Quels sont les sept indicateurs obligatoires du rapport sur les écarts salariaux ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose la communication de sept indicateurs dans le rapport sur les écarts de rémunération. Il s'agit de l'**écart moyen** de rémunération entre femmes et hommes, de l'**écart médian**, de l'écart moyen de rémunération complémentaire et variable, de l'écart médian de rémunération complémentaire et variable, de la proportion de femmes et d'hommes recevant une rémunération complémentaire ou variable, de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque **quartile de rémunération**, et de l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs ventilé par salaire de base et composantes complémentaires.

Ces indicateurs doivent être calculés sur la base de la **rémunération brute** annuelle et permettent une analyse fine de la structure des écarts salariaux.

Définition

Les **sept indicateurs obligatoires** constituent le socle standardisé d'information que chaque entreprise soumise au reporting doit produire.

Ils couvrent à la fois les écarts globaux et les écarts détaillés, en distinguant le **salaire de base** des composantes variables et complémentaires, pour offrir une vision complète de la structure des rémunérations.

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

Questions fréquentes

Comment automatiser le calcul des sept indicateurs ?

L'utilisation d'un SIRH adapté permet d'automatiser le calcul des sept indicateurs, de réduire les erreurs et de garantir la fiabilité des données publiées. La structuration du système d'information RH conditionne la qualité du reporting annuel ou triennal.

Le Luxembourg peut-il imposer des indicateurs supplémentaires ?

Oui, les sept indicateurs constituent un minimum imposé par la directive (UE) 2023/970. Le Luxembourg peut exiger des indicateurs supplémentaires lors de la transposition. Les entreprises peuvent aussi enrichir volontairement leur rapport avec d'autres analyses pertinentes.

Pourquoi distinguer le salaire de base et la rémunération variable ?

Les composantes variables génèrent souvent des écarts plus importants que le salaire de base. La directive (UE) 2023/970 impose donc de calculer les écarts séparément pour le salaire fixe et les éléments variables afin d'identifier précisément les sources de discrimination.

Que mesure l'indicateur de répartition par quartiles ?

L'indicateur 6 mesure la proportion de femmes et d'hommes dans chacun des quatre groupes égaux de rémunération. Il révèle la concentration des femmes dans les tranches inférieures et permet d'identifier d'éventuels plafonds de verre dans l'entreprise.

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

Quels sont les sept indicateurs obligatoires du rapport sur les écarts salariaux ?

La directive (UE) 2023/970 impose sept indicateurs : écart de rémunération moyen, écart médian, écart moyen et médian sur les composantes variables, proportion de bénéficiaires de rémunération variable, répartition par quartiles et écart par catégorie de travailleurs.

Sur quelle base sont calculés les indicateurs du rapport ?

Les indicateurs sont calculés sur la base de la rémunération brute annuelle, conformément à la directive (UE) 2023/970. Cette définition standardisée permet la comparabilité des données entre entreprises et entre années successives, et garantit la fiabilité du reporting.

Conditions d’exercice

Les sept indicateurs couvrent différentes dimensions de l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Critère	Détail
Indicateur 1	Écart de rémunération moyen entre femmes et hommes
Indicateur 2	Écart de rémunération médian entre femmes et hommes
Indicateur 3	Écart moyen de rémunération complémentaire ou variable
Indicateur 4	Écart médian de rémunération complémentaire ou variable
Indicateur 5	Proportion de femmes et d'hommes recevant une rémunération complémentaire ou variable
Indicateur 6	Proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération
Indicateur 7	Écart de rémunération par catégorie de travailleurs (salaire de base + composantes)

Modalités pratiques

La production des sept indicateurs requiert une collecte de données exhaustive et une méthodologie de calcul rigoureuse.

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

Étape	Détail
Identifier les composantes	Distinguer le salaire de base des primes, bonus, avantages en nature et composantes variables
Ventiler par sexe	Classer toutes les données de rémunération par sexe pour chaque composante
Définir les catégories	Regrouper les salariés par catégorie de travailleurs effectuant un travail de valeur égale
Calculer moyennes et médianes	Appliquer les formules de calcul pour chaque indicateur
Répartir par quartile	Classer les salariés en quatre groupes de rémunération et analyser la proportion par sexe
Consolider le rapport	Assembler les sept indicateurs dans le format requis

Pratiques et recommandations

Structurer le système d'information RH pour isoler automatiquement les composantes fixes et variables de la rémunération, facilitant ainsi le calcul annuel des indicateurs.

Automatiser le calcul des sept indicateurs à l'aide d'un SIRH comme myhr.lu permet de réduire les erreurs et de garantir la fiabilité des données publiées.

Analyser chaque indicateur séparément pour identifier les sources spécifiques d'écart, car les composantes variables génèrent souvent des écarts plus importants que le salaire de base.

Comparer les résultats d'une période à l'autre pour mesurer l'efficacité des mesures correctives mises en place.

Porter une attention particulière à l'indicateur 6 sur les quartiles, qui révèle la concentration des femmes dans les tranches de rémunération inférieures.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9 §1	Liste des sept indicateurs obligatoires
Directive (UE) 2023/970, art. 9 §2	Méthodologie de calcul des indicateurs
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

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

Les sept indicateurs constituent un minimum. Le Luxembourg peut exiger des indicateurs supplémentaires lors de la transposition. Les entreprises sont encouragées à aller au-delà en analysant les écarts par département, ancienneté ou niveau hiérarchique. 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.