

# 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 ?](#)

## Conditions d'exercice

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

| Critère                               | Détail  |
|---------------------------------------|---|
| <b>Connaissances professionnelles</b> | Niveau de formation initiale et continue, diplômes, certifications et compétences techniques requises       |
| <b>Expérience acquise</b>             | Ancienneté dans le métier, expertise développée et compétences transversales                                |
| <b>Responsabilités</b>                | Niveau hiérarchique, nombre de personnes encadrées, périmètre de décision et enjeux financiers              |
| <b>Charge physique ou nerveuse</b>    | Contraintes physiques, niveau de stress, pression temporelle et risques professionnels                      |
| <b>Conventions collectives</b>        | 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  |
|-------------------------------|---|
| <b>Analyse des postes</b>     | Évaluer chaque poste selon les quatre critères légaux à partir des fiches de postes actualisées                     |
| <b>Attribution de valeurs</b> | Utiliser des systèmes de points, de niveaux ou de grilles (méthodes Hay, points-facteurs)                           |
| <b>Regroupement</b>           | Constituer des familles homogènes avec des groupes suffisamment larges pour l'anonymisation (minimum 3-5 personnes) |
| <b>Validation</b>             | Obtenir l'avis des représentants du personnel et des managers opérationnels   |
| <b>Documentation</b>          | 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. <a href="#">L.225-3</a>                            | Définition du travail de valeur égale dans le Code du travail                             |
| Art. <a href="#">L.225-1</a> et <a href="#">L.225-2</a> | 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 |
| <a href="#">ITM</a>                                     | 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.