

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment détecter les biais dans les évaluations de performance ?

Il faut analyser régulièrement la distribution des évaluations de performance par sexe pour détecter d'éventuels biais systémiques dans la notation. Cette analyse statistique croise les évaluations avec les données salariales pour identifier les corrections nécessaires.

Faut-il former les managers aux biais inconscients ?

Oui, il est essentiel de former les managers aux biais inconscients et à l'application neutre des critères d'évaluation. Cette formation garantit l'équité du processus d'évaluation et prévient les écarts systémiques de notation entre femmes et hommes au sein des équipes.

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

Oui, la performance individuelle peut justifier un écart 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 en termes de genre.

Pourquoi documenter le lien entre performance et rémunération ?

La documentation du lien entre la performance évaluée et la rémunération attribuée permet de justifier chaque écart salarial en cas de contrôle ou de contestation. Cette traçabilité est indispensable pour satisfaire l'inversion de la charge de la preuve prévue par la directive.

Quelles conditions pour qu'un système de performance soit conforme ?

Le système doit être objectif (indicateurs mesurables et documentés), neutre en termes de genre, transparent (critères accessibles à tous), appliqué uniformément aux deux sexes et documenté pour permettre la justification de chaque écart en cas de contrôle ou contestation.

Quelles sanctions en cas de discrimination salariale liée à la performance ?

L'article L.225-5 du Code du travail prévoit des sanctions pénales avec une amende de 251 à 25 000 euros, doublée en cas de récidive. Ces sanctions s'ajoutent à la nullité des dispositions discriminatoires prévue à l'article L.225-4.

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.