

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 ?](#)

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
Base du regroupement	La cotation obtenue par la méthode d'évaluation des postes (points-facteurs, Hay, etc.)
Niveau de responsabilité	Postes de même niveau hiérarchique et d'impact comparable sur l'organisation
Compétences requises	Qualifications, expérience et savoir-faire de niveau équivalent
Conditions de travail	Environnement et contraintes similaires
Taille minimum	3 à 5 personnes par groupe pour garantir l'anonymisation RGPD
Interdiction	Ne pas regrouper par sexe, par département ou par convention collective
Transversalité	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
Cotation préalable	S'appuyer sur les résultats de la cotation analytique de chaque poste
Identification des seuils	Définir des tranches de points correspondant à des niveaux de valeur comparables
Regroupement	Rassembler les postes dont la cotation se situe dans la même tranche
Vérification	S'assurer que chaque famille compte au moins 3 à 5 personnes
Ajustement	Fusionner les familles trop petites avec la catégorie la plus proche en valeur
Consultation	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
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Définition du travail de valeur égale et critères d'évaluation
Directive (UE) 2023/970, art. 6	Structure de la rémunération et catégories de travailleurs
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Art. <u>L.414-1</u>	Attributions de la délégation du personnel
RGPD (UE) 2016/679	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.