

# Comment regrouper les postes en familles homogènes pour la transparence salariale ?

## Réponse courte

Le regroupement des postes en **familles homogènes** vise à constituer les catégories de travailleurs effectuant un **travail de valeur égale** au sens de la directive (UE) 2023/970. Les postes sont regroupés selon leur **niveau de responsabilité**, déterminé par l'analyse de poste, les **compétences requises** et les **conditions de travail** similaires, et non par département ou par sexe.

Chaque famille doit compter au minimum **3 à 5 personnes** pour garantir l'anonymisation des données salariales conformément au RGPD. Par exemple, les assistants administratifs, RH et comptables peuvent former une famille "support administratif" si leur cotation est équivalente. La **délégation du personnel** doit être consultée pour valider les regroupements proposés.

## Définition

Le **regroupement en familles homogènes** consiste à rassembler dans une même catégorie les postes dont la valeur, mesurée par une cotation objective, est comparable.

Cette opération est indispensable pour comparer les rémunérations entre travailleurs effectuant un **travail de valeur égale** et calculer les indicateurs d'écart salarial exigés par la directive (UE) 2023/970. La qualité du regroupement conditionne la pertinence de l'analyse des écarts.

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

## Questions fréquentes

### Comment regrouper les postes en familles homogènes pour la transparence salariale ?

Le regroupement repose sur la cotation objective issue de la méthode d'évaluation. Les postes sont regroupés par niveau de responsabilité, compétences requises et conditions de travail similaires, avec un minimum de 3 à 5 personnes par famille pour respecter le RGPD.

### Peut-on regrouper des postes de départements différents ?

Oui. Les familles peuvent regrouper des postes de départements différents si leur cotation est équivalente. Par exemple, assistants administratifs, RH et comptables peuvent former une famille « support administratif » si leurs scores sont comparables, conformément à l'article 4 de la directive.

### Quelle taille minimum pour une famille de postes ?

Une famille doit compter au minimum 3 à 5 personnes pour garantir l'anonymisation des données salariales conformément au RGPD. En dessous, fusionner avec la catégorie la plus proche en valeur, ou regrouper plusieurs petites familles cohérentes.

### Quels regroupements sont interdits ?

Il est interdit de regrouper par sexe, par département ou par convention collective. Le regroupement doit reposer exclusivement sur la valeur objective du travail au sens de l'article L.225-1 et de la directive 2023/970, sans biais organisationnel ni discriminatoire.

### Qui doit valider les regroupements de postes ?

La délégation du personnel doit être consultée pour valider les regroupements proposés, conformément à l'article L.414-1. Cette consultation garantit la pertinence des comparaisons et anticipe les contestations éventuelles lors de l'analyse des écarts salariaux.

### Sur quoi se fonde le regroupement en familles homogènes ?

Le regroupement se fonde sur la cotation obtenue par la méthode d'évaluation des postes (points-facteurs, Hay), pas sur l'organigramme ou les intitulés. Deux postes portant des titres différents peuvent avoir une valeur identique et appartenir à la même famille.

## Conditions d'exercice

Le regroupement des postes doit reposer sur des critères objectifs liés à la valeur du travail et non à des caractéristiques organisationnelles.

Critère	Détail
<b>Base du regroupement</b>	La cotation obtenue par la méthode d'évaluation des postes (points-facteurs, Hay, etc.)
<b>Niveau de responsabilité</b>	Postes de même niveau hiérarchique et d'impact comparable sur l'organisation
<b>Compétences requises</b>	Qualifications, expérience et savoir-faire de niveau équivalent
<b>Conditions de travail</b>	Environnement et contraintes similaires
<b>Taille minimum</b>	3 à 5 personnes par groupe pour garantir l'anonymisation RGPD
<b>Interdiction</b>	Ne pas regrouper par sexe, par département ou par convention collective
<b>Transversalité</b>	Les familles peuvent regrouper des postes de départements différents

## Modalités pratiques

La constitution des familles de postes suit un processus structuré qui part de la cotation individuelle pour aboutir à des catégories cohérentes.

Étape	Détail
<b>Cotation préalable</b>	S'appuyer sur les résultats de la cotation analytique de chaque poste
<b>Identification des seuils</b>	Définir des tranches de points correspondant à des niveaux de valeur comparables
<b>Regroupement</b>	Rassembler les postes dont la cotation se situe dans la même tranche
<b>Vérification</b>	S'assurer que chaque famille compte au moins 3 à 5 personnes
<b>Ajustement</b>	Fusionner les familles trop petites avec la catégorie la plus proche en valeur
<b>Consultation</b>	Soumettre les regroupements à la délégation du personnel pour validation

## Pratiques et recommandations

**Construire** les familles de postes à partir de la valeur objective du travail, en vue de leur rattachement à la grille de rémunération, et non à partir de l'organigramme ou des intitulés de poste, car deux postes portant des titres différents peuvent avoir une valeur identique.

**Illustrer** chaque famille par des exemples concrets pour faciliter la compréhension : les assistants administratifs, les assistants RH et les assistants comptables peuvent constituer une même famille "support administratif" si leur cotation est équivalente.

**Garantir** l'anonymisation des données en veillant à ce qu'aucune famille ne permette d'identifier un salarié individuel, ce qui impose un minimum de 3 à 5 personnes par catégorie.

**Documenter** les critères de regroupement et les justifications pour chaque famille afin de pouvoir répondre aux demandes d'information des salariés et aux contrôles des autorités.

**Réviser** les familles régulièrement pour intégrer les nouveaux postes et les évolutions organisationnelles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 4</b>	Définition du travail de valeur égale et critères d'évaluation
<b>Directive (UE) 2023/970, art. 6</b>	Structure de la rémunération et catégories de travailleurs
<b>Art. <u>L.225-1</u></b>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
<b>Art. <u>L.414-1</u></b>	Attributions de la délégation du personnel
<b>RGPD (UE) 2016/679</b>	Anonymisation des données personnelles dans les catégories

Le regroupement en familles homogènes est une étape clé qui détermine la qualité de l'analyse des écarts salariaux. Un regroupement trop large masque les inégalités réelles, tandis qu'un regroupement trop fin rend l'anonymisation impossible. 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.