

# Comment distinguer l'écart salarial fixe et variable dans le rapport de transparence salariale ?

## Réponse courte

L'**écart de rémunération par composante** est le septième et dernier indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il distingue l'écart portant sur le **salaire de base** (composante fixe) de celui portant sur les **éléments variables** (primes, bonus, commissions, intéressement). Cette décomposition permet d'identifier si les inégalités salariales trouvent leur origine dans les **grilles de rémunération fixes**, généralement plus encadrées par les conventions collectives, ou dans les **éléments discrétionnaires** qui dépendent davantage de décisions managériales individuelles.

En pratique, les écarts sur la part variable sont souvent plus élevés que sur le fixe, révélant des biais dans l'attribution des primes et des bonus. Si l'un ou l'autre des écarts dépasse 5 % sans justification objective, l'employeur devra engager une évaluation conjointe avec les représentants du personnel.

## Définition

L'écart de rémunération par composante variable et fixe consiste à **décomposer** l'écart salarial global en deux dimensions distinctes. La composante **fixe** comprend le salaire de base et tout élément garanti contractuellement.

La composante **variable** regroupe les bonus, primes de performance, commissions, intéressement et tout élément dont le montant dépend de critères d'attribution individuels ou collectifs. Cette distinction permet un **diagnostic différencié** des sources d'inégalité.

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

## Questions fréquentes

### Comment distinguer l'écart salarial fixe et variable dans le rapport de transparence salariale ?

Le septième indicateur de la directive 2023/970 décompose l'écart en deux : composante fixe (salaire de base, 13e mois, indemnités fixes) et composante variable (bonus, primes, commissions). Cette distinction permet d'identifier l'origine des inégalités salariales pour cibler les leviers d'action.

### Pourquoi décomposer l'écart entre fixe et variable est-il essentiel ?

La décomposition oriente les leviers d'action : un écart sur le fixe appelle une révision des grilles salariales, tandis qu'un écart sur le variable nécessite une refonte des processus d'attribution des primes et bonus, plus discrétionnaires et plus exposés aux biais.

### Quel seuil d'alerte s'applique à chaque composante ?

Un écart supérieur à 5 % sur l'une ou l'autre composante (fixe ou variable), non justifié par des critères objectifs, déclenche l'obligation d'évaluation conjointe avec les représentants du personnel, conformément à l'article 10 de la directive 2023/970.

### Quels éléments incluent la composante fixe de la rémunération ?

La composante fixe regroupe le salaire de base, le 13e mois contractuel, les indemnités fixes et les avantages en nature garantis. Ces éléments sont généralement encadrés par les conventions collectives ou la grille salariale interne et offrent peu de marge discrétionnaire.

### Quels éléments incluent la composante variable de la rémunération ?

La composante variable regroupe les bonus, primes de performance, commissions, intéressement, participation et stock-options. Ces éléments dépendent de critères d'attribution individuels ou collectifs, laissant une marge de manoeuvre managériale plus importante.

### Sur quelle composante les biais sont-ils habituellement les plus fréquents ?

Les écarts sur la part variable sont généralement plus élevés que sur le fixe, car les marges de manoeuvre managériales y sont plus larges. La directive 2023/970 invite à analyser en priorité cette composante pour détecter les biais discrétionnaires.

## Conditions d'exercice

La décomposition fixe-variable doit être appliquée à l'ensemble de la rémunération selon des critères précis.

Critère	Détail
<b>Composante fixe</b>	Salaire de base, 13e mois contractuel, indemnités fixes, avantages en nature garantis
<b>Composante variable</b>	Bonus, primes de performance, commissions, intéressement, participation, stock-options
<b>Calcul fixe</b>	$(\text{Fixe moyen H} - \text{Fixe moyen F}) / \text{Fixe moyen H} \times 100$
<b>Calcul variable</b>	$(\text{Variable moyen H} - \text{Variable moyen F}) / \text{Variable moyen H} \times 100$
<b>Seuil d'alerte</b>	Écart supérieur à 5 % sur l'une ou l'autre composante
<b>Fréquence</b>	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)

## Modalités pratiques

L'analyse par composante nécessite une classification rigoureuse des éléments de rémunération.

Étape	Détail
<b>Cartographie</b>	Classer chaque élément de rémunération en fixe ou variable
<b>Extraction</b>	Calculer séparément le total fixe et le total variable par salarié
<b>Ventilation par sexe</b>	Séparer les montants fixes et variables entre femmes et hommes
<b>Calcul des écarts</b>	Appliquer la formule d'écart pour chaque composante séparément
<b>Analyse croisée</b>	Comparer les écarts fixe et variable pour identifier la source principale
<b>Priorisation</b>	Concentrer les actions correctives sur la composante présentant l'écart le plus important

## Pratiques et recommandations

**Analyser** en priorité l'écart sur la composante variable, car c'est généralement là que les marges de manoeuvre managériales sont les plus larges et les biais les plus fréquents.

**Vérifier** que les conventions collectives et grilles salariales internes ne contiennent pas de biais structurels sur la composante fixe, notamment dans les critères de classification qui pourraient sous-évaluer des compétences associées à des métiers féminisés.

**Encadrer** les processus d'attribution des primes et bonus par des critères formalisés et documentés pour réduire la part de subjectivité dans la composante variable.

**Croiser** cet indicateur avec l'écart par catégorie de travailleurs pour affiner le diagnostic et identifier les segments de population où l'écart sur le fixe ou le variable est le plus marqué.

## Cadre juridique

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

La décomposition fixe-variable est essentielle car elle oriente les leviers d'action : un écart sur le fixe appelle une révision des grilles salariales, tandis qu'un écart sur le variable nécessite une refonte des processus d'attribution des primes. 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.