

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment calculer l'effectif pour les obligations de reporting salarial ?

L'effectif se calcule sur la base du nombre moyen de salariés au cours de l'année de référence, en équivalent temps plein. La directive (UE) 2023/970 fixe trois seuils : 250+, 150-249 et 100-149 salariés selon le calendrier d'application.

Comment compter les salariés à temps partiel et CDD ?

Les salariés à temps partiel sont comptés au prorata de leur quotité de travail. Les CDD et intérimaires sont comptés au prorata de leur temps de présence sur l'année. Cette comptabilisation en ETP harmonise le calcul des seuils de reporting.

Comment justifier le seuil retenu en cas de contrôle ?

Il convient de conserver le détail du calcul d'effectif pour justifier le seuil retenu en cas de contrôle de l'ITM. Cette documentation inclut le recensement des contrats, les conversions ETP et le calcul de la moyenne annuelle des effectifs.

Les apprentis sont-ils inclus dans l'effectif ?

Les apprentis sont généralement exclus du décompte d'effectif pour la transparence salariale. Cette exclusion suit les règles habituelles du droit luxembourgeois concernant la représentation du personnel, codifiées aux articles L.411-1 et suivants du Code du travail.

Les salariés en congé parental sont-ils comptabilisés ?

Oui, les salariés en congé parental ou maladie sont inclus dans l'effectif car leur contrat n'est pas rompu. Cette comptabilisation préserve les droits acquis et garantit que le calcul reflète l'effectif réel de l'entreprise pour les obligations de reporting.

Quel rapport pour les entreprises de 250+ salariés ?

Les entreprises de 250 salariés et plus doivent produire un rapport annuel à partir de juin 2027. Les structures de 150 à 249 salariés produisent un rapport triennal dès 2028, et celles de 100 à 149 salariés à partir de 2031.

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