

Faut-il transmettre des données genrées à la délégation ou à l'ITM ?

Réponse courte

La transmission de données genrées à la délégation du personnel est **obligatoire** dans les cas prévus par le Code du travail, notamment pour la communication annuelle de la situation comparée des conditions d'emploi et de rémunération entre les sexes dans les entreprises d'au moins 15 salariés. Pour l'ITM, la transmission intervient principalement lors d'un contrôle, d'une enquête ou sur demande expresse.

Cette transmission doit respecter la confidentialité, la protection des données personnelles et être limitée à ce qui est strictement nécessaire. Elle doit être justifiée par une obligation légale ou une demande formelle de la délégation ou de l'ITM, et chaque transmission doit être documentée et tracée.

Définition

Les **données genrées** correspondent aux informations relatives au sexe ou à l'identité de genre des salariés, telles que la répartition hommes/femmes dans l'effectif, les écarts de rémunération selon le genre, ou toute statistique ventilée par sexe. Au Luxembourg, la collecte, le traitement et la transmission de ces données sont strictement encadrés par le Code du travail, la loi du 1er août 2018 sur la protection des données à caractère personnel, ainsi que par les obligations spécifiques en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Ces données sont considérées comme des données à caractère personnel et bénéficient d'une protection renforcée. Leur traitement doit répondre à un objectif légitime, notamment le respect des obligations légales en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Conditions d'exercice

La transmission de données genrées à la délégation du personnel est **obligatoire** dans certains cas expressément prévus par le Code du travail. L'employeur doit communiquer à la délégation les informations nécessaires à l'exercice de ses missions, incluant les données relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes (article L.414-3 du Code du travail).

Cette obligation comprend la communication annuelle de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de rémunération entre les sexes, pour les entreprises occupant au moins 15 salariés (articles L.241-1 à L.241-5 du Code du travail). L'égalité de traitement doit être garantie à toutes les étapes de la relation de travail.

Pour l'Inspection du travail et des mines (ITM), la transmission de données genrées intervient principalement lors d'un contrôle, d'une enquête sur l'égalité de traitement, ou sur demande expresse de l'ITM dans le cadre de ses missions de surveillance du respect des dispositions légales relatives à l'égalité entre femmes et hommes (article

Modalités pratiques

La communication des données générées à la délégation du personnel doit respecter la **confidentialité** et la **protection des données à caractère personnel**. Les informations transmises doivent être limitées à ce qui est strictement nécessaire pour permettre à la délégation d'exercer ses missions.

Les données doivent être agrégées et anonymisées autant que possible, sauf si une identification individuelle est requise par la loi. L'accès à ces données doit être restreint aux personnes habilitées, et leur transmission doit être documentée pour assurer la traçabilité.

Pour l'ITM, la transmission s'effectue généralement sur demande écrite et motivée. L'employeur doit fournir les documents ou statistiques demandés dans le respect des délais impartis, en veillant à appliquer les principes de minimisation des données et de proportionnalité, conformément à la loi du 1er août 2018.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer chaque année un rapport interne sur la situation comparée des hommes et des femmes, incluant les effectifs, les rémunérations, les promotions et les conditions de travail. Cette démarche facilite la réponse aux demandes de la délégation ou de l'ITM et permet d'anticiper les obligations légales.

L'employeur doit informer préalablement les salariés de la finalité de la collecte et de la transmission éventuelle de ces données. Il est conseillé de consulter le délégué à la protection des données (DPO) avant toute transmission, afin de garantir le respect des obligations légales en matière de confidentialité et de sécurité des données.

La traçabilité des échanges et la documentation de chaque transmission sont essentielles pour se prémunir contre tout litige ou contrôle ultérieur.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article L.414-3 (obligation d'information de la délégation du personnel)
 - Article L.414-4 (missions de l'ITM)
 - Articles L.241-1 à L.241-5 (égalité de traitement entre hommes et femmes)
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données et du régime général sur la protection des données
- Loi du 8 décembre 2017 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes en matière d'emploi et de travail

La transmission de données générées doit toujours être justifiée par une obligation légale ou une demande formelle de la délégation ou de l'ITM. Toute communication excessive ou non encadrée expose l'employeur à des sanctions administratives et à des recours des salariés concernés. Il est impératif de documenter chaque transmission et de conserver une traçabilité des échanges, en veillant à l'encadrement humain du processus.

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.