

Qu'est-ce que l'écart de rémunération variable entre femmes et hommes ?

Réponse courte

L'**écart de rémunération variable** est le troisième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il mesure la différence entre les **composantes variables** de la rémunération perçues par les hommes et celles perçues par les femmes : bonus, primes de performance, commissions, intéressement et tout élément discrétionnaire. Cet indicateur est calculé **séparément** de la part fixe pour isoler les biais potentiels dans l'attribution des éléments de rémunération qui dépendent de décisions managériales.

Un écart significatif dans la part variable, même en l'absence d'écart sur le fixe, révèle souvent des **biais inconscients** dans l'évaluation des performances ou dans l'accès aux missions génératrices de primes. Si l'écart dépasse 5 % sans justification objective, une évaluation conjointe avec les représentants du personnel devra être engagée.

Définition

L'écart de rémunération variable désigne la différence entre les montants moyens des **éléments non fixes** de la rémunération perçus respectivement par les hommes et par les femmes.

Les composantes variables incluent les bonus annuels, les primes de performance, les commissions commerciales, l'intéressement, la participation aux résultats et tout autre élément dont le montant varie selon des critères individuels ou collectifs. Cet indicateur est particulièrement **révélateur des biais** dans les processus d'évaluation et d'attribution des récompenses.

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

Conditions d'exercice

L'écart de rémunération variable doit être calculé en distinguant chaque type de composante variable.

Critère	Détail
Composantes incluses	Bonus, primes de performance, commissions, intéressement, participation
Exclusions	Salaire de base, indemnités légales obligatoires, avantages en nature standardisés
Périmètre	Ensemble des salariés ayant perçu au moins un élément variable
Expression	En pourcentage de la rémunération variable moyenne masculine
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % non justifié par des critères objectifs
Fréquence	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)

Modalités pratiques

Le calcul de l'écart de rémunération variable nécessite une catégorisation fine des éléments de paie.

Étape	Détail
Identification	Lister toutes les composantes variables de la rémunération dans le système de paie
Extraction	Isoler les montants variables perçus par chaque salarié sur la période de référence
Ventilation par sexe	Séparer les montants entre femmes et hommes
Calcul global	Calculer l'écart sur l'ensemble des composantes variables agrégées
Calcul détaillé	Analyser chaque composante séparément (bonus, primes, commissions)
Diagnostic	Identifier les composantes contribuant le plus à l'écart global

Pratiques et recommandations

Objectiver les critères d'attribution des primes et bonus en les adossant à des indicateurs mesurables et documentés, réduisant ainsi la part de subjectivité managériale.

Auditer les processus d'évaluation de la performance pour détecter les biais inconscients susceptibles de désavantager systématiquement un genre dans l'accès aux récompenses variables.

Vérifier que les objectifs conditionnant les primes sont équitablement répartis entre femmes et hommes, en tenant compte des congés parentaux et des aménagements de temps de travail.

Distinguer l'effet de structure (moins de femmes dans les fonctions éligibles aux commissions) de l'effet de discrimination directe (écart à poste et performance identiques) pour cibler les actions correctives.

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

La rémunération variable est le domaine où les écarts entre femmes et hommes sont généralement les plus marqués. Cet indicateur met en lumière les pratiques discrétionnaires qui échappent souvent aux grilles salariales formelles. 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.