

# Qu'est-ce que l'écart salarial moyen dans la directive transparence salariale ?

## Réponse courte

L'**écart salarial moyen** est le premier indicateur obligatoire imposé par la directive (UE) 2023/970. Il compare la **moyenne des rémunérations brutes** des hommes à celle des femmes au sein d'une même entreprise, exprimé en pourcentage du salaire masculin. La formule est :  $(\text{salaire moyen H} - \text{salaire moyen F}) / \text{salaire moyen H} \times 100$ . Un résultat **positif** signifie que les hommes perçoivent en moyenne davantage, un résultat **négatif** que les femmes sont mieux rémunérées.

Cet indicateur présente une limite importante : il est **sensible aux valeurs extrêmes**, notamment les rémunérations élevées du top management, qui peuvent fausser la représentativité du résultat. Si l'écart dépasse 5 % sans justification objective, l'employeur devra engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel.

## Définition

L'écart salarial moyen mesure la différence entre la **moyenne arithmétique** des rémunérations brutes annuelles des salariés masculins et celle des salariées féminines d'une entreprise.

Cet indicateur englobe l'ensemble de la rémunération : salaire de base, primes, bonus, avantages en nature et toute autre composante. Il constitue un indicateur **macroscopique** de l'égalité salariale, donnant une vue d'ensemble de la situation dans l'entreprise.

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

## Conditions d'exercice

L'écart salarial moyen doit être calculé et communiqué selon les conditions suivantes.

Critère	Détail
Périmètre	Ensemble des salariés de l'entreprise, toutes catégories confondues
Rémunération prise en compte	Rémunération brute annuelle complète (fixe + variable + avantages)
Expression	En pourcentage du salaire moyen masculin
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs
Fréquence	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)
Destinataires	Organisme de surveillance national et représentants du personnel

## Modalités pratiques

Le calcul de l'écart salarial moyen suit un processus structuré en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Collecte des données	Extraire les rémunérations brutes annuelles de l'ensemble des salariés
Ventilation par sexe	Séparer les données entre femmes et hommes
Calcul des moyennes	Calculer la moyenne arithmétique pour chaque groupe
Application de la formule	$(\text{Moyenne H} - \text{Moyenne F}) / \text{Moyenne H} \times 100$
Analyse des résultats	Identifier les causes structurelles de l'écart constaté
Actions correctives	Si écart > 5 %, engager une évaluation conjointe dans les 6 mois

## Pratiques et recommandations

**Compléter** systématiquement l'écart moyen par l'écart médian pour obtenir une image fidèle de la réalité, car la moyenne est fortement influencée par les salaires extrêmes du top management masculin.

**Analyser** les causes structurelles de l'écart en distinguant l'effet de composition (répartition inégale des femmes par niveau hiérarchique) de la discrimination directe à poste équivalent.

**Documenter** les critères objectifs justifiant les éventuels écarts, tels que l'ancienneté, les qualifications spécifiques ou les responsabilités additionnelles.

**Communiquer** les résultats de manière pédagogique aux représentants du personnel et à l'ensemble des salariés pour instaurer un climat de confiance sur les questions salariales.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Liste des indicateurs obligatoires de transparence salariale
Art. <u>L.225-1</u>	Principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes
Art. <u>L.225-2</u>	Définition du travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe
Art. <u>L.225-4</u>	Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale
Art. <u>L.225-5</u>	Modalités d'application des dispositions sur l'égalité salariale

L'écart salarial moyen est l'indicateur le plus couramment médiatisé mais il doit toujours être interprété avec prudence. Un écart faible au niveau global peut masquer des disparités importantes au sein de certaines catégories de travailleurs. 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.