Comment calculer l'écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg ?

Réponse courte

Le calcul de l'écart de rémunération entre femmes et hommes repose sur la comparaison des **rémunérations moyennes** et médianes versées aux salariés des deux sexes au sein de l'entreprise. La directive (UE) 2023/970 impose de calculer cet écart pour l'ensemble de l'effectif, mais aussi par **catégorie de travailleurs** effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération prise en compte inclut le salaire de base, les **composantes variables**, les primes et les avantages en nature. L'écart se calcule en pourcentage : la différence entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération moyenne des hommes. Les données doivent être ventilées par **quartile de rémunération** pour affiner l'analyse et identifier les zones de concentration des écarts.

Définition

L'**écart de rémunération** entre femmes et hommes est la différence, exprimée en pourcentage, entre la rémunération moyenne ou médiane des salariés masculins et celle des salariées féminines.

Le **calcul par catégorie** permet d'identifier les écarts au niveau des postes comparables, tandis que l'écart global reflète la situation d'ensemble de l'entreprise.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

Comment calculer l'écart de rémunération entre femmes et hommes au Luxembourg ?

L'écart se calcule en pourcentage : différence entre la rémunération moyenne des hommes et celle des femmes, divisée par la rémunération moyenne des hommes. La directive (UE) 2023/970 impose ce calcul pour l'ensemble de l'effectif et par catégorie de travailleurs.

Qu'est-ce que la ventilation par quartile de rémunération ?

Les salariés sont répartis en quatre groupes égaux de rémunération, du moins payé au plus payé. L'analyse de la proportion homme-femme dans chaque quartile révèle les zones de concentration des écarts et identifie le plafond de verre éventuel dans l'entreprise.

Quel seuil d'écart déclenche l'évaluation conjointe ?

Un écart de 5 % ou plus non justifié par des critères objectifs déclenche l'obligation d'évaluation conjointe selon l'article 10 de la directive (UE) 2023/970. Ce seuil s'applique à chaque catégorie de travailleurs séparément, et non à l'écart global de l'entreprise.

Quelle est la différence entre écart moyen et écart médian ?

L'écart moyen mesure la différence entre les rémunérations moyennes des deux sexes, tandis que l'écart médian compare les rémunérations médianes. La directive (UE) 2023/970 impose les deux indicateurs pour offrir une vision plus fidèle de la distribution salariale.

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

Quelles composantes de la rémunération inclure dans le calcul ?

Le calcul inclut le salaire de base, les primes, les composantes variables et les avantages en nature. Cette définition large, prévue par la directive (UE) 2023/970, permet d'obtenir une image fidèle des écarts réels au-delà du simple salaire fixe.

Tous les écarts de rémunération sont-ils considérés comme discriminatoires ?

Non, un écart de rémunération ne constitue pas automatiquement une discrimination. Seuls les écarts qui ne peuvent être justifiés par des critères objectifs et neutres en termes de genre sont contraires au principe d'égalité salariale prévu par l'article L.225-1 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Le calcul de l'écart de rémunération obéit à une méthodologie précise définie par la directive.

Critère	Détail
Écart moyen	Différence entre la rémunération moyenne brute des hommes et celle des femmes
Écart médian	Différence entre la rémunération médiane des hommes et celle des femmes
Périmètre salarial	Salaire de base, primes, composantes variables, avantages en nature
Ventilation	Par catégorie de travailleurs et par quartile de rémunération
Base temporelle	Rémunération annuelle brute ou rémunération horaire brute
Seuil d'alerte	Écart de 5 % ou plus non justifié par des critères objectifs

Modalités pratiques

Le calcul requiert une collecte rigoureuse des données et une méthodologie de comparaison structurée.

Étape	Détail
Collecter les données	Rassembler les rémunérations brutes complètes de tous les salariés, ventilées par sexe
Définir les catégories	Regrouper les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale
Calculer les moyennes	Calculer la rémunération moyenne et médiane par sexe, globalement et par catégorie
Calculer les écarts	Appliquer la formule : (rémunération hommes - rémunération femmes) / rémunération hommes × 100
Analyser par quartile	Répartir les salariés en quatre groupes de rémunération et analyser la proportion homme-femme
Identifier les causes	Distinguer les écarts justifiés par des critères objectifs des écarts inexpliqués

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

Pratiques et recommandations

Standardiser la méthode de calcul en s'appuyant sur les lignes directrices de la directive pour garantir la comparabilité des données d'une année sur l'autre.

Inclure toutes les composantes de la rémunération dans le calcul, y compris les primes exceptionnelles et les avantages en nature, pour obtenir une image fidèle des écarts réels.

Analyser les écarts par catégorie de travailleurs plutôt que sur l'ensemble de l'effectif, car l'écart global peut masquer des situations très différentes selon les postes.

Documenter les critères objectifs qui justifient les écarts constatés pour préparer la réponse en cas de déclenchement de l'évaluation conjointe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Indicateurs obligatoires du rapport sur les écarts de rémunération
Directive (UE) 2023/970, art. 10	Évaluation conjointe en cas d'écart supérieur à 5 %
Art. L.225-1	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-2	Définition du salaire incluant tout avantage

Un écart de rémunération ne constitue pas automatiquement une discrimination. Seuls les écarts qui ne peuvent être justifiés par des critères objectifs et neutres en termes de genre sont considérés comme contraires au principe d'égalité salariale. 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.