Comment intégrer les indicateurs RSE dans le tableau de bord RH ?

Réponse courte

L'intégration d'**indicateurs RSE** dans le tableau de bord RH au Luxembourg relève principalement d'une démarche volontaire d'entreprise, sauf pour les **grandes entreprises cotées** soumises à la loi du 23 juillet 2016 sur le reporting extra-financier. La mise en place nécessite la **consultation préalable de la délégation du personnel** selon l'article L.414-9 du Code du travail et doit respecter le **RGPD** pour le traitement des données personnelles.

Aucun nombre minimum d'indicateurs n'est imposé légalement, mais les entreprises doivent respecter les **principes d'égalité de traitement** (Art. L.241-1) et de protection des données (Art. L.261-1).

Définition

Les **indicateurs RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises)** constituent des outils de mesure quantitatifs et qualitatifs permettant d'évaluer la performance sociale, environnementale et de gouvernance d'une organisation. Au Luxembourg, leur intégration dans le tableau de bord RH est encadrée par la loi du 23 juillet 2016 concernant la publication d'informations non financières, applicable uniquement aux **entreprises cotées, banques et compagnies d'assurance de plus de 500 salariés**. Pour les autres entreprises, il s'agit d'une démarche volontaire.

Conditions d’exercice

L'implémentation d'indicateurs RSE au Luxembourg requiert plusieurs conditions préalables :

- **Information et consultation** de la délégation du personnel conformément à l'article L.414-9 du Code du travail pour tout nouveau système de collecte de données
- **Respect du RGPD** : tenue d'un registre des traitements, bases légales valides pour les données personnelles
- **Information claire des salariés** sur la finalité, l'usage et la durée de conservation des données collectées
- **Analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD)** si le traitement présente des risques élevés
- **Anonymisation ou pseudonymisation** des données individuelles pour les analyses statistiques
- **Documentation détaillée** des processus de collecte, traitement et analyse des indicateurs

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

Modalités pratiques

Les entreprises luxembourgeoises peuvent librement choisir leurs indicateurs RSE selon leurs enjeux spécifiques. Les domaines couramment couverts incluent :

- **Égalité professionnelle et diversité** :
  - Écart de rémunération hommes-femmes par catégorie professionnelle
  - Répartition des promotions par genre et âge
  - Taux d'emploi de personnes en situation de handicap
  - Index d'égalité professionnelle
- **Santé, sécurité et qualité de vie au travail** :
  - Taux de fréquence et gravité des accidents du travail
  - Taux d'absentéisme global et par motif
  - Indicateurs de bien-être et engagement des salariés
  - Actions de prévention des risques psychosociaux
- **Formation et développement des compétences** :
  - Nombre d'heures de formation par salarié et par catégorie
  - Taux d'accès à la formation continue
  - Budget formation en pourcentage de la masse salariale
  - Taux de réussite aux certifications professionnelles

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace et conforme au Luxembourg :

- **Constituer un comité de pilotage RSE** incluant RH, délégués du personnel, direction et DPO
- **Former les managers** à l'utilisation et l'interprétation des indicateurs RSE
- **Intégrer la collecte** dans les processus RH existants (SIRH, entretiens, enquêtes)
- **Planifier des révisions périodiques** des indicateurs selon l'évolution des enjeux
- **Communiquer régulièrement** sur les résultats et actions d'amélioration
- **Benchmarker** avec les pratiques sectorielles et les référentiels reconnus (GRI, ISO 26000)
- **Respecter la confidentialité** et l'anonymat des données individuelles

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

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. L.414-9 (consultation obligatoire de la délégation du personnel)
- Art. L.414-2 (information de la représentation du personnel)
- Art. L.241-1 à L.241-4 (principe d'égalité de traitement et non-discrimination)
- Art. L.261-1 (protection des données personnelles dans la surveillance au travail)
- Art. L.261-2 (sanctions pénales en cas de violation de L.261-1)

Textes européens et luxembourgeois :

- Loi du 23 juillet 2016 concernant la publication d'informations non financières
- RGPD (Règlement UE 2016/679) - Art. 5, 6, 30, 32, 35
- Loi du 1er août 2018 portant organisation de la CNPD

Attention importante : Contrairement à d'autres pays, le Luxembourg n'impose pas de nombre minimum d'indicateurs RSE ni de domaines obligatoires pour les PME. Seules les **entreprises de plus de 500 salariés cotées en bourse, banques et assurances** sont soumises au reporting extra-financier. Les données collectées doivent être traitées selon les **durées de conservation appropriées** selon leur finalité et les obligations légales spécifiques.

Toute surveillance doit respecter l'article L.261-1 avec consultation préalable des représentants du personnel.

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.