Le dépôt du bilan social est-il obligatoire pour toutes les entreprises ?

Réponse courte

Le dépôt du bilan social n'est pas obligatoire pour toutes les entreprises au Luxembourg. Seules celles qui occupent au moins 150 salariés en équivalents temps plein (ETP) au 1er janvier de l'année de référence sont concernées par cette obligation, tous établissements confondus et en incluant les travailleurs intérimaires.

Les entreprises en dessous de ce seuil ne sont pas tenues d'établir ni de déposer un bilan social. Le respect de cette obligation est strictement lié au seuil légal de 150 salariés ETP.

Définition

Le bilan social est un document annuel synthétisant les principales données chiffrées relatives à la situation sociale de l'entreprise, notamment en matière d'emploi, de formation, de rémunération, de conditions de travail, d'égalité entre les sexes et de dialogue social. Il vise à fournir une vision globale des évolutions sociales au sein de l'entreprise et à permettre un dialogue informé avec les représentants du personnel.

Conditions d'exercice

L'obligation d'établir et de déposer un bilan social ne concerne pas toutes les entreprises luxembourgeoises. Selon l'article L.414-1 du Code du travail, cette obligation s'impose uniquement aux entreprises occupant au moins 150 salariés au 1er janvier de l'année de référence. Le seuil s'apprécie en équivalents temps plein (ETP), tous établissements confondus, y compris les travailleurs intérimaires mis à disposition de l'entreprise. Les entreprises en dessous de ce seuil ne sont pas tenues d'établir ni de déposer un bilan social.

Modalités pratiques

L'employeur concerné doit établir le bilan social chaque année civile, sur la base des données arrêtées au 31 décembre de l'année précédente. Le document doit être présenté au comité mixte ou, à défaut, à la délégation du personnel, au plus tard dans les trois mois suivant la clôture de l'exercice. Le bilan social doit ensuite être transmis à l'Inspection du travail et des mines (ITM) dans le même délai. Le contenu du bilan social est strictement encadré par l'article L.414-2 du Code du travail et doit comporter au minimum les informations relatives à l'effectif, la structure des emplois, la formation, la rémunération, la santé et sécurité, ainsi que les mesures en faveur de l'égalité et de la diversité.

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux entreprises proches du seuil de 150 salariés de suivre régulièrement l'évolution de leur effectif en équivalents temps plein afin d'anticiper l'éventuelle obligation d'établir un bilan social. Les employeurs soumis à cette obligation doivent veiller à la fiabilité et à l'exhaustivité des données collectées, ainsi qu'au respect des délais de présentation et de dépôt. La consultation effective de la délégation du personnel doit être documentée. Il est conseillé de conserver une preuve de la transmission du bilan social à l'ITM. En cas de restructuration ou de variation significative de l'effectif, une analyse annuelle de la situation est préconisée pour éviter toute omission.

Cadre juridique

L'obligation d'établissement et de dépôt du bilan social est régie par les articles L.414-1 à L.414-6 du Code du travail luxembourgeois. Les modalités de contenu et de présentation sont précisées par règlement grand-ducal du 22 mai 2006, tel que modifié. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives prévues à l'article L.414-6 du Code du travail. La jurisprudence nationale confirme que l'obligation s'apprécie strictement au regard du seuil légal et de la notion d'équivalent temps plein.

Le défaut d'établissement ou de dépôt du bilan social constitue une infraction susceptible d'être sanctionnée par l'Inspection du travail et des mines. Il est impératif de vérifier chaque année si le seuil de 150 salariés ETP est atteint, y compris en cas de recours à l'intérim ou à la sous-traitance, afin d'éviter toute sanction administrative ou contentieuse.

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.