

Quels indicateurs sociaux doivent être communiqués à la délégation ?

Réponse courte

Les indicateurs sociaux à communiquer à la délégation du personnel comprennent : l'effectif global ventilé par sexe, âge, ancienneté, type de contrat et temps de travail ; les embauches, départs et motifs de rupture des contrats ; les heures de travail effectuées, heures supplémentaires et absences (maladie, accident, congés, maternité/paternité) ; la masse salariale, la rémunération moyenne et médiane, ventilées par catégorie professionnelle et par sexe.

Il faut également transmettre les données sur la formation professionnelle (nombre de salariés formés, heures de formation, nature des formations), les accidents du travail et maladies professionnelles (nombre, gravité, fréquence, mesures de prévention), les promotions, mutations, avancements, mobilité interne, les mesures d'égalité de traitement et de non-discrimination, ainsi que les données relatives à l'apprentissage et à l'intégration des jeunes.

La communication de ces indicateurs doit respecter la confidentialité des données personnelles et être réalisée au moins une fois par an, par écrit, avant la réunion annuelle avec la délégation.

Définition

Les indicateurs sociaux désignent l'ensemble des données chiffrées et qualitatives relatives à la situation, à la structure et à l'évolution de l'emploi, des conditions de travail, de la formation professionnelle, de la rémunération et de la santé au sein de l'entreprise. Au Luxembourg, la communication de ces indicateurs à la délégation du personnel est une obligation légale visant à garantir la transparence sociale et à permettre à la délégation d'exercer ses missions de représentation et de contrôle.

Conditions d'exercice

L'obligation de communication des indicateurs sociaux s'impose à tout employeur occupant au moins 15 salariés, conformément à l'article L.414-3 du Code du travail. La délégation du personnel, qu'elle soit ordinaire ou élargie, bénéficie de ce droit d'information. La communication doit intervenir au moins une fois par an, lors de la réunion ordinaire prévue à cet effet, ou à la demande motivée de la délégation. Les indicateurs doivent porter sur l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Modalités pratiques

L'employeur doit transmettre à la délégation du personnel, par écrit et dans un délai raisonnable avant la réunion annuelle, les indicateurs sociaux suivants :

- Effectif global, ventilé par sexe, âge, ancienneté, type de contrat (CDI, CDD, apprentissage, intérim), temps plein/partiel.
- Embauches, départs, motifs de rupture des contrats (démission, licenciement, retraite, fin de CDD).
- Heures de travail effectuées, heures supplémentaires, absences (maladie, accident, congés, maternité/paternité).
- Masse salariale, rémunération moyenne et médiane, ventilation par catégorie professionnelle et par sexe.
- Formation professionnelle : nombre de salariés formés, heures de formation, nature des formations.
- Accidents du travail et maladies professionnelles : nombre, gravité, fréquence, mesures de prévention.
- Promotions, mutations, avancements, mobilité interne.
- Mesures d'égalité de traitement et de non-discrimination.
- Données relatives à l'apprentissage et à l'intégration des jeunes. La communication doit respecter la confidentialité des données à caractère personnel conformément à la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de présenter les indicateurs sociaux sous forme de tableaux comparatifs sur plusieurs exercices afin de permettre une analyse dynamique. L'employeur doit veiller à la clarté et à l'exhaustivité des informations transmises. Toute omission ou inexactitude peut constituer un manquement susceptible d'être sanctionné. Il est conseillé d'associer le service RH et, le cas échéant, le service de santé au travail à la préparation des données. La délégation peut solliciter des explications complémentaires ou demander la communication de documents justificatifs, dans la limite de ses prérogatives.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.414-3](#), [L.414-4](#), [L.414-5](#) et [L.414-6](#).
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg relative à l'étendue du droit d'information de la délégation du personnel.

Le non-respect de l'obligation de communication des indicateurs sociaux peut entraîner des sanctions administratives et pénales à l'encontre de l'employeur. Il est essentiel de documenter chaque transmission et de conserver une preuve de la remise des informations à la délégation.

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.