

# Comment définir les catégories de travailleurs pour comparer les rémunérations dans la transparence salariale ?

## Réponse courte

La définition des catégories de travailleurs est une étape fondamentale pour comparer valablement les rémunérations entre femmes et hommes. La [directive \(UE\) 2023/970](#) impose de regrouper les salariés effectuant un **même travail** ou un **travail de valeur égale** dans des catégories homogènes. Les critères de classification doivent être **objectifs et neutres** en termes de genre, fondés sur les compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail.

L'article [L.225-3](#) du Code du travail luxembourgeois précise que les travaux de valeur égale sont ceux exigeant un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. La classification doit être établie en concertation avec les représentants du personnel et documentée de manière à pouvoir être vérifiée par l'organisme de surveillance.

## Définition

Les **catégories de travailleurs** sont des regroupements de salariés effectuant un travail de même nature ou de valeur égale, utilisés comme base de comparaison pour mesurer les [écarts de rémunération](#).

La **classification des postes** est l'outil méthodologique permettant de constituer ces catégories sur la base de critères objectifs définis par la loi.

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

## Questions fréquentes

### Comment définir les catégories de travailleurs pour comparer les rémunérations ?

La directive (UE) 2023/970 impose de regrouper les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale dans des catégories homogènes. Les critères doivent être objectifs et neutres en termes de genre : compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail.

### Comment garantir la neutralité de genre dans la classification des postes ?

Il faut vérifier que les critères retenus ne reproduisent pas des stéréotypes de genre, par exemple en sous-évaluant les compétences relationnelles par rapport aux compétences techniques. Une méthode analytique objective décompose chaque fonction en critères mesurables et neutres.

### Comment l'article L.225-3 définit-il le travail de valeur égale ?

L'article L.225-3 du Code du travail luxembourgeois précise que les travaux de valeur égale exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. Ces critères structurent la classification des postes.

### Faut-il réviser la classification des postes périodiquement ?

Oui, la classification doit être révisée périodiquement pour tenir compte de l'évolution des postes et des organisations. Cette mise à jour garantit la pertinence durable des catégories et la fiabilité des comparaisons salariales effectuées dans le rapport de transparence.

### Pourquoi associer les représentants du personnel à la classification ?

L'association des représentants du personnel renforce la légitimité de la classification et garantit la concertation. Cette implication précoce dans la définition de la méthodologie facilite la validation finale des catégories retenues et leur acceptation par l'ensemble des salariés.

### Quelles méthodes utiliser pour évaluer les postes objectivement ?

Les méthodes analytiques d'évaluation des postes décomposent chaque fonction en critères mesurables : compétences, responsabilités, efforts physiques ou intellectuels, conditions de travail. Ces approches structurées sont préférables aux classifications globales susceptibles de biais.

## Conditions d'exercice

La constitution des catégories de travailleurs doit respecter des critères légaux précis pour garantir la validité des comparaisons.

Critère	Détail
Même travail	Postes identiques en termes de tâches, responsabilités et conditions
Travail de valeur égale	Travaux exigeant des compétences, responsabilités et efforts comparables (art. <a href="#">L.225-3</a> )
Neutralité de genre	Les critères ne doivent pas favoriser indirectement un sexe
Critères autorisés	Compétences professionnelles, responsabilités, efforts physiques ou intellectuels, conditions de travail
Documentation	La méthodologie doit être formalisée et vérifiable
Concertation	Élaboration en lien avec les représentants du personnel

## Modalités pratiques

La construction des catégories de travailleurs suit une méthodologie structurée en plusieurs étapes.

Étape	Détail
<b>Inventorier les postes</b>	Recenser tous les postes existants dans l'entreprise avec leurs descriptions
<b>Définir les critères</b>	Sélectionner les critères de comparaison (compétences, responsabilités, efforts, conditions)
<b>Pondérer les critères</b>	Attribuer un poids relatif à chaque critère de manière neutre en termes de genre
<b>Évaluer les postes</b>	Coter chaque poste selon les critères pondérés
<b>Constituer les catégories</b>	Regrouper les postes ayant des scores comparables dans des catégories homogènes
<b>Valider avec les représentants</b>	Soumettre la classification à la délégation du personnel pour validation

## Pratiques et recommandations

**Utiliser** des méthodes analytiques d'évaluation des postes qui décomposent chaque fonction en critères mesurables plutôt que des classifications globales susceptibles de biais.

**Vérifier** que les critères retenus ne reproduisent pas des stéréotypes de genre, par exemple en sous-évaluant les compétences relationnelles par rapport aux compétences techniques.

**Réviser** périodiquement la classification pour tenir compte de l'évolution des postes et des organisations.

**Documenter** la méthodologie et les résultats de manière détaillée pour pouvoir justifier les catégories retenues auprès de l'organisme de surveillance.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Définition du travail de même valeur et critères de comparaison
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Critères de détermination du travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de salaire pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination indirecte fondée sur le sexe

La qualité de la classification des postes conditionne la fiabilité de l'ensemble du dispositif de transparence salariale. Une classification biaisée peut masquer des écarts réels ou en créer d'artificiels. 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.