

L'intégration d'indicateurs RH dans les rapports annuels est-elle obligatoire ?

Réponse courte

L'intégration d'indicateurs RH dans les rapports annuels est obligatoire au Luxembourg uniquement pour les entreprises dépassant les seuils fixés à l'article 1730-1 du Code des sociétés commerciales (plus de 500 salariés, total de bilan supérieur à 20 millions d'euros ou chiffre d'affaires net supérieur à 40 millions d'euros). Ces entreprises doivent inclure une déclaration non financière dans leur rapport de gestion, comportant des informations sur les questions sociales et relatives au personnel.

Pour les entreprises ne dépassant pas ces seuils, l'intégration d'indicateurs RH dans le rapport annuel n'est pas obligatoire, sauf si des dispositions spécifiques sont prévues par leur statut ou par des conventions collectives applicables.

Définition

Les indicateurs RH désignent des données quantitatives ou qualitatives permettant d'évaluer la gestion des ressources humaines au sein d'une entreprise. Ils couvrent notamment l'effectif, la diversité, la formation, l'absentéisme, la rotation du personnel, ainsi que la santé et la sécurité au travail. L'intégration de ces indicateurs dans les rapports annuels consiste à les inclure dans le rapport de gestion ou tout autre document annuel destiné aux actionnaires, aux organes de gouvernance ou au public.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'obligation d'intégrer des indicateurs RH dans les rapports annuels dépend du statut juridique de l'entreprise, de sa taille et de la nature de ses activités. Les sociétés anonymes, sociétés à responsabilité limitée et sociétés en commandite par actions sont soumises à des obligations spécifiques en matière de rapport de gestion. Les grandes entreprises, telles que définies par l'article 36 de la loi du 19 décembre 2002, peuvent être soumises à des obligations renforcées en matière de publication d'informations non financières, incluant certains indicateurs RH.

L'égalité de traitement, la non-discrimination et la traçabilité des informations publiées doivent être respectées conformément au Code du travail. Toute collecte ou traitement d'indicateurs RH doit garantir la protection des données personnelles et l'encadrement humain des processus automatisés, conformément au RGPD et au Code du travail.

Modalités pratiques

Les entreprises dépassant les seuils fixés à l'article 1730-1 du Code des sociétés commerciales (plus de 500 salariés, total de bilan supérieur à 20 millions d'euros ou chiffre d'affaires net supérieur à 40 millions d'euros) doivent publier une déclaration non financière dans leur rapport de gestion. Cette déclaration doit inclure des informations sur les questions sociales et relatives au personnel, telles que les mesures prises pour garantir l'égalité de traitement, les conditions de travail, la formation et la santé-sécurité.

Les entreprises ne dépassant pas ces seuils ne sont pas tenues d'intégrer des indicateurs RH dans leur rapport annuel, sauf si des dispositions spécifiques sont prévues par leur statut ou par des conventions collectives applicables. La collecte et le traitement des données RH doivent respecter la protection des données personnelles, garantir la traçabilité des traitements et assurer l'encadrement humain des décisions automatisées.

Pratiques et recommandations

Même en l'absence d'obligation légale pour les petites et moyennes entreprises, il est recommandé d'intégrer des indicateurs RH dans les rapports annuels pour renforcer la transparence et faciliter le dialogue social. Les entreprises soumises à l'obligation de déclaration non financière doivent veiller à la pertinence, à la fiabilité et à la comparabilité des indicateurs publiés.

Il est conseillé de documenter la méthodologie de collecte et de traitement des données RH, d'assurer la traçabilité des informations et de mettre en place un contrôle interne sur la qualité des données diffusées. La consultation des représentants du personnel est recommandée pour garantir la conformité et l'acceptabilité des indicateurs publiés, conformément aux articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail.

Cadre juridique

- Articles 1730-1 à 1730-6 du Code des sociétés commerciales (déclaration non financière et obligations de publication)
- Loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales (obligations de rapport de gestion)
- Article 36 de la loi du 19 décembre 2002 concernant le registre de commerce et des sociétés ainsi que la comptabilité et les comptes annuels des entreprises (critères de taille)
- Articles [L.241-1](#) et suivants du Code du travail (égalité de traitement et non-discrimination)
- Articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail (consultation et information du personnel)
- Articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail et Règlement (UE) 2016/679 (RGPD) (protection des données personnelles et encadrement humain)
- Toute convention collective applicable à l'entreprise

Le non-respect de l'obligation d'intégration d'indicateurs RH dans le rapport annuel, lorsque celle-ci est requise, expose l'entreprise à des sanctions administratives et à un risque de mise en cause de la responsabilité des organes de gestion. Il est essentiel de procéder à une veille régulière sur l'évolution des seuils et des obligations déclaratives, et de s'assurer du respect des principes de protection des données et d'égalité de traitement lors de la publication des indicateurs RH.

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.