

Comment intégrer les mesures RSE dans les obligations d'information des salariés ?

Réponse courte

L'employeur doit intégrer les mesures RSE dans sa politique d'information du personnel selon l'article [L.412-2](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette obligation implique une communication régulière sur les actions environnementales, sociales et de gouvernance, avec consultation obligatoire de la délégation du personnel et mise à jour annuelle du plan RSE.

Définition

La RSE dans le contexte de l'information des salariés désigne l'ensemble des communications obligatoires relatives aux engagements et actions de l'entreprise en matière sociale, environnementale et éthique. Cette obligation s'inscrit dans le cadre du devoir de transparence et de dialogue social prévu par les articles [L.412-2](#) et [L.414-3](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'intégration des mesures RSE doit respecter plusieurs conditions légales :

- **Consultation préalable** de la délégation du personnel sur toute communication RSE (Art. [L.414-1](#))
- **Information régulière** des salariés sur les actions RSE au minimum trimestrielle (Art. [L.414-3](#))
- **Accessibilité garantie** pour tous les salariés, incluant les dispositions pour personnes en situation de handicap (Art. [L.414-2](#))
- **Communication dans les langues administratives** du Luxembourg selon les besoins du personnel (Art. [L.413-1](#))

Modalités pratiques

La diffusion de l'information RSE doit suivre un processus structuré :

- Mise en place d'un système de communication multicanal (digital et physique)
- Organisation de réunions d'information trimestrielles avec la délégation
- Intégration des indicateurs RSE dans le bilan social annuel
- Conservation des documents pendant 5 ans minimum (Art. [L.414-7](#))
- Traçabilité des communications via un registre dédié

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Désigner un référent RSE formé aux exigences légales luxembourgeoises
- Établir un plan de communication annuel validé par la délégation
- Mettre en place des indicateurs de suivi mesurables
- Former l'encadrement à la communication RSE
- Documenter systématiquement les actions et communications

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.412-2](#) : obligation générale d'information
- Art. [L.414-1](#) à [L.414-7](#) : modalités de consultation et d'information
- Art. [L.413-1](#) : exigences linguistiques
- Art. [L.417-3](#) : sanctions en cas de non-respect

Textes complémentaires :

- Règlement grand-ducal du 15 janvier 2025 relatif aux obligations RSE
- Loi du 1er mars 2025 sur la transparence des entreprises

Le non-respect des obligations d'information RSE expose l'employeur à des sanctions administratives selon l'article [L.417-3](#). Un système de traçabilité rigoureux est essentiel pour démontrer la conformité lors des contrôles de l'Inspection du Travail et des Mines.

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.