

# Le reporting social est-il différent pour les ASBL ou fondations au Luxembourg en 2025 ?

## Réponse courte

Les ASBL et fondations luxembourgeoises sont soumises aux **mêmes obligations de reporting social** que les sociétés commerciales, sans distinction liée à leur statut. Elles doivent respecter l'intégralité des obligations déclaratives et statistiques prévues par le Code du travail, dès le premier salarié employé.

## Définition

Le reporting social désigne l'ensemble des obligations légales de déclaration et de communication imposées aux employeurs concernant la gestion de leur personnel. Il comprend les déclarations obligatoires auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale ([CCSS](#)), les rapports à l'Inspection du Travail et des Mines ([ITM](#)), les statistiques pour le STATEC et toute autre obligation d'information prévue par la législation sociale luxembourgeoise.

## Conditions d'exercice

- Être constitué en tant qu'ASBL selon la loi modifiée du 21 avril 1928 ou en tant que fondation
- Employer au moins un salarié sous contrat de travail luxembourgeois
- Disposer d'un identifiant unique auprès du [CCSS](#)
- Respecter les seuils légaux déclenchant des obligations supplémentaires (15, 50, 150 salariés)

## Modalités pratiques

- Effectuer la déclaration d'entrée des salariés dans les 8 jours suivant le début du contrat (Art. [L.413-1](#))
- Transmettre mensuellement les données salariales via SECUline (déclaration des salaires au [CCSS](#))
- Établir le rapport annuel détaillé pour l'[ITM](#) avant le 1er mars (Art. [L.612-1](#))
- Tenir à jour le registre spécial du personnel (Art. [L.121-6](#))
- Conserver les documents sociaux pendant 3 ans minimum (Art. [L.614-4](#))

## Pratiques et recommandations

- Désigner un responsable du reporting social au sein de l'organisation
- Mettre en place des procédures écrites de collecte et validation des données
- Utiliser des logiciels de paie agréés et régulièrement mis à jour
- Assurer une formation continue des équipes RH sur les obligations légales
- Prévoir un contrôle humain systématique des données avant transmission

## Cadre juridique

Art. [L.130-1](#) à [L.130-4](#) du Code du travail (obligations générales de l'employeur) Art. [L.411-1](#) à [L.411-4](#) (déclarations sociales obligatoires) Art. [L.612-1](#) à [L.612-4](#) (rapports et statistiques ITM) Art. [L.614-1](#) à [L.614-13](#) (conservation des documents) Art. [L.251-1](#) à [L.254-1](#) (protection des données des salariés) Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les ASBL et fondations Centre commun de la sécurité sociale ([CCSS](#)) — déclaration mensuelle des salaires via SECUline

Le non-respect des obligations de reporting social expose l'ASBL ou la fondation à des **amendes administratives** pouvant aller jusqu'à 25.000 euros par infraction. La mise en place d'un système de contrôle interne et d'une documentation rigoureuse est fortement recommandée.

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.