

Qu'est-ce que la proportion de femmes et d'hommes recevant une rémunération variable ?

Réponse courte

La **proportion de bénéficiaires d'une rémunération variable** par sexe est le quatrième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il mesure le **taux d'accès** aux primes, bonus et autres éléments variables pour les femmes et pour les hommes séparément. Contrairement à l'écart de montant, cet indicateur révèle les inégalités dans l'**accès même** aux dispositifs de rémunération variable.

Si 80 % des hommes perçoivent un bonus annuel mais seulement 55 % des femmes, l'écart de taux d'accès signale un problème structurel indépendant du montant des primes. Cette disparité peut résulter de l'exclusion de certaines fonctions majoritairement féminines des dispositifs de bonus, ou de critères d'éligibilité indirectement discriminatoires. Si un écart significatif est constaté sans justification objective, une évaluation conjointe devra être engagée.

Définition

Cet indicateur compare le **pourcentage de femmes** et le **pourcentage d'hommes** ayant effectivement perçu au moins un élément de rémunération variable sur la période de référence.

Il ne s'intéresse pas au montant mais à l'**accès** : le salarié a-t-il oui ou non bénéficié d'une composante variable ? Il permet de détecter les mécanismes d'exclusion structurelle qui privent certaines catégories de salariés de la possibilité même de recevoir une prime ou un bonus.

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

Questions fréquentes

Cet indicateur suffit-il à diagnostiquer les inégalités salariales ?

Non. Un taux d'accès équilibré ne garantit pas l'absence de discrimination si les montants versés diffèrent significativement. Cet indicateur doit être lu en complément de l'écart de rémunération variable pour un diagnostic complet et fiable.

Comment éviter les biais dans les critères d'éligibilité aux primes ?

Les critères doivent être révisés pour ne pas désavantager indirectement les femmes. Les critères de présence continue qui pénalisent les congés maternité ou parentaux doivent être neutralisés via un prorata ou une compensation équitable.

Faut-il étendre les dispositifs variables aux fonctions support ?

Oui, lorsque seules les fonctions commerciales ou techniques bénéficient de variable, les fonctions support majoritairement féminines en sont exclues. Étendre ces dispositifs corrige une discrimination indirecte fréquente dans les politiques salariales d'entreprise.

Qu'est-ce que la proportion de femmes et d'hommes recevant une rémunération variable ?

Cet indicateur, quatrième de la directive 2023/970, compare le pourcentage de femmes et d'hommes ayant effectivement perçu au moins un élément variable (bonus, prime, commission, intéressement) sur la période. Il mesure l'accès même au dispositif, non le montant.

Quel est le seuil d'alerte pour le taux d'accès au variable ?

Un écart de taux d'accès supérieur à 5 points de pourcentage entre femmes et hommes constitue un signal d'alerte. Une analyse des critères d'éligibilité doit être engagée pour identifier d'éventuels mécanismes d'exclusion structurelle.

Quelle est la différence avec l'écart de montant variable ?

L'écart de montant compare les sommes perçues, l'écart d'accès compare les pourcentages de bénéficiaires. Un écart significatif d'accès révèle des inégalités structurelles dans l'éligibilité aux dispositifs de variable, indépendamment des montants attribués.

Conditions d'exercice

Cet indicateur s'applique à l'ensemble des dispositifs de rémunération variable existant dans l'entreprise.

Critère	Détail
Composantes couvertes	Bonus, primes individuelles ou collectives, commissions, intéressement, stock-options
Calcul femmes	Nombre de femmes ayant perçu un variable / nombre total de femmes × 100
Calcul hommes	Nombre d'hommes ayant perçu un variable / nombre total d'hommes × 100
Période de référence	Exercice annuel complet
Seuil d'alerte	Écart de taux d'accès supérieur à 5 points de pourcentage
Fréquence	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)

Modalités pratiques

L'analyse du taux d'accès à la rémunération variable suit un processus en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Inventaire	Recenser tous les dispositifs de rémunération variable existants
Critères d'éligibilité	Vérifier que les critères d'accès ne sont pas indirectement discriminatoires
Extraction	Identifier les bénéficiaires effectifs par sexe sur la période
Calcul des taux	Calculer le pourcentage de bénéficiaires femmes et hommes
Analyse par dispositif	Ventiler le taux d'accès par type de composante variable
Diagnostic	Identifier les dispositifs présentant les écarts d'accès les plus marqués

Pratiques et recommandations

Réviser les critères d'éligibilité aux primes et bonus en s'appuyant sur la grille de rémunération pour s'assurer qu'ils ne défavorisent pas indirectement les femmes, notamment les critères de présence continue qui pénalisent les congés de maternité ou parentaux.

Étendre les dispositifs de rémunération variable aux fonctions support majoritairement féminines lorsque seules les fonctions commerciales ou techniques en bénéficient.

Neutraliser l'impact des absences liées à la parentalité sur l'éligibilité et le calcul des primes en appliquant un prorata ou une compensation.

Analyser finement les cas où des femmes remplissant les critères objectifs n'ont pas perçu de variable, pour détecter d'éventuels biais dans les décisions d'attribution.

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

Un taux d'accès équilibré ne garantit pas l'absence de discrimination si les montants versés diffèrent significativement. Cet indicateur doit être lu en complément de l'écart de rémunération variable pour obtenir un diagnostic complet. 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.