

Quels sont les indicateurs RH obligatoires selon la taille de l'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les obligations de suivi des indicateurs RH sont progressives selon la taille de l'entreprise. Les seuils principaux sont : 15 salariés (délégation du personnel et indicateurs sociaux de base), 50 salariés (plan d'égalité et indicateurs élargis), 150 salariés (cogestion et reporting complet). Chaque franchissement de seuil déclenche des obligations légales spécifiques de suivi et reporting, conformément aux articles [L.411-1](#) et suivants du Code du travail.

Définition

Les indicateurs RH obligatoires constituent un ensemble de données quantitatives et qualitatives dont le suivi est imposé par le Code du travail luxembourgeois. Ils permettent de mesurer et documenter la gestion des ressources humaines selon des critères légaux précis, variant en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Conditions d'exercice

Pour les entreprises de **moins de 15 salariés** :

- Registre du personnel (Art. [L.131-2](#))
- Suivi des congés et temps de travail (Art. [L.211-29](#))
- Documentation des contrats et rémunérations

Pour les entreprises de **15 à 49 salariés** :

- Tous les indicateurs précédents
- Indicateurs sociaux de base (Art. [L.414-3](#))
- Suivi de l'absentéisme et des formations
- Registre de la délégation du personnel

Pour les entreprises de **50 à 149 salariés** :

- Tous les indicateurs précédents
- Plan d'égalité hommes-femmes (Art. [L.162-12](#))
- Indicateurs de santé-sécurité (Art. [L.312-8](#))
- Bilan social annuel

Pour les entreprises de **150 salariés et plus** :

- Tous les indicateurs précédents
- Indicateurs de cogestion (Art. [L.251-1](#))
- Reporting social complet
- Tableaux de bord RH détaillés

Modalités pratiques

La mise en œuvre requiert :

- Un système de collecte et traitement des données conforme au RGPD
- Une périodicité définie pour chaque indicateur selon sa nature
- Une validation par les instances représentatives du personnel
- Une conservation sécurisée des données pendant la durée légale
- Un contrôle humain sur les processus automatisés

Pratiques et recommandations

Pour une gestion optimale :

- Mettre en place des outils digitaux sécurisés dès le début
- Anticiper les seuils par une préparation adéquate
- Former régulièrement les équipes RH aux obligations
- Documenter précisément les processus de collecte
- Réaliser des audits internes périodiques
- Assurer une veille juridique continue

Cadre juridique

Base légale applicable :

- Art. [L.411-1](#) à [L.411-3](#) : calcul des effectifs et seuils
- Art. [L.414-3](#) : obligations d'information sociale
- Art. [L.162-12](#) : égalité professionnelle
- Art. [L.312-8](#) : indicateurs santé-sécurité
- Art. [L.251-1](#) à [L.251-4](#) : cogestion
- Art. [L.423-1](#) : délégation du personnel
- Règlement grand-ducal du 22 août 2022 sur les indicateurs sociaux
- Art. [L.261-1](#) : protection des données personnelles

Le non-respect des obligations de suivi et reporting expose l'entreprise à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25.000 euros par infraction constatée. Une attention particulière doit être portée à la protection des données personnelles et au respect des droits d'information 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.