

Une entreprise qui dépasse le seuil d'effectif en cours d'année est-elle immédiatement soumise au reporting salarial ?

Réponse courte

Le dépassement d'un seuil d'effectif en cours d'année ne déclenche pas une obligation de reporting **immédiate**. La directive (UE) 2023/970 se fonde sur l'effectif moyen calculé sur l'année civile précédente. Une entreprise franchissant le seuil de **100, 150 ou 250 salariés** devra produire son premier rapport à l'échéance suivante du calendrier d'application, et non dans les jours suivant le franchissement.

La loi de transposition luxembourgeoise précisera les modalités exactes de prise en compte du franchissement. Le droit luxembourgeois applique souvent un **délai de consolidation** pour éviter les effets de seuil liés à des variations temporaires d'effectif. L'entreprise doit néanmoins **anticiper** le franchissement et se préparer à collecter les données nécessaires au reporting avant l'échéance applicable.

Définition

Le **franchissement de seuil** désigne le passage de l'effectif moyen d'une entreprise au-dessus de l'un des seuils fixés par la directive (UE) 2023/970 pour le reporting sur les écarts de rémunération. Ce franchissement modifie les obligations de l'entreprise en matière de transparence salariale.

Le calcul de l'effectif moyen vise à neutraliser les **variations saisonnières** ou conjoncturelles de l'emploi. La directive ne prévoit pas de déclenchement instantané des obligations lors du franchissement ponctuel d'un seuil.

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

Questions fréquentes

Comment anticiper le franchissement d'un seuil ?

Il est recommandé de calculer l'effectif ETP chaque mois pour détecter les tendances et anticiper le franchissement. Une projection sur la base des recrutements prévus permet de mettre en place les processus de collecte avant que l'obligation ne s'applique.

Faut-il associer les représentants du personnel à l'anticipation ?

Oui, il est recommandé de consulter les représentants du personnel et les partenaires sociaux en amont du franchissement pour préparer le dialogue social. Cette implication précoce facilite la mise en place du reporting selon l'article L.414-1 du Code du travail.

Le franchissement de seuil en cours d'année déclenche-t-il une obligation immédiate ?

Non, le franchissement de seuil ne déclenche pas une obligation immédiate. La directive (UE) 2023/970 se fonde sur l'effectif moyen calculé sur l'année civile précédente, ce qui neutralise les variations saisonnières ou conjoncturelles ponctuelles de l'emploi.

Quand une entreprise franchissant 250 salariés doit-elle produire son rapport ?

L'entreprise franchissant 250 salariés produit son premier rapport à l'échéance suivante du calendrier d'application, soit juin 2027 pour les structures déjà au-dessus du seuil. Le franchissement ne crée pas d'obligation rétroactive immédiate de reporting.

Quels articles encadrent le calcul d'effectif au Luxembourg ?

Les articles L.411-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois fixent les règles de calcul de l'effectif, notamment pour la représentation du personnel. Ces règles servent de référence en attendant les précisions de la loi de transposition de la directive.

Un dépassement temporaire d'un seuil crée-t-il une obligation ?

Non, un dépassement ponctuel ou temporaire ne déclenche pas nécessairement l'obligation. C'est l'effectif moyen annuel qui détermine le seuil applicable, ce qui évite les effets de seuil liés à des variations conjoncturelles non significatives.

Conditions d'exercice

Les conséquences du franchissement de seuil dépendent du moment et de la durée du dépassement.

Critère	Détail
Calcul de l'effectif	Moyenne annuelle sur la période de référence
Dépassement ponctuel	Un franchissement temporaire ne déclenche pas nécessairement l'obligation
Dépassement durable	L'effectif moyen annuel détermine le seuil applicable
Seuil 100 salariés	Rapport triennal à partir de 2031
Seuil 150 salariés	Rapport triennal à partir de 2028
Seuil 250 salariés	Rapport annuel à partir de juin 2027
Délai de mise en conformité	Précisé par la loi de transposition

Modalités pratiques

La gestion du franchissement de seuil nécessite une veille régulière de l'effectif et une anticipation des obligations.

Étape	Détail
Suivi mensuel	Calculer l'effectif ETP chaque mois pour détecter les tendances
Projection	Anticiper le franchissement de seuil sur la base des recrutements prévus
Préparation	Mettre en place les processus de collecte de données avant le franchissement
Calcul annuel	Calculer l'effectif moyen en fin d'année de référence
Déclaration	Produire le rapport dans les délais si le seuil est franchi
Documentation	Conserver les calculs d'effectif pour justifier la situation

Pratiques et recommandations

Suivre l'évolution de l'effectif mois par mois pour anticiper tout franchissement de seuil et disposer du temps nécessaire à la mise en place des processus de collecte et de calcul des indicateurs de transparence salariale. Les entreprises proches d'un seuil doivent se préparer comme si elles l'avaient déjà franchi, en anticipant notamment le calcul des indicateurs obligatoires.

Consulter les représentants du personnel et les partenaires sociaux en amont du franchissement pour préparer le dialogue social sur la transparence salariale. La mise en place du reporting sera d'autant plus fluide que les acteurs internes auront été impliqués en amont. Documenter les calculs d'effectif et les conserver pour démontrer la bonne foi de l'entreprise en cas de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Seuils d'effectifs et calendrier de reporting
Art. <u>L.411-1</u> et s.	Règles de calcul de l'effectif au Luxembourg
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 les règles de franchissement de seuil

Le franchissement d'un seuil d'effectif ne crée pas d'obligation instantanée de reporting. L'entreprise dispose d'un délai pour se conformer, mais doit anticiper dès qu'elle approche du seuil. 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.