

Qu'est-ce qu'un système d'évaluation des emplois neutre en termes de genre pour la transparence salariale ?

Réponse courte

Un système d'**évaluation des emplois neutre en termes de genre** est une méthode de classification des postes fondée exclusivement sur des **critères objectifs** et non discriminatoires. La directive 2023/970 impose aux employeurs d'utiliser des systèmes reposant sur les quatre critères principaux : les **compétences**, les **responsabilités**, l'**effort** et les **conditions de travail**.

Ce système permet de déterminer si des emplois différents ont une **valeur égale** et justifient une rémunération identique, indépendamment du sexe des titulaires. Au Luxembourg, cette exigence s'inscrit dans le prolongement des articles L.225-1 à L.225-3 du Code du travail qui consacrent le principe d'**égalité de rémunération** pour un travail de même valeur. L'adoption d'un tel système constitue un prérequis pour se conformer aux obligations de reporting sur les écarts salariaux et construire une grille de rémunération conforme.

Définition

Un système d'**évaluation neutre en termes de genre** est un outil analytique permettant de comparer objectivement la valeur relative de différents emplois au sein d'une organisation.

Il élimine les **biais de genre** traditionnellement présents dans les méthodes de classification, comme la sous-valorisation des compétences relationnelles ou la surévaluation de l'effort physique, pour établir une hiérarchie des emplois fondée sur des critères mesurables et **non discriminatoires**.

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

Conditions d'exercice

La mise en place d'un système d'évaluation neutre doit respecter les critères définis par la directive européenne et le droit luxembourgeois.

Critère	Détail
Compétences	Formation, expérience, aptitudes techniques et relationnelles requises pour le poste
Responsabilités	Encadrement, décisions financières, impact organisationnel, gestion de projets
Effort	Charge physique, intellectuelle et émotionnelle, sans privilégier l'effort physique
Conditions de travail	Environnement, horaires, risques, contraintes et pénibilité du poste
Pondération	Chaque critère doit être pondéré de manière objective et documentée
Universalité	Le système doit s'appliquer à tous les emplois de l'entreprise sans exception

Modalités pratiques

La construction et le déploiement d'un système d'évaluation neutre nécessitent une démarche méthodique impliquant les différentes parties prenantes.

Étape	Détail
Choix de la méthode	Sélectionner une méthode analytique reconnue (cotation par points, méthode par facteurs)
Définition des facteurs	Identifier et pondérer les critères d'évaluation en vérifiant l'absence de biais de genre
Description des postes	Rédiger des fiches de poste complètes et standardisées pour chaque emploi
Cotation des emplois	Évaluer chaque poste selon les critères définis par un comité paritaire
Vérification de neutralité	Tester le système pour détecter d'éventuels biais résiduels entre emplois à prédominance féminine et masculine
Révision périodique	Réévaluer les cotations lors de la création de nouveaux postes ou de la modification des fonctions

Pratiques et recommandations

Constituer un comité d'évaluation paritaire composé de représentants de la direction, des ressources humaines et des salariés pour garantir l'objectivité et la légitimité du processus.

Vérifier que la pondération des critères ne désavantage pas systématiquement les emplois à prédominance féminine, par exemple en valorisant l'effort émotionnel au même titre que l'effort physique.

Former les évaluateurs à la détection des biais inconscients et aux principes d'égalité de traitement pour assurer la rigueur de la démarche.

Documenter l'ensemble du processus d'évaluation, des critères retenus aux résultats obtenus, pour pouvoir justifier la classification auprès des salariés et des autorités de contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Article 4 — définition du travail de même valeur et critères d'évaluation
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. <u>L.225-3</u>	Critères d'évaluation de la valeur égale des travaux
Art. <u>L.241-1</u>	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
Recommandation OIT n° 90	Évaluation objective des emplois
Jurisprudence CJUE	Arrêt Enderby C-127/92 — comparaison de travaux de valeur égale

L'adoption d'un système d'évaluation neutre en termes de genre est un prérequis essentiel de la directive 2023/970. Les entreprises luxembourgeoises ont intérêt à engager cette démarche avant la transposition pour disposer d'un référentiel opérationnel. 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.