

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 ?](#)

Conditions d'exercice

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

Critère	Détail
Composante fixe	Salaire de base, 13e mois contractuel, indemnités fixes, avantages en nature garantis
Composante variable	Bonus, primes de performance, commissions, intéressement, participation, stock-options
Calcul fixe	$(\text{Fixe moyen H} - \text{Fixe moyen F}) / \text{Fixe moyen H} \times 100$
Calcul variable	$(\text{Variable moyen H} - \text{Variable moyen F}) / \text{Variable moyen H} \times 100$
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % sur l'une ou l'autre composante
Fréquence	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
Cartographie	Classer chaque élément de rémunération en fixe ou variable
Extraction	Calculer séparément le total fixe et le total variable par salarié
Ventilation par sexe	Séparer les montants fixes et variables entre femmes et hommes
Calcul des écarts	Appliquer la formule d'écart pour chaque composante séparément
Analyse croisée	Comparer les écarts fixe et variable pour identifier la source principale
Priorisation	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
Directive (UE) 2023/970, art. 9	Liste des indicateurs obligatoires de transparence salariale
Directive (UE) 2023/970, art. 3	Définition de la rémunération incluant composantes fixes et variables
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 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.