit être informé sur les données économiques, financières et sociales lors des consultations obligatoires.

Toute transmission doit être limitée aux données strictement nécessaires, respecter la confidentialité, la proportionnalité, la finalité et l'égalité de traitement, et garantir la traçabilité. Les salariés concernés doivent être informés lors de la communication de données nominatives à des tiers.

Définition

Les données sociales à transmettre aux autorités ou aux instances représentatives du personnel (IRP) regroupent l'ensemble des informations relatives à l'emploi, à la rémunération, aux conditions de travail, à la santé et sécurité, ainsi qu'à la gestion du personnel, que l'employeur est légalement tenu de communiquer à des organismes publics ou aux représentants du personnel dans l'entreprise.

Ces transmissions sont strictement encadrées par le Code du travail luxembourgeois, la législation sur la sécurité sociale, la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi que par les textes relatifs à la représentation du personnel.

Conditions d'exercice

L'obligation de transmission de données sociales dépend de la nature de l'information, du destinataire et de la finalité de la communication. Les autorités publiques concernées incluent notamment l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)), le Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)), l'Administration des contributions directes, l'Administration de l'emploi ([ADEM](#)) et l'Association d'assurance accident ([AAA](#)).

Les IRP, telles que la délégation du personnel, la délégation à la sécurité et à la santé, ou le comité mixte, bénéficient d'un droit d'accès à certaines données dans le cadre de leurs missions légales. La transmission doit respecter les principes de confidentialité, de proportionnalité, de finalité et d'égalité de traitement, conformément à la législation sur

Modalités pratiques

- **Déclarations aux autorités publiques :**

- Déclaration préalable d'embauche à l'ADEM et au CCSS avant la prise de fonction (Code du travail, art. L.122-4 ; Code de la sécurité sociale, art. 23).
- Déclarations mensuelles et annuelles au CCSS concernant les salaires, heures prestées, cotisations sociales, mouvements d'entrée et de sortie du personnel (Code de la sécurité sociale, art. 23, 24, 25).
- Déclaration fiscale annuelle des rémunérations à l'Administration des contributions directes (Code du travail, art. L.241-1 ; Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu, art. 137).
- Notification des accidents du travail ou de trajet à l'AAA dans les délais légaux (Code du travail, art. L.312-1 ; Règlement grand-ducal du 14 décembre 2018).
- Transmission à l'ITM, sur demande ou lors de contrôles, des registres du personnel, contrats de travail, horaires, fiches de paie, documents relatifs à la santé et sécurité, procès-verbaux des réunions avec les IRP (Code du travail, art. L.611-1 et suivants).

- **Transmission aux IRP :**

- Communication à la délégation du personnel des informations nécessaires à l'exercice de ses missions, notamment l'effectif, la structure des emplois, les mouvements de personnel, les politiques de rémunération, les critères d'évaluation, les mesures en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que les projets de licenciement collectif, de transfert d'entreprise ou de restructuration (Code du travail, art. L.414-3, L.414-4, L.414-5, L.414-6).
- Accès de la délégation à la sécurité et à la santé aux rapports d'accidents, évaluations des risques, plans de prévention et registres de sécurité (Code du travail, art. L.414-9 à L.414-13).
- Information du comité mixte (entreprises de plus de 150 salariés) sur les données économiques, financières et sociales, notamment lors de la consultation sur les grandes orientations de l'entreprise (Code du travail, art. L.414-15 à L.414-18).

- **Respect des obligations transversales :**

- Toute transmission doit être limitée aux données strictement nécessaires à la finalité poursuivie.
- L'employeur doit garantir la traçabilité des transmissions et informer préalablement les salariés concernés lors de la communication de données nominatives à des tiers (Code du travail, art. L.261-1 ; Loi modifiée du 1er août 2018, art. 13, 14, 15).
- L'encadrement humain des traitements automatisés de données doit être assuré, notamment en cas d'utilisation d'outils numériques ou d'IA pour la gestion des données sociales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de centraliser la gestion des données sociales dans un système sécurisé, d'archiver systématiquement les transmissions effectuées et de documenter les échanges avec les autorités et les IRP.

L'employeur doit veiller à limiter la communication aux seules données nécessaires, à respecter le secret professionnel et les obligations de confidentialité, et à garantir l'égalité de traitement entre les salariés. En cas de doute sur la légitimité d'une demande, il est conseillé de solliciter un avis juridique ou de consulter l'ITM.

Il est également important de mettre à jour régulièrement les procédures internes en fonction des évolutions législatives ou réglementaires et de sensibiliser les personnes habilitées à la gestion des données sociales.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Livre II, Titre Ier (représentation du personnel) : art. L.414-1 à L.414-18
 - Livre III (obligations de l'employeur) : art. L.122-4, L.241-1, L.261-1, L.312-1, L.611-1 et suivants
- **Code de la sécurité sociale :**
 - Art. 23, 24, 25 (obligations déclaratives des employeurs)
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel : art. 13, 14, 15
- **Loi modifiée du 4 avril 1974** relative à la restructuration de certaines entreprises
- **Loi modifiée du 17 juin 1994** concernant la prévention des accidents majeurs
- **Règlement grand-ducal du 14 décembre 2018** relatif à la déclaration d'accident du travail
- **Loi modifiée du 4 décembre 1967** concernant l'impôt sur le revenu : art. 137

Le non-respect des obligations de transmission de données sociales peut entraîner des sanctions administratives et pénales. Il est impératif de vérifier régulièrement la conformité des procédures internes, de garantir la traçabilité des transmissions et de sensibiliser les personnes concernées à la protection des données et à l'égalité de traitement.

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.