

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

Réponse courte

L'**écart salarial médian** est le deuxième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il compare la **médiane des rémunérations brutes** des hommes à celle des femmes, exprimé en pourcentage de la médiane masculine. La formule est : $(\text{médiane H} - \text{médiane F}) / \text{médiane H} \times 100$. Contrairement à l'écart moyen, la médiane est **moins sensible aux valeurs extrêmes** (salaires très élevés ou très bas) et reflète davantage la rémunération effectivement perçue par la majorité des salariés.

Un écart médian faible associé à un écart moyen élevé révèle que les disparités se concentrent dans les extrêmes de la distribution salariale. Si l'écart dépasse 5 % sans justification objective, l'employeur devra engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel dans un délai de six mois.

Définition

L'écart salarial médian mesure la différence entre la **valeur centrale** des rémunérations des hommes et celle des femmes.

La médiane correspond au salaire qui sépare la population en deux moitiés égales : 50 % des salariés gagnent plus et 50 % gagnent moins. Cet indicateur offre une image plus **représentative** de la réalité salariale vécue par la majorité des travailleurs, en éliminant l'influence disproportionnée des rémunérations exceptionnelles.

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

Questions fréquentes

À quelle fréquence calculer l'écart salarial médian ?

La fréquence est annuelle pour les entreprises de 250 salariés et plus, et triennale pour celles de 100 à 249 salariés, selon le calendrier progressif fixé par la directive 2023/970 et la future loi de transposition luxembourgeoise.

Pourquoi privilégier l'écart médian dans la communication interne ?

L'écart médian représente mieux l'expérience salariale du salarié typique car il neutralise l'influence disproportionnée des rémunérations exceptionnelles. Les statisticiens du travail le considèrent comme plus fiable que la moyenne pour décrire la réalité quotidienne.

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

L'écart médian compare la valeur centrale des rémunérations des hommes à celle des femmes, exprimé en pourcentage de la médiane masculine. C'est le deuxième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970, moins sensible aux valeurs extrêmes que la moyenne.

Que révèle un écart médian faible avec un écart moyen élevé ?

Cette configuration indique que les disparités se concentrent aux extrémités de la distribution salariale, souvent dans les postes de direction. Le plafond de verre touche prioritairement le quartile supérieur tandis que la majorité des salariés sont rémunérés équitablement.

Quel seuil d'alerte s'applique à l'écart médian ?

Un écart médian supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs déclenche l'obligation d'évaluation conjointe avec les représentants du personnel, comme pour l'écart moyen, conformément à l'article 10 de la directive 2023/970.

Quelle est la formule de calcul de l'écart salarial médian ?

La formule est : $(\text{médiane H} - \text{médiane F}) / \text{médiane H} \times 100$. La médiane sépare la population en deux moitiés égales : 50 % des salariés gagnent plus, 50 % gagnent moins que cette valeur centrale.

Conditions d'exercice

L'écart salarial médian doit être calculé et communiqué selon les mêmes conditions que l'écart moyen.

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 de la médiane salariale masculine
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 médian suit un processus structuré.

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
Classement	Ordonner les rémunérations de chaque groupe par ordre croissant
Calcul des médianes	Identifier la valeur centrale de chaque distribution
Application de la formule	$(\text{Médiane H} - \text{Médiane F}) / \text{Médiane H} \times 100$
Analyse croisée	Comparer avec l'écart moyen pour identifier la nature des disparités

Pratiques et recommandations

Analyser conjointement l'écart moyen et l'écart médian pour comprendre la structure des inégalités salariales dans l'entreprise. Un écart médian significativement inférieur à l'écart moyen indique que les disparités se concentrent aux extrémités de la distribution, souvent dans les postes de direction.

Privilégier l'écart médian comme indicateur de référence dans la communication interne, car il représente mieux l'expérience salariale du salarié typique.

Surveiller l'évolution de l'écart médian dans le temps pour mesurer l'efficacité réelle des politiques correctrices.

Croiser cet indicateur avec la répartition par quartile pour affiner le diagnostic et cibler les actions correctives sur les segments de population les plus concernés.

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 médian est considéré comme plus fiable que l'écart moyen par les statisticiens du travail. La combinaison des deux indicateurs dans la directive reflète la volonté du législateur européen d'obtenir une vision complète des inégalités salariales. 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.