Comment définir une grille de rémunération conforme à la transparence salariale au Luxembourg ?

Réponse courte

La construction d'une **grille de rémunération** conforme à la transparence salariale repose sur une démarche structurée en plusieurs étapes. L'employeur doit d'abord réaliser un **inventaire des postes**, puis procéder à une **pesée des emplois** à l'aide de critères objectifs et non discriminatoires tels que les compétences, les responsabilités, les conditions de travail et l'effort.

Chaque poste est ensuite rattaché à une **bande salariale** comportant des fourchettes min/médian/max, en cohérence avec le **salaire social minimum** et les niveaux du marché. La grille doit être **accessible aux salariés** conformément à la directive (UE) 2023/970, articulée avec la **convention collective** applicable et révisée périodiquement. La **délégation du personnel** participe à la validation de cette grille.

Définition

Une **grille de rémunération** est un référentiel structuré qui associe à chaque poste ou famille de postes un niveau de rémunération fondé sur des **critères objectifs**.

Dans le contexte de la transparence salariale, elle constitue l'outil central permettant à l'employeur de justifier les niveaux et les écarts de rémunération de manière non discriminatoire, conformément au principe d'**égalité de traitement** entre hommes et femmes.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! Demander une démo ?

Questions fréquentes

À quelle fréquence réviser la grille de rémunération ?

La grille doit être actualisée au moins lors de chaque rapport sur les écarts de rémunération, ou lors de changements organisationnels significatifs. Cette révision permet de corriger les dérives et de maintenir la conformité avec les obligations de transparence.

Comment articuler la grille interne avec le salaire social minimum ?

Aucune fourchette basse ne peut être inférieure au salaire social minimum (SSM) en vigueur. La grille doit aussi respecter les minimums conventionnels lorsqu'une convention collective s'applique, sous peine de sanctions du Code du travail.

Comment définir une grille de rémunération conforme à la transparence salariale au Luxembourg ?

L'employeur réalise un inventaire des postes, procède à une pesée des emplois selon les critères de l'article L.225-3 (compétences, responsabilités, conditions, effort), définit des bandes salariales min/médian/max et rend la grille accessible aux salariés conformément à la directive 2023/970.

Faut-il consulter la délégation du personnel pour valider la grille salariale ?

Oui, la délégation du personnel doit être associée à la conception et à la validation de la grille. L'article L.414-1 prévoit ses attributions, et l'implication précoce favorise l'adhésion et anticipe les éventuelles objections.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La grille de rémunération doit-elle être communiquée aux salariés ?

Oui. La directive (UE) 2023/970 impose que les critères de rémunération et de progression salariale soient accessibles aux salariés. La grille doit être documentée, transparente et mise à disposition sur demande, conformément aux obligations de transparence salariale.

Quels critères objectifs utiliser pour la pesée des emplois ?

L'article L.225-3 du Code du travail impose les compétences, l'expérience, les responsabilités, la charge physique ou nerveuse et les conditions de travail. Les méthodes Hay, par points ou classification analytique permettent une évaluation reconnue et neutre du genre.

Conditions d’exercice

La construction d'une grille conforme suppose le respect de plusieurs prérequis légaux et méthodologiques.

Critère	Détail
Inventaire des postes	Recenser et décrire l'ensemble des postes de l'entreprise avec leurs missions, responsabilités et exigences
Pesée des emplois	Utiliser une méthode reconnue (Hay, méthode par points, classification analytique) pour évaluer objectivement chaque poste
Critères objectifs	Fonder l'évaluation sur les compétences, les responsabilités, les conditions de travail et l'effort (art. L.225-3)
Non-discrimination	Les critères et bases de calcul doivent être identiques pour les hommes et les femmes (art. L.225-3, al. 2)
Convention collective	Articuler la grille avec la classification conventionnelle applicable, le cas échéant
Salaire social minimum	Aucune fourchette basse ne peut être inférieure au SSM en vigueur
Accessibilité	La grille et les critères de rémunération doivent être mis à disposition des salariés (directive 2023/970)

Modalités pratiques

La mise en place de la grille suit un processus méthodique impliquant plusieurs acteurs de l'entreprise.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Détail
Cartographie des postes	Établir des fiches de poste détaillées avec les compétences requises, le niveau de responsabilité et les conditions de travail
Choix de la méthode de pesée	Sélectionner une méthode adaptée à la taille et au secteur de l'entreprise (Hay, points, classification analytique)
Définition des bandes salariales	Fixer pour chaque niveau une fourchette min/médian/max en tenant compte du marché et du SSM
Distinction base/variable	Séparer la rémunération fixe (grille de base) des éléments variables (bonus, primes de performance, avantages)
Consultation de la délégation	Présenter la grille à la délégation du personnel pour avis et validation
Révision périodique	Actualiser la grille au moins lors de chaque rapport sur les écarts de rémunération, ou lors de changements organisationnels significatifs

Pratiques et recommandations

Documenter chaque étape de la construction de la grille pour pouvoir justifier les choix méthodologiques en cas de contrôle ou de contestation.

Centraliser la gestion des grilles de rémunération dans un SIRH comme myhr.lu facilite les mises à jour, la traçabilité des modifications et la communication aux salariés.

Privilégier une méthode de pesée des emplois reconnue, compatible avec l'analyse de poste, et éprouvée, qui garantit la comparabilité entre les postes et limite les risques de biais discriminatoires.

Associer la délégation du personnel dès la phase de conception pour favoriser l'adhésion et anticiper les éventuelles objections.

Vérifier systématiquement la cohérence entre la grille interne et les minimums conventionnels ou légaux, notamment le SSM.

Distinguer clairement la rémunération de base des composantes variables pour éviter toute opacité dans la structure salariale.

Prévoir une révision au moins à chaque cycle de reporting sur les écarts salariaux, afin de corriger les dérives éventuelles et de maintenir la conformité avec les obligations de transparence.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970	Transparence des rémunérations, accessibilité des critères et fourchettes salariales
Art. L.225-1	Égalité de salaire entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale
Art. L.225-2	Définition du salaire incluant tout avantage payé directement ou indirectement
Art. L.225-3	Critères de valeur égale des travaux : compétences, expérience, responsabilités, charge physique ou nerveuse
Art. L.225-4	Nullité de toute disposition prévoyant un salaire inférieur pour un même travail selon le sexe
Art. L.241-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte

La directive (UE) 2023/970 impose que les critères de rémunération soient objectifs, neutres du point de vue du genre et accessibles à tous les salariés. La construction d'une grille conforme constitue le socle indispensable pour satisfaire l'ensemble des obligations de transparence salariale attendues dès la transposition en droit luxembourgeois. 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.