

La performance individuelle justifie-t-elle un écart de rémunération entre femmes et hommes ?

Réponse courte

La **performance individuelle** peut justifier un écart de rémunération entre femmes et hommes, à condition que les critères d'évaluation soient **objectifs, transparents et non discriminatoires**. La directive (UE) 2023/970 impose que tout écart supérieur à **5 %** soit expliqué par des facteurs objectifs et neutres du point de vue du genre.

L'employeur doit démontrer que les critères de performance sont appliqués de manière **identique** aux deux sexes et que le système d'évaluation ne produit pas d'effets discriminatoires indirects. En cas de contestation, la **charge de la preuve** incombe à l'employeur, qui devra prouver l'absence de discrimination salariale fondée sur le sexe.

Définition

La **performance individuelle** désigne l'ensemble des résultats mesurables et des compétences démontrées par un salarié dans l'exercice de ses fonctions.

Dans le contexte de la transparence salariale, elle constitue un **critère objectif** de différenciation salariale reconnu par la directive européenne, à condition qu'elle repose sur des indicateurs quantifiables et vérifiables, appliqués sans distinction de sexe.

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

Conditions d'exercice

La prise en compte de la performance individuelle dans la rémunération est soumise à des conditions strictes de transparence et d'objectivité.

Critère	Détail
Objectivité	Les critères de performance doivent être mesurables, documentés et communiqués aux salariés
Neutralité de genre	Les indicateurs ne doivent pas avantager structurellement un sexe par rapport à l'autre
Transparence	Les critères et leur pondération doivent être accessibles à tous les salariés
Application uniforme	Le système d'évaluation doit être appliqué de manière identique aux femmes et aux hommes
Seuil de 5 %	Un écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs déclenche une évaluation conjointe
Documentation	L'employeur doit conserver les évaluations et pouvoir justifier chaque écart salarial

Modalités pratiques

La mise en conformité du système de performance avec les exigences de transparence salariale implique plusieurs étapes clés.

Étape	Détail
Audit du système	Vérifier que les critères de performance ne produisent pas d'écarts systématiques entre femmes et hommes
Formalisation des critères	Documenter les indicateurs de performance et leur lien avec la rémunération variable
Communication	Informar chaque salarié des critères utilisés pour déterminer sa rémunération liée à la performance
Analyse des écarts	Croiser les évaluations de performance avec les données salariales par sexe pour détecter les biais
Correction	Ajuster les écarts identifiés comme non justifiés par des critères objectifs

Pratiques et recommandations

Formaliser les critères de performance dans un document accessible à tous les salariés et s'assurer qu'ils reposent sur des indicateurs mesurables et vérifiables.

Analyser régulièrement la distribution des évaluations de performance par sexe pour détecter d'éventuels biais systémiques dans la notation.

Former les managers aux biais inconscients et à l'application neutre des critères d'évaluation pour garantir l'équité du processus.

Documenter le lien entre la performance évaluée et la rémunération attribuée afin de pouvoir justifier chaque écart salarial en cas de contrôle ou de contestation.

Prévoir une revue annuelle du système de performance avec les représentants du personnel pour en vérifier la neutralité de genre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, critères objectifs de différenciation salariale
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Critères d'évaluation de la valeur égale des travaux (connaissances, expérience, responsabilités)
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.225-5</u>	Sanctions pénales : amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive

La performance individuelle reste un critère légitime de différenciation salariale, mais elle ne constitue pas un blanc-seing.

L'employeur doit être en mesure de démontrer à tout moment que son système d'évaluation est neutre du point de vue du genre. 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.