

Comment évaluer le critère des conditions de travail pour la transparence salariale ?

Réponse courte

Le critère des **conditions de travail** — l'un des quatre critères d'évaluation — évalue l'environnement physique, les **horaires**, la **pénibilité** et l'exposition aux risques liés à un poste. La directive (UE) 2023/970 exige une évaluation complète qui ne se limite pas à la pénibilité physique traditionnelle.

Les conditions difficiles du travail en **bureau ouvert**, le contact permanent avec le **public**, l'exposition au bruit, l'isolement professionnel ou les **horaires atypiques** doivent être pris en compte au même titre que le travail en extérieur ou l'exposition à des substances dangereuses. L'employeur doit s'assurer que la cotation de ce critère reflète la réalité de tous les postes, y compris ceux du secteur tertiaire.

Définition

Les **conditions de travail** constituent le quatrième et dernier critère d'évaluation des emplois définis par la directive (UE) 2023/970.

Ce critère mesure les **contraintes environnementales** et organisationnelles auxquelles le titulaire d'un poste est exposé. Il dépasse la notion traditionnelle de pénibilité physique pour englober l'ensemble des facteurs qui affectent le **bien-être** et la **santé** du travailleur dans l'exercice de ses fonctions.

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

Questions fréquentes

Comment évaluer le critère des conditions de travail pour la transparence salariale ?

Le critère évalue l'environnement physique, les horaires, la pénibilité et l'exposition aux risques. La directive 2023/970 exige une évaluation complète couvrant aussi les conditions difficiles du tertiaire, et pas seulement la pénibilité physique traditionnelle des métiers industriels.

Comment évaluer les horaires atypiques dans cette dimension ?

Évaluer dans toutes leurs dimensions : travail de nuit, week-end, horaires fragmentés, coupures et astreintes. Ces formes de contraintes affectent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et leur intensité doit être documentée dans la grille de cotation.

Faut-il intégrer les risques psychosociaux ?

Oui. Mesurer l'exposition aux risques psychosociaux au même titre que les risques physiques. Le contact avec des personnes agressives ou en détresse constitue une condition de travail pénible qui doit être objectivement reconnue dans la cotation, sans biais de genre.

Les conditions du travail tertiaire doivent-elles être prises en compte ?

Oui. Le travail en open space bruyant, le contact permanent avec le public, l'exposition à l'agressivité et l'isolement professionnel doivent être cotés au même titre que la pénibilité physique. Leur omission pénalise structurellement les postes à prédominance féminine.

Quelles dimensions couvrent les conditions de travail ?

Les dimensions couvertes sont : environnement physique (température, bruit, éclairage), risques professionnels, horaires de travail (nuit, posté, fragmentés), travail extérieur, contact public, isolement et ergonomie. Toutes ces formes de contraintes doivent être documentées et cotées objectivement.

Qui consulter pour évaluer les conditions de travail réelles ?

Consulter les titulaires de postes et le médecin du travail pour identifier les contraintes invisibles dans les fiches de fonction. L'article L.312-1 du Code du travail impose à l'employeur une obligation générale de sécurité qui rejoint cette analyse.

Conditions d'exercice

L'évaluation des conditions de travail doit couvrir toutes les formes de contraintes environnementales et organisationnelles.

Critère	Détail
Environnement physique	Température, bruit, poussière, éclairage, espace de travail
Risques professionnels	Exposition à des substances dangereuses, risques d'accident, risques biologiques
Horaires de travail	Travail de nuit, travail posté, horaires fragmentés, astreintes
Travail en extérieur	Exposition aux intempéries, déplacements fréquents
Contact avec le public	Exposition à l'agressivité, gestion de situations conflictuelles
Isolement	Travail seul, sans soutien immédiat de collègues ou de la hiérarchie
Ergonomie	Postures de travail, station debout prolongée, travail sur écran
Neutralité de genre	Les conditions difficiles des métiers tertiaires doivent être évaluées au même titre que celles des métiers industriels

Modalités pratiques

La cotation des conditions de travail exige une analyse sur le terrain pour identifier les contraintes réelles de chaque poste.

Étape	Détail
Diagnostic	Réaliser une analyse des conditions réelles de travail par observation et entretien
Inventaire	Lister toutes les contraintes environnementales et organisationnelles de chaque poste
Catégorisation	Distinguer contraintes physiques, organisationnelles, relationnelles et ergonomiques
Échelle de cotation	Définir des niveaux (1 à 5) avec des descripteurs concrets et objectifs
Vérification	Comparer les cotations entre métiers industriels et tertiaires pour détecter les biais
Mise à jour	Réviser les cotations lors de tout changement d'organisation ou d'environnement de travail

Pratiques et recommandations

Inclure dans l'évaluation les conditions de travail du secteur tertiaire souvent ignorées, comme le travail en open space bruyant, l'exposition permanente au public ou la charge liée aux interruptions constantes, car leur omission pénalise les postes à prédominance féminine.

Évaluer les horaires atypiques dans toutes leurs dimensions, en intégrant non seulement le travail de nuit ou le week-end, mais aussi les horaires fragmentés, les coupures et les astreintes qui perturbent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Mesurer l'exposition aux risques psychosociaux au même titre que l'exposition aux risques physiques, car le contact avec des personnes agressives ou en détresse constitue une condition de travail pénible.

Consulter les titulaires de postes et le médecin du travail dans le cadre de l'analyse de poste pour identifier les contraintes qui ne sont pas visibles dans les fiches de fonction.

Actualiser régulièrement l'évaluation des conditions de travail, car elles évoluent avec les réorganisations, les déménagements ou les changements technologiques.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 4	Les conditions de travail comme critère d'évaluation de la valeur du travail
Art. L.225-1	Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur

La directive 2023/970 impose explicitement une évaluation complète des conditions de travail qui ne se limite pas à la pénibilité physique. Cette exigence vise à corriger le biais historique des systèmes de classification qui valorisaient principalement les contraintes des métiers industriels au détriment de celles des métiers de service. 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.