Quelles sont les obligations légales en matière de reporting RH au Luxembourg en 2025 ?

Réponse courte

Les employeurs luxembourgeois doivent effectuer des déclarations sociales régulières selon leur taille. Pour les entreprises de plus de 15 salariés, un reporting mensuel complet est requis via MyGuichet.lu dans les 10 jours ouvrables suivant la période concernée. Les entreprises de plus de 150 salariés doivent également produire un bilan social annuel détaillé avant le 31 mars de l'année suivante.

Définition

Le reporting RH constitue l'ensemble des obligations déclaratives et documentaires imposées aux employeurs luxembourgeois en matière sociale, conformément à l'article L.131-2 du Code du travail. Ces obligations incluent les déclarations périodiques auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), les rapports statistiques pour l'STATEC et les documents de conformité sociale exigés par l'ITM.

Conditions d’exercice

Les obligations déclaratives sont structurées selon trois catégories d'entreprises :

- TPE (1-15 salariés) : déclarations mensuelles simplifiées des effectifs et masses salariales (Art. L.131-2-1)
- PME (16-150 salariés) : reporting mensuel standard incluant les indicateurs d'égalité professionnelle (Art. L.131-2-2)
- Grandes entreprises (>150 salariés) : reporting mensuel étendu et bilan social annuel (Art. L.131-2-3)

La collecte et le traitement des données doivent respecter le RGPD et la loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données.

Modalités pratiques

Le reporting s'effectue exclusivement par voie électronique :

- Déclarations mensuelles via MyGuichet.lu (Art. L.131-3)
- Rapports spécifiques sur le portail ITM
- Données emploi via le portail ADEM
- Conservation obligatoire des justificatifs pendant 5 ans (Art. L.131-4)

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

Les formats de transmission sont définis par le règlement grand-ducal du 12 mars 2023 relatif à la standardisation des déclarations sociales.

Pratiques et recommandations

Pour assurer une conformité optimale :

- Désigner un responsable reporting RH certifié
- Implémenter un système de validation à double niveau
- Maintenir un calendrier des échéances déclaratives
- Automatiser la collecte des données sources
- Réaliser des contrôles de cohérence mensuels
- Documenter chaque processus de reporting

Cadre juridique

- Art. L.131-2 à L.131-5 : obligations générales de reporting social
- Art. L.162-12 : régime des sanctions
- Art. L.414-3 : modalités techniques de transmission
- Art. L.423-1 : protection des données personnelles
- Art. L.251-2 : obligations spécifiques au bilan social
- Règlement grand-ducal du 12 mars 2023 sur la standardisation des déclarations sociales
- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des données

Le non-respect des obligations déclaratives est sanctionné par des amendes administratives de 1 000 à 25 000 euros par infraction constatée. L'ITM effectue des contrôles réguliers et peut exiger des corrections rétroactives sur 5 ans.

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.