

Quelles sont les obligations spécifiques pour les entreprises de plus de 150 salariés ?

Réponse courte

Les entreprises luxembourgeoises de plus de 150 salariés doivent organiser une délégation du personnel renforcée, désigner un délégué à l'égalité, constituer un comité mixte de sécurité et de santé, et désigner une personne de confiance pour la prévention du harcèlement. Elles sont également tenues de négocier un plan social en cas de licenciement collectif et de garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Ces obligations prennent effet dès le mois suivant la constatation officielle du dépassement du seuil de 150 salariés, calculé sur la base de l'effectif moyen annuel en équivalent temps plein. Toutes les démarches doivent être documentées et archivées pour assurer la traçabilité et la preuve du respect des obligations légales. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives, pénales et à des risques de contentieux.

Définition

Les entreprises luxembourgeoises atteignant ou dépassant le seuil de 150 salariés en équivalent temps plein (ETP) sont soumises à des obligations supplémentaires prévues par le Code du travail. Ce seuil s'apprécie sur la base de l'effectif moyen annuel, tous établissements confondus, et concerne tant le secteur privé que public, sauf dérogations légales expresses. Ces obligations visent la représentation du personnel, la santé et la sécurité au travail, l'égalité de traitement, la prévention du harcèlement, ainsi que la gestion des licenciements collectifs.

Conditions d'exercice

Le franchissement du seuil de 150 salariés doit être constaté de façon continue sur une période de référence de 12 mois consécutifs. L'effectif comprend tous les salariés liés par un contrat de travail, y compris les travailleurs à temps partiel (au prorata), les apprentis, les salariés en congé de maternité ou parental, ainsi que les intérimaires mis à disposition. Les obligations spécifiques prennent effet dès le mois suivant la constatation officielle du dépassement du seuil, et leur maintien dépend du respect continu de ce seuil.

Modalités pratiques

- **Délégation du personnel renforcée** : L'entreprise doit organiser l'élection d'une délégation du personnel avec un nombre accru de membres effectifs et suppléants, conformément à l'article [L.414-1](#) du Code du travail. Cette délégation bénéficie de moyens supplémentaires, notamment en heures de délégation, locaux et accès à l'information.
- **Désignation d'un délégué à l'égalité** : À partir de 150 salariés, la désignation d'un délégué à l'égalité est obligatoire (article [L.414-3-1](#)). Ce délégué veille au respect de l'égalité de traitement et à la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes.
- **Comité mixte de sécurité et de santé** : L'obligation de constituer un comité mixte de sécurité et de santé s'impose à partir de 150 salariés (article [L.312-1](#)). Ce comité traite toutes les questions relatives à la sécurité, la santé et l'hygiène au travail.
- **Négociation d'un plan social** : En cas de projet de licenciement collectif pour motif économique, l'entreprise doit engager une négociation préalable avec la délégation du personnel en vue de conclure un plan social (articles [L.166-1](#) à [L.166-6](#)).
- **Désignation d'une personne de confiance pour la prévention du harcèlement** : L'employeur doit désigner une personne de confiance chargée de recueillir les plaintes en matière de harcèlement moral ou sexuel et d'assurer la prévention de ces risques (article [L.245-2](#)).
- **Obligation générale d'égalité de traitement et de non-discrimination** : L'entreprise doit garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination à l'égard de tous les salariés, conformément aux articles [L.241-1](#) et suivants.
- **Traçabilité et documentation** : Toutes les démarches liées à ces obligations doivent être documentées et archivées pour assurer la traçabilité et la preuve du respect des obligations légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de mettre en place un suivi régulier de l'effectif pour anticiper le franchissement du seuil et éviter tout retard dans l'application des obligations. L'organisation d'informations régulières à destination des salariés et des représentants du personnel sur leurs droits et devoirs est conseillée. La formalisation des procédures internes relatives à la sécurité, à l'égalité et à la gestion des conflits contribue à limiter les risques juridiques. Il est pertinent de prévoir des formations spécifiques pour les membres de la délégation du personnel, le délégué à l'égalité, la personne de confiance et les responsables RH. Un encadrement humain doit être assuré pour toute procédure impliquant des décisions automatisées ou l'utilisation d'outils numériques.

Cadre juridique

- Code du travail, Livre IV, Titre Ier (articles [L.414-1](#) à [L.414-3-1](#) : représentation du personnel, délégué à l'égalité)
- Code du travail, Livre III, Titre Ier (articles [L.312-1](#) et suivants : santé et sécurité au travail, comité mixte)
- Code du travail, Livre II, Titre IV (articles [L.241-1](#) et suivants : égalité de traitement et non-discrimination)
- Code du travail, Livre I, Titre VI (articles [L.166-1](#) à [L.166-6](#) : licenciement collectif et plan social)
- Code du travail, Livre II, Titre IV, Chapitre V (article [L.245-2](#) : prévention du harcèlement)
- Loi du 24 mai 2023 relative à l'égalité de traitement entre femmes et hommes au travail
- Loi du 8 avril 2018 relative au harcèlement moral et sexuel au travail
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, arrêt n° 47/21 du 15 janvier 2021 (modalités de calcul de l'effectif)

Le non-respect des obligations spécifiques liées au seuil de 150 salariés expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à des risques de contentieux prud'homaux. Il est impératif de documenter chaque démarche, d'assurer la traçabilité des actions et de consulter régulièrement les textes légaux pour anticiper toute évolution.

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.