Quels sont les quatre critères d'évaluation des emplois pour la transparence salariale ?

Réponse courte

La directive (UE) 2023/970 impose l'utilisation de **quatre critères objectifs** pour évaluer la valeur des emplois : les **compétences**, l'**effort**, les **responsabilités** et les **conditions de travail**. Ces critères, issus de la jurisprudence de la CJUE, permettent de déterminer si deux postes sont de **valeur égale** et justifient une rémunération identique.

Leur application doit être **neutre en termes de genre**, ce qui signifie que la pondération de chaque critère ne doit pas favoriser systématiquement des caractéristiques associées à un sexe. L'employeur doit documenter la méthodologie d'évaluation dans le cadre de l'analyse de poste et la rendre accessible aux salariés et à leurs représentants.

Définition

Les **critères d'évaluation des emplois** constituent le socle méthodologique de la transparence salariale européenne.

Définis à l'article 4 de la directive (UE) 2023/970, ils reprennent les quatre facteurs dégagés par la **jurisprudence CJUE** pour apprécier la valeur d'un travail. Leur objectif est de fournir un cadre **objectif et non discriminatoire** permettant de comparer des postes différents et d'identifier les écarts de rémunération injustifiés.

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

Questions fréquentes

Pourquoi ces critères doivent-ils être neutres en termes de genre ?

La pondération de chaque critère ne doit pas favoriser systématiquement des caractéristiques associées à un sexe. La neutralité garantit que les emplois à prédominance féminine ne sont pas structurellement sous-évalués, conformément à la jurisprudence Royal Copenhagen et Rummler de la CJUE.

Que mesure le critère effort dans l'évaluation des emplois ?

L'effort mesure la charge physique, mentale et émotionnelle exigée par le poste. La directive 2023/970 insiste sur la prise en compte de l'effort émotionnel, fréquent dans les secteurs santé, éducation ou social, et historiquement sous-évalué dans les classifications.

Que mesure le critère responsabilités ?

Les responsabilités couvrent l'impact des décisions, la supervision d'équipes, la gestion budgétaire et la sécurité des personnes. Cette notion ne se limite pas aux fonctions de direction et inclut la responsabilité envers des personnes vulnérables ou des tiers.

Quelle méthodologie adopter pour évaluer les emplois ?

Adopter un système analytique avec échelles de cotation (1 à 5), descripteurs précis pour chaque niveau, pondération justifiée de chaque critère, et validation par un comité paritaire. La méthodologie doit être documentée et accessible aux salariés et à leurs représentants.

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

Quels critères regroupe la dimension compétences ?

Le critère compétences couvre les savoirs, savoir-faire et savoir-être : diplômes, certifications, expérience professionnelle, compétences techniques, relationnelles et linguistiques. Cette diversité doit être pondérée équitablement pour ne pas survaloriser certaines compétences associées à un genre.

Quels sont les quatre critères d'évaluation des emplois pour la transparence salariale ?

L'article 4 de la directive 2023/970 impose quatre critères objectifs : compétences, effort, responsabilités et conditions de travail. Issus de la jurisprudence CJUE, ils permettent de déterminer si deux postes sont de valeur égale et justifient une rémunération identique.

Conditions d’exercice

L'évaluation des emplois repose sur quatre critères qui doivent être appliqués de manière cumulative et pondérée objectivement.

Critère	Détail
Compétences	Savoirs, savoir-faire et savoir-être requis pour exercer le poste
Effort	Charge physique, mentale et émotionnelle exigée par le poste
Responsabilités	Impact des décisions, supervision d'équipes, gestion budgétaire et sécurité
Conditions de travail	Environnement physique, horaires, pénibilité et exposition aux risques
Pondération	Chaque critère doit être pondéré de manière objective et documentée
Neutralité de genre	L'évaluation ne doit pas favoriser les caractéristiques associées à un sexe
Transparence	La méthodologie doit être accessible aux salariés et à leurs représentants

Modalités pratiques

La mise en place d'un système d'évaluation conforme suppose une démarche structurée impliquant plusieurs acteurs de l'entreprise.

Étape	Détail
Choix de la méthode	Adopter un système analytique décomposant chaque poste selon les 4 critères
Définition des échelles	Établir des niveaux de cotation pour chaque critère avec des descripteurs précis
Pondération	Attribuer un poids relatif à chaque critère en justifiant objectivement les choix
Évaluation des postes	Coter chaque poste selon les 4 critères par un comité mixte
Vérification de neutralité	Contrôler que les résultats ne créent pas de biais genré systématique
Documentation	Consigner la méthodologie et les résultats pour répondre aux demandes d'information

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

Pratiques et recommandations

Constituer un comité d'évaluation paritaire associant des représentants des deux sexes et de différentes fonctions pour garantir la neutralité de la cotation.

Documenter chaque choix de pondération en vue de la construction de la grille de rémunération, en expliquant pourquoi tel critère reçoit un poids supérieur à tel autre, afin de pouvoir justifier la méthodologie en cas de contestation.

Tester le système sur un échantillon de postes féminisés et masculinisés pour vérifier l'absence de biais systématique avant le déploiement général.

Former les évaluateurs aux stéréotypes de genre susceptibles d'influencer inconsciemment la cotation, notamment la sous-évaluation de l'effort émotionnel ou des compétences relationnelles.

Réviser périodiquement la grille d'évaluation pour tenir compte de l'évolution des métiers et des conditions de travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Critères d'évaluation de la valeur du travail : compétences, effort, responsabilités, conditions de travail
Art. L.225-1	Principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Art. L.241-1	Principe général d'égalité de traitement entre hommes et femmes
CJUE, C-400/93 Royal Copenhagen	Critères objectifs de comparaison des emplois

Ces quatre critères ne sont pas une innovation de la directive 2023/970 : ils codifient la jurisprudence constante de la CJUE en matière d'égalité de rémunération. Leur transposition en droit luxembourgeois imposera aux entreprises de formaliser des systèmes d'évaluation souvent inexistants ou informels. 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.