

Comment regrouper les postes par familles similaires pour la transparence salariale ?

Réponse courte

Le **regroupement par familles de postes** consiste à classer les emplois selon quatre critères objectifs définis par l'article L.225-3 du Code du travail luxembourgeois et la directive européenne 2023/970 : les **connaissances professionnelles**, l'expérience acquise, les responsabilités et la charge physique ou nerveuse. Cette classification permet de déterminer les postes de **même valeur** pour lesquels l'égalité salariale doit être garantie.

Les entreprises luxembourgeoises devront utiliser cette méthodologie pour leurs **rapports de transparence salariale** à partir de 2026-2027 selon leur effectif, en regroupant les postes similaires en catégories homogènes permettant l'analyse des écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Définition

Les **familles de postes** désignent un regroupement d'emplois considérés comme ayant une valeur égale au sens de la directive européenne sur la transparence salariale et du droit luxembourgeois.

Selon l'article L.225-3, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent un ensemble comparable de **connaissances professionnelles**, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

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

Questions fréquentes

Comment regrouper les postes par familles similaires pour la transparence salariale ?

Le regroupement par familles utilise quatre critères objectifs définis par l'article L.225-3 du Code du travail : connaissances professionnelles, expérience acquise, responsabilités et charge physique ou nerveuse. Ces critères permettent d'identifier les postes de même valeur pour garantir l'égalité salariale.

Pourquoi associer les représentants du personnel au regroupement des postes ?

L'association des représentants du personnel dès la définition des familles facilite l'acceptation et garantit l'objectivité de la démarche. Cette concertation prévient les contestations et renforce la légitimité de la classification des emplois adoptée par l'entreprise.

Que définit l'article L.225-3 du Code du travail luxembourgeois ?

L'article L.225-3 définit le travail de valeur égale : sont considérés comme tels les travaux exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles, capacités issues de l'expérience, responsabilités et charge physique ou nerveuse, conformément à la directive (UE) 2023/970.

Quel organisme contrôle l'égalité salariale au Luxembourg ?

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) contrôle l'égalité salariale au Luxembourg, conformément aux articles L.225-1 à L.225-5 du Code du travail et à la loi du 15 décembre 2016 sur les sanctions des discriminations salariales.

Quelle taille minimale de regroupement pour préserver l'anonymat ?

Les familles de postes doivent contenir au minimum trois à cinq personnes pour permettre l'anonymisation effective des données salariales. Cette exigence garantit la conformité au RGPD et préserve la confidentialité des rémunérations individuelles dans les rapports de transparence.

Quelles méthodes utiliser pour évaluer la valeur des emplois ?

Des systèmes de points, niveaux ou grilles peuvent être utilisés, comme la méthode Hay ou les systèmes points-facteurs. Ces approches structurées attribuent une valeur objective à chaque poste à partir des fiches actualisées et des grilles d'évaluation standardisées.

Quels biais éviter dans l'évaluation des emplois ?

Il faut éviter de se fier uniquement aux intitulés de postes, qui peuvent être trompeurs, et sous-estimer les biais de genre dans l'évaluation des compétences relationnelles ou de la charge mentale. Une approche objective réduit les écarts injustifiés.

Conditions d'exercice

La méthodologie de regroupement repose sur quatre critères légaux obligatoires évalués de manière objective et non discriminatoire.

Critère	Détail
Connaissances professionnelles	Niveau de formation initiale et continue, diplômes, certifications et compétences techniques requises
Expérience acquise	Ancienneté dans le métier, expertise développée et compétences transversales
Responsabilités	Niveau hiérarchique, nombre de personnes encadrées, périmètre de décision et enjeux financiers
Charge physique ou nerveuse	Contraintes physiques, niveau de stress, pression temporelle et risques professionnels
Conventions collectives	Les conventions sectorielles peuvent prévoir des modalités spécifiques mais doivent respecter ces principes

Modalités pratiques

L'évaluation et le regroupement des postes suivent une démarche structurée en plusieurs étapes.

Étape	Détail
Analyse des postes	Évaluer chaque poste selon les quatre critères légaux à partir des fiches de postes actualisées
Attribution de valeurs	Utiliser des systèmes de points, de niveaux ou de grilles (méthodes Hay, points-facteurs)
Regroupement	Constituer des familles homogènes avec des groupes suffisamment larges pour l'anonymisation (minimum 3-5 personnes)
Validation	Obtenir l'avis des représentants du personnel et des managers opérationnels
Documentation	Produire fiches de postes détaillées, grilles d'évaluation, tableaux de correspondance et justifications

Pratiques et recommandations

Utiliser une méthode d'évaluation des emplois reconnue et adaptée à la taille de l'entreprise, en impliquant les managers opérationnels dans la description précise des postes.

Associer les représentants du personnel dès la définition des familles pour faciliter l'acceptation et garantir l'objectivité de la démarche.

Éviter de se fier uniquement aux intitulés de postes, qui peuvent être trompeurs, et de sous-estimer les biais de genre dans l'évaluation des compétences relationnelles ou de la charge mentale.

Prévoir une révision périodique des classifications lors des évolutions organisationnelles pour éviter de conserver des catégories obsolètes.

Tester la solidité des classifications avec les données salariales actuelles pour identifier d'éventuels écarts injustifiés avant l'entrée en vigueur des obligations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.225-3</u>	Définition du travail de valeur égale dans le Code du travail
Art. <u>L.225-1</u> et <u>L.225-2</u>	Principe d'égalité salariale et définition du salaire
Loi du 15 décembre 2016	Sanctions des discriminations salariales
Directive (UE) 2023/970	Article 3 sur la définition du travail de même valeur, transposition avant le 7 juin 2026
<u>ITM</u>	Contrôle de l'égalité salariale par l'Inspection du Travail et des Mines

Cette méthodologie de regroupement constitue le prérequis indispensable à toute analyse de transparence salariale conforme. Les entreprises luxembourgeoises ont intérêt à anticiper dès maintenant cette obligation pour être prêtes lors de l'entrée en vigueur de la loi de transposition. 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.