

# Qu'est-ce que l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs dans la transparence salariale ?

## Réponse courte

L'**écart de rémunération par catégorie de travailleurs** est le sixième indicateur obligatoire de la directive (UE) 2023/970. Il ventile l'analyse des écarts salariaux par **famille de postes** ou **niveau hiérarchique**, comparant les rémunérations des femmes et des hommes effectuant un travail de **valeur égale**. Contrairement à l'écart global, cet indicateur permet d'isoler la discrimination salariale directe en neutralisant l'effet de composition lié à la répartition inégale des genres entre les métiers.

Par exemple, un écart global faible peut masquer un écart important chez les cadres supérieurs compensé par un écart inversé chez les employés. Si l'écart dans une catégorie dépasse 5 % et n'est pas justifié par des critères objectifs comme l'ancienneté ou les qualifications, l'employeur devra engager une évaluation conjointe et identifier des mesures correctives.

## Définition

L'écart de rémunération par catégorie compare les niveaux de salaire entre femmes et hommes au sein de **groupes homogènes** de travailleurs exerçant un même travail ou un travail de valeur égale.

Les catégories sont définies par l'employeur sur la base de critères objectifs et non genrés : classification conventionnelle, famille de métiers, niveau de responsabilité ou grille interne. Cet indicateur constitue l'analyse la plus **granulaire** et la plus pertinente pour détecter les discriminations salariales directes.

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

## Questions fréquentes

### Comment construire les catégories de travailleurs ?

Les catégories sont définies sur des critères objectifs et non genrés : classification conventionnelle, famille de métiers, niveau de responsabilité ou grille interne. L'article 4 de la directive 2023/970 impose la neutralité de ces critères au regard du genre.

### Comment éviter de masquer ou amplifier les écarts par construction ?

Éviter les classifications trop larges qui dilueraient les écarts réels et trop étroites qui rendraient les données identifiables individuellement. Une analyse de poste fine garantit la pertinence de la comparaison tout en respectant le seuil minimum de salariés par catégorie.

### Pourquoi analyser les écarts par catégorie et non globalement ?

Un écart global faible peut masquer un écart important chez les cadres supérieurs compensé par un écart inversé chez les employés. L'analyse par catégorie permet d'isoler la discrimination directe en neutralisant la répartition inégale des genres entre métiers.

### Qu'est-ce que l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs dans la transparence salariale ?

Cet indicateur, sixième de la directive 2023/970, ventile l'analyse par famille de postes ou niveau hiérarchique en comparant femmes et hommes effectuant un travail de valeur égale. Il neutralise l'effet de composition pour isoler la discrimination salariale directe.

### Quel est le seuil d'alerte pour les écarts par catégorie ?

Un écart supérieur à 5 % dans une catégorie, non justifié par des critères objectifs comme l'ancienneté ou les qualifications, déclenche l'obligation d'évaluation conjointe et l'élaboration d'un plan d'action correctif ciblé sur la catégorie concernée.

### Quels critères objectifs admis pour justifier un écart dans une catégorie ?

L'ancienneté dans le poste, les certifications spécifiques et les responsabilités additionnelles mesurables peuvent justifier un écart. Ces critères doivent être documentés et appliqués de manière homogène entre femmes et hommes pour résister à un contrôle juridique.

## Conditions d'exercice

La ventilation par catégorie doit respecter des critères objectifs de classification.

Critère	Détail
Définition des catégories	Basée sur la classification conventionnelle, la famille de métiers ou la grille interne
Critères de regroupement	Objectifs, non genrés et transparents : compétences, responsabilités, conditions de travail
Taille minimale	Chaque catégorie doit contenir suffisamment de salariés des deux sexes pour être significative
Calcul	Écart moyen et/ou médian dans chaque catégorie séparément
Seuil d'alerte	Écart supérieur à 5 % dans une catégorie, non justifié objectivement
Fréquence	Annuelle (250+ salariés) ou triennale (100 à 249 salariés)

## Modalités pratiques

L'analyse par catégorie de travailleurs requiert une préparation méthodique de la classification.

Étape	Détail
Construction des catégories	Définir les groupes de travailleurs sur la base de critères objectifs documentés
Validation	S'assurer que les critères de regroupement ne reproduisent pas de biais de genre
Calcul par catégorie	Appliquer la formule d'écart moyen et médian au sein de chaque groupe
Identification des écarts	Repérer les catégories où l'écart dépasse le seuil de 5 %
Analyse causale	Distinguer les facteurs objectifs (ancienneté, diplômes) des écarts inexpliqués
Plan d'action	Définir des mesures correctives ciblées pour chaque catégorie en écart

## Pratiques et recommandations

**Construire** les catégories sur la base d'une analyse de poste suffisamment fine pour que la comparaison soit pertinente, tout en veillant à ce que chaque groupe contienne un nombre significatif de femmes et d'hommes.

**Éviter** les classifications trop larges qui dilueraient les écarts réels et les classifications trop étroites qui rendraient les données identifiables individuellement.

**Documenter** précisément les critères objectifs justifiant un écart constaté dans une catégorie : ancienneté dans le poste, certifications spécifiques, responsabilités additionnelles mesurables.

**Utiliser** cette analyse pour alimenter la négociation avec les représentants du personnel et définir un plan de résorption progressif des écarts injustifiés, catégorie par catégorie.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 9</b>	Liste des indicateurs obligatoires de transparence salariale
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Définition du travail de valeur égale et critères de comparaison
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes
<b>Art. <u>L.225-2</u></b>	Définition du travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.225-3</u></b>	Interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe
<b>Art. <u>L.225-4</u></b>	Sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale
<b>Art. <u>L.225-5</u></b>	Modalités d'application des dispositions sur l'égalité salariale

La définition des catégories de travailleurs est un exercice délicat qui conditionne la pertinence de tout le dispositif de transparence. Des catégories mal construites peuvent masquer ou amplifier artificiellement les écarts réels. 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.