

# Comment réviser sa politique de rémunération pour se conformer à la directive transparence salariale ?

## Réponse courte

La révision de la **politique de rémunération** pour se conformer à la [directive \(UE\) 2023/970](#) implique de formaliser des **critères objectifs** de fixation des salaires, de mettre en place des grilles transparentes et d'éliminer les écarts injustifiés entre femmes et hommes. L'employeur doit s'assurer que chaque composante de la rémunération repose sur des critères de **compétences, d'effort, de responsabilités et de conditions de travail** conformément à l'article [L.225-3](#) du Code du travail.

La politique révisée doit garantir que les salariés dans des postes de **valeur égale** perçoivent une rémunération comparable et que les critères d'évolution salariale sont accessibles et non discriminatoires.

## Définition

La **politique de rémunération** désigne l'ensemble des règles, critères et processus qui déterminent la fixation, l'évolution et la composition de la rémunération des salariés. Dans le cadre de la transparence salariale, elle doit être fondée sur des critères **objectifs et neutres** du point de vue du genre, documentée et accessible aux salariés.

La directive impose que cette politique permette la comparaison des rémunérations entre catégories de travailleurs exerçant un travail de valeur égale.

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

## Questions fréquentes

### Comment réviser sa politique de rémunération pour se conformer à la directive transparence salariale ?

La révision implique de formaliser des critères objectifs de fixation des salaires, de mettre en place des grilles transparentes et d'éliminer les écarts injustifiés. Chaque composante doit reposer sur les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail (article L.225-3).

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

L'association des représentants du personnel et du délégué à l'égalité garantit la légitimité et l'acceptabilité de la nouvelle politique. Cette concertation est essentielle pour valider les catégories retenues et faciliter la mise en œuvre des nouvelles grilles salariales.

### Quelle durée prévoir pour la révision d'une politique de rémunération ?

La révision est un projet structurant qui nécessite plusieurs mois de préparation. Les entreprises qui engagent ce chantier dès maintenant auront le temps de tester et d'ajuster leur approche avant l'entrée en vigueur des obligations en juin 2026.

### Quelles composantes doivent être incluses dans les grilles salariales ?

Les grilles doivent intégrer toutes les composantes : salaire de base, primes, bonus, avantages en nature et stock-options. Cette inclusion exhaustive prévient le déplacement des inégalités vers des composantes non encadrées et garantit une politique salariale cohérente.

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

Il convient d'adopter une méthode reconnue et neutre comme la pesée des postes ou la cotation analytique. Ces approches structurées classent les emplois par catégorie de valeur égale en s'appuyant sur les quatre critères de l'article L.225-3 du Code du travail.

### Quels sont les critères d'évolution salariale admis ?

Les critères d'évolution admis sont l'ancienneté, la performance documentée et les qualifications supplémentaires acquises. Ces critères doivent être appliqués de manière neutre en termes de genre et accessibles à tous les salariés selon la directive (UE) 2023/970.

## Conditions d'exercice

La révision de la politique de rémunération doit couvrir l'ensemble des composantes et processus salariaux.

Critère	Détail
<b>Classification des postes</b>	Définir des catégories de travailleurs basées sur les compétences, l'effort, les responsabilités et les conditions de travail
<b>Grilles salariales</b>	Établir des fourchettes de rémunération pour chaque catégorie avec des critères d'évolution transparents
<b>Composantes incluses</b>	Salaire de base, primes, bonus, avantages en nature, stock-options
<b>Critères d'évolution</b>	Ancienneté, performance documentée, qualifications supplémentaires
<b>Neutralité de genre</b>	Vérifier que les critères n'ont pas d'effet discriminatoire indirect
<b>Accessibilité</b>	Les critères doivent être communiqués à tous les salariés

## Modalités pratiques

La révision de la politique de rémunération suit un processus structuré en plusieurs étapes.

Étape	Détail
<b>Cartographie des postes</b>	Recenser tous les postes et les regrouper par catégorie de valeur égale
<b>Évaluation des postes</b>	Appliquer une méthode d'évaluation objective (pesée des postes, cotation analytique)
<b>Construction des grilles</b>	Définir les fourchettes salariales pour chaque catégorie avec des pas d'évolution
<b>Analyse des écarts</b>	Comparer les rémunérations actuelles aux nouvelles grilles par sexe
<b>Plan de correction</b>	Planifier les ajustements pour aligner les rémunérations sur les grilles
<b>Validation sociale</b>	Consulter les représentants du personnel sur la nouvelle politique
<b>Communication</b>	Diffuser la politique révisée à l'ensemble des salariés

## Pratiques et recommandations

**Adopter** une méthode d'évaluation des postes reconnue et neutre du point de vue du genre pour classer les emplois par catégorie de valeur égale.

**Construire** des grilles salariales avec des fourchettes et des critères d'évolution documentés, permettant à chaque salarié de comprendre sa position et ses perspectives.

**Intégrer** toutes les composantes de la rémunération dans les grilles, y compris les éléments variables et les avantages en nature, pour éviter que les inégalités se déplacent sur des composantes non encadrées.

**Consulter** les représentants du personnel et le délégué à l'égalité lors de la révision pour garantir la légitimité et l'acceptabilité de la nouvelle politique.

**Planifier** les ajustements salariaux sur un calendrier réaliste en priorisant les écarts les plus importants et les plus difficilement justifiables.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Critères objectifs de rémunération, structures salariales transparentes
<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.225-3</u></b>	Critères d'évaluation : compétences, expérience, responsabilités, charge
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Nullité des clauses salariales discriminatoires
<b>Art. <u>L.241-1</u></b>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe

La révision de la politique de rémunération est un projet structurant qui nécessite plusieurs mois de préparation. Les entreprises qui engagent ce chantier dès maintenant auront le temps de tester et d'ajuster leur approche avant l'entrée en vigueur des obligations. 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.