Quelle est la taille minimale d'entreprise pour l'application obligatoire d'une politique RSE au Luxembourg en 2026 ?

Réponse courte

L'application obligatoire d'une **politique RSE** (reporting extra-financier de durabilité) concerne les entreprises dépassant deux des trois seuils suivants : total de bilan supérieur à **20 M€**, chiffre d'affaires net supérieur à **40 M€**, effectif moyen supérieur à **250 salariés**. Les entités d'intérêt public (sociétés cotées, établissements de crédit, compagnies d'assurance) sont également obligatoirement concernées, quelle que soit leur taille. Pour les entreprises en dessous de ces seuils, la démarche **RSE** reste volontaire. La directive CSRD (UE) 2022/2464, transposée par la loi luxembourgeoise du 15 décembre 2023, a étendu et renforcé ces obligations. Les PME non concernées par l'obligation légale peuvent s'inspirer des standards internationaux pour mettre en place une démarche RSE volontaire, qui améliore leur attractivité et réduit leurs risques sociaux et environnementaux.

Définition

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** intègre les préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans les activités et les relations d'une organisation. Elle couvre les droits humains, les conditions de travail, l'environnement, l'anti-corruption et la gouvernance. Au Luxembourg, la **RSE** est encadrée par un reporting extra-financier obligatoire pour certaines entreprises et reste volontaire pour les autres.

Questions fréquentes

Comment une entreprise peut-elle se préparer aux obligations RSE avant d'atteindre les seuils ?

Il est recommandé d'anticiper les obligations RSE en mettant en place des systèmes de collecte et de suivi des indicateurs sociaux et environnementaux bien avant d'atteindre les seuils légaux. Cette anticipation facilite la conformité et valorise la démarche responsable auprès des parties prenantes.

Les PME luxembourgeoises sont-elles exemptées des obligations RSE ?

Les PME en dessous des seuils définis sont exemptées des obligations formelles de reporting RSE imposées aux grandes entreprises, mais peuvent adopter volontairement des pratiques responsables. Dans la chaîne de valeur des grandes entreprises, les PME peuvent être indirectement sollicitées pour fournir des données RSE à leurs donneurs d'ordre.

Qu'est-ce que la RSE et pourquoi est-elle importante pour les RH ?

La Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) désigne l'ensemble des pratiques par lesquelles les entreprises intègrent des préoccupations sociales, environnementales et de gouvernance dans leurs activités. Pour les RH, elle implique notamment des actions en faveur de l'égalité, de la formation, du bien-être au travail et de la diversité.

Quelle est la taille minimale d'une entreprise pour être soumise aux obligations RSE au Luxembourg ?

Les obligations RSE étendues s'appliquent aux entreprises remplissant au moins deux des trois critères suivants : total bilan supérieur à 20 millions d'euros, chiffre d'affaires supérieur à 40 millions d'euros, et effectif de plus de 250 salariés. Ces seuils sont appréciés sur deux exercices consécutifs.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quelles sont les obligations concrètes de reporting RSE pour les grandes entreprises ?

Les grandes entreprises doivent publier une déclaration de performance extra-financière ou un rapport de durabilité couvrant des indicateurs sur l'emploi, les conditions de travail, l'égalité, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces informations doivent être vérifiées par un tiers indépendant selon la réglementation applicable.

Conditions d’exercice

Critère	Seuil obligatoire
Total du bilan	> 20 M€
Chiffre d'affaires net	> 40 M€
Effectif moyen	> 250 salariés
Condition de déclenchement	Dépasser 2 critères sur 3
Entités d'intérêt public	Obligation automatique quelle que soit la taille

En dessous du seuil de **250 salariés**, la démarche RSE reste volontaire.

Modalités pratiques

Obligation	Détail
Rapport annuel de durabilité	Couvre environnement, social, gouvernance, droits humains, anti-corruption
Approbation	Par l'organe d'administration de l'entreprise
Contrôle	Par le commissaire aux comptes
Accessibilité	Mise à disposition des parties prenantes
PME non obligées	RSE volontaire — standards internationaux recommandés

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **constituer** un comité RSE pour piloter les actions et assurer la traçabilité des indicateurs. Un **plan d'actions** structuré, couvrant les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance, doit être élaboré en concertation avec les représentants du personnel. Les résultats doivent être **documentés** selon les indicateurs réglementaires applicables, notamment ceux définis par la directive CSRD. Le respect des principes d'**égalité de traitement** et de non-discrimination doit être intégré dans toute démarche RSE pour assurer la cohérence avec les obligations du Code du travail.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 23 juillet 2016	Transposition directive 2014/95/UE — informations non financières
Directive (UE) 2022/2464 (CSRD)	Extension et renforcement des obligations de reporting
Loi du 15 décembre 2023	Transposition luxembourgeoise de la CSRD
Art. L.241-1 Code du travail	Principe de non-discrimination applicable aux pratiques RH

La démarche RSE volontaire améliore la conformité, l'attractivité de l'entreprise et contribue à la prévention des risques sociaux et environnementaux, même pour les entreprises non soumises à l'obligation légale.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois