

# 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 ?](#)

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