Quels sont les indicateurs obligatoires du bilan social au Luxembourg ?

Réponse courte

Selon l'article L.414-1 du Code du travail luxembourgeois, toute entreprise de plus de 150 salariés doit établir un bilan social annuel comprenant des indicateurs obligatoires dans six domaines : emploi, rémunérations, conditions de travail, formation, relations professionnelles et égalité professionnelle. Les données doivent couvrir les trois derniers exercices et être conformes au RGPD.

Définition

Le bilan social est un document légal obligatoire qui compile les principales données chiffrées permettant d'évaluer la situation sociale de l'entreprise. Il constitue un outil de transparence et de pilotage social, servant de base au dialogue avec les partenaires sociaux conformément aux articles L.414-1 et L.414-3 du Code du travail.

Conditions d’exercice

- Obligation légale pour les entreprises dépassant 150 salariés au 1er janvier (Art. L.414-1)
- Production dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice (Art. L.414-4)
- Transmission obligatoire à la délégation du personnel et à l'ITM (Art. L.414-6)
- Conservation des données pendant 5 ans minimum (Art. L.414-7)
- Désignation d'un responsable RH chargé de sa validation (Art. L.414-5)

Modalités pratiques

Les indicateurs obligatoires sont définis par le Règlement grand-ducal du 14 janvier 2025 :

1. Emploi et effectifs

- Répartition détaillée par sexe, âge, nationalité, statut et qualification
- Mouvements de personnel (entrées/sorties) par motif
- Taux d'emploi des travailleurs handicapés (Art. L.562-3)
- Recours aux contrats temporaires et à l'intérim

2. Rémunérations

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

- Structure des rémunérations par catégorie professionnelle
- Évolution salariale sur 3 ans
- Avantages sociaux et charges accessoires
- Participation et intéressement le cas échéant

3. Conditions de travail

- Organisation du temps de travail (Art. L.211-1 et suivants)
- Données détaillées sur l'absentéisme
- Accidents du travail et maladies professionnelles
- Investissements en sécurité et santé au travail

4. Formation

- Plan de formation et taux de réalisation (Art. L.542-1)
- Ventilation des heures par catégorie de formation
- Budgets alloués et coûts réels
- Accès à la formation par catégorie de personnel

5. Relations professionnelles

- Composition et fonctionnement des instances représentatives
- Négociations et accords collectifs
- Conflits sociaux et leur résolution
- Activités sociales et culturelles

6. Égalité professionnelle

- Indicateurs d'égalité salariale (Art. L.225-1)
- Actions positives mises en œuvre
- Mesures contre les discriminations
- Progression de la mixité professionnelle

Pratiques et recommandations

- Mettre en place un système de collecte automatisée des données
- Établir une procédure de validation multi-niveaux documentée
- Assurer la traçabilité et l'auditabilité des informations
- Présenter les évolutions sur 3 ans sous forme de tableaux comparatifs
- Accompagner les données d'analyses qualitatives pertinentes

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

Cadre juridique

Articles du Code du travail luxembourgeois :

- L.414-1 à L.414-7 : Obligations relatives au bilan social
- L.211-1 et suivants : Durée du travail
- L.225-1 : Égalité de traitement
- L.542-1 : Formation professionnelle continue
- L.562-3 : Emploi de travailleurs handicapés

Règlement grand-ducal du 14 janvier 2025 fixant le contenu détaillé du bilan social

RGPD (Règlement UE 2016/679) pour le traitement des données personnelles

Le bilan social constitue un document engageant la responsabilité légale de l'employeur. Les données présentées doivent être rigoureusement exactes, traçables et conformes aux registres sociaux. Une attention particulière doit être portée à la protection des données personnelles et au respect des délais légaux de production et de conservation.

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