

# Comment calculer l'effectif d'une entreprise pour déterminer ses obligations de reporting salarial ?

## Réponse courte

Le calcul de l'effectif pour le **reporting salarial** repose sur le nombre moyen de salariés employés au cours de l'année de référence. La directive (UE) 2023/970 fixe trois seuils progressifs : **250 salariés** et plus (rapport annuel dès 2027), **150 à 249 salariés** (rapport triennal dès 2028) et **100 à 149 salariés** (rapport triennal dès 2031), selon le calendrier de la directive. Le mode de calcul précis sera défini par la loi de transposition luxembourgeoise.

En attendant, l'employeur peut se référer aux règles habituelles du droit luxembourgeois pour la **représentation du personnel**, qui comptabilisent les salariés en ETP et incluent les CDD, temps partiels et intérimaires selon des règles de proratisation. Les salariés en congé parental ou maladie restent comptabilisés. Les **apprentis** et stagiaires sont généralement exclus.

## Définition

L'**effectif de l'entreprise** au sens de la transparence salariale désigne le nombre de travailleurs pris en compte pour déterminer les obligations de reporting sur les écarts de rémunération. Ce calcul conditionne le type de rapport (annuel ou triennal) et l'échéance de la première obligation.

Le calcul de l'effectif repose sur le concept d'**équivalent temps plein** (ETP), qui permet de comptabiliser uniformément les salariés à temps plein et à temps partiel. La loi de transposition précisera les modalités exactes applicables au Luxembourg.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Conditions d'exercice

Le calcul de l'effectif obéit à des règles de comptabilisation qui varient selon le type de contrat.

Critère	Détail
CDI temps plein	Comptés pour 1 unité
CDI temps partiel	Comptés au prorata de la quotité de travail
CDD	Comptés au prorata de leur temps de présence sur l'année
Intérimaires	Comptés au prorata de leur temps de mise à disposition
Congé parental/maladie	Inclus dans l'effectif (contrat non rompu)
Apprentis	Généralement exclus du décompte
Seuil 250+	Rapport annuel obligatoire dès juin 2027
Seuil 150-249	Rapport triennal obligatoire dès 2028
Seuil 100-149	Rapport triennal obligatoire dès 2031

## Modalités pratiques

Le calcul de l'effectif doit être réalisé de manière rigoureuse et documentée pour déterminer les obligations applicables.

Étape	Détail
Recensement	Lister tous les contrats en cours à la date de référence
Conversion ETP	Convertir les temps partiels et CDD en équivalent temps plein
Calcul de la moyenne	Calculer l'effectif moyen sur les 12 mois de l'année de référence
Vérification des seuils	Comparer l'effectif moyen aux seuils de 100, 150 et 250
Documentation	Conserver le détail du calcul pour justifier le seuil retenu
Mise à jour	Recalculer annuellement pour détecter un éventuel franchissement de seuil

## Pratiques et recommandations

**Automatiser** le calcul de l'effectif dans les outils de gestion des ressources humaines pour disposer en permanence d'une vision actualisée et éviter les erreurs de comptabilisation. Un outil SIRH comme **myhr.lu** permet de suivre en temps réel les entrées, sorties, variations de quotité et de produire automatiquement le calcul d'effectif moyen nécessaire à la détermination des obligations de reporting.

**Anticiper** les franchissements de seuils en suivant l'évolution de l'effectif mois par mois. Une entreprise qui approche du seuil de 100, 150 ou 250 salariés doit se préparer à respecter les obligations de reporting correspondantes, sans attendre le franchissement effectif. Cette anticipation permet de mettre en place les processus de collecte de données et de calcul des indicateurs obligatoires en amont.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 9</b>	Seuils d'effectifs et obligations de reporting
<b>Art. <u>L.411-1</u> et s.</b>	Règles de calcul de l'effectif pour la représentation du personnel
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité salariale entre hommes et femmes
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Principe d'égalité de traitement
<b>Future loi de transposition</b>	Précisera le mode de calcul de l'effectif au Luxembourg

Le mode de calcul précis de l'effectif pour la transparence salariale sera défini par la loi de transposition. En attendant, les entreprises peuvent se baser sur les règles existantes du Code du travail pour la représentation du personnel. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.