

Qui doit envoyer le bilan social et dans quels cas ?

Réponse courte

Le bilan social doit être envoyé par toute entreprise privée ou publique, quelle que soit sa forme juridique, qui occupe au moins 150 salariés en équivalent temps plein (ETP) au cours de l'exercice de référence. Ce seuil s'apprécie sur la base de l'effectif moyen annuel, et l'obligation s'applique dès que ce seuil est franchi, même en cours d'année.

L'employeur est responsable de l'établissement et de la transmission du bilan social. Il doit le transmettre au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice social. Si l'entreprise ne dispose pas de délégation du personnel, le bilan social doit être tenu à la disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande. Les entreprises en dessous du seuil de 150 salariés ne sont pas soumises à cette obligation, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Définition

Le bilan social est un document synthétique qui présente, pour une période déterminée, la situation de l'entreprise en matière d'emploi, de conditions de travail, de formation, de rémunération, d'égalité entre les sexes et d'autres indicateurs sociaux. Il constitue un outil d'information et de dialogue social obligatoire dans certaines entreprises luxembourgeoises, permettant aux représentants du personnel et aux autorités compétentes d'appréhender la politique sociale de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'établissement et la transmission du bilan social sont obligatoires pour toute entreprise privée ou publique, quelle que soit sa forme juridique, qui occupe au moins 150 salariés au cours de l'exercice de référence. Ce seuil s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) sur la base de l'effectif moyen annuel. Les entreprises franchissant ce seuil en cours d'année doivent établir le bilan social pour l'exercice en question. Les entreprises en dessous de ce seuil ne sont pas soumises à cette obligation, sauf disposition conventionnelle plus favorable.

Modalités pratiques

L'employeur est responsable de l'établissement du bilan social. Il doit le transmettre au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel, dans un délai de trois mois suivant la clôture de l'exercice social. En l'absence de délégation du personnel, le bilan social doit être tenu à la disposition de l'Inspection du travail et des mines (ITM) sur demande. Le document doit comporter les informations prévues par l'article L.414-1 du Code du travail, notamment la structure des effectifs, les mouvements de personnel, les rémunérations, la formation professionnelle, l'absentéisme, les accidents du travail, l'égalité entre les sexes et les mesures en faveur de la conciliation vie professionnelle/vie privée. Le bilan social doit être présenté sous une forme claire et accessible, permettant une

analyse effective par les représentants du personnel.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préparer le bilan social en collaboration avec le service des ressources humaines et, le cas échéant, le service comptable, afin de garantir l'exactitude des données. L'employeur doit veiller à respecter les délais légaux de transmission et à fournir des informations complètes et vérifiables. Une communication transparente avec la délégation du personnel favorise le dialogue social et limite les risques de contestation. Il est conseillé de conserver une preuve de la transmission du bilan social et de documenter toute observation ou remarque formulée par les représentants du personnel. En cas de doute sur la composition ou le contenu du bilan social, il est prudent de solliciter l'avis d'un conseiller juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois.

Cadre juridique

L'obligation d'établir et de transmettre le bilan social est régie par les articles [L.414-1](#) à [L.414-4](#) du Code du travail. Les modalités de calcul de l'effectif, le contenu du bilan social et les délais de transmission sont expressément définis par ces dispositions. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et, le cas échéant, à des poursuites pénales. La jurisprudence nationale confirme l'importance du respect des délais et de la qualité des informations transmises, notamment en matière d'égalité de traitement et de transparence sociale.

Le défaut d'établissement ou de transmission du bilan social constitue une infraction susceptible d'être constatée par l'Inspection du travail et des mines, pouvant entraîner des sanctions pécuniaires. Il est impératif de vérifier chaque année si le seuil de 150 salariés ETP est atteint et d'anticiper la collecte des données nécessaires pour éviter tout retard ou omission.

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.