La législation en France en matière de Qualité de vie au travail

Le cadre règlementaire de la QVCT

La loi dite « santé au travail » n° 2021-1018 du 2 août 2021 transpose l'ANI (accord national interprofessionnel) du 10 décembre 2020, visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail. Cette loi créee des nouvelles obligations à la charge des entreprises. On ne parle désormais plus de QVT (Qualité de vie au travail) mais de QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail). Ce nouvel acronyme vise ainsi à réaffirmer que la qualité de vie au travail « dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation », comme cela avait été prévu par l'ANI QVT de 2013.

Le contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle H/F et la QVT intègre un nouveau thème : La QVCT et « notamment la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels » (article L 2242-1 du code du travail)

Les objectifs sont les suivants :

- Faire de la QVCT un véritable levier de l'égalité femmes/hommes ;
- Promouvoir des conditions favorables de réalisation du travail ;
- Renforcer la démarche de prévention des RPS (risques psycho-sociaux) ;
- Accompagner les transformations du travail et des organisations(télétravail, …).

Les axes prioritaires de la QVTC sont :

- Les pratiques managériales ;
- La réduction de l'absentéisme et du turn-over ;
- La conduite des transformations ;
- Les rythmes de travail ;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Associer égalité professionnelle et QVCT correspond à une volonté des acteurs sociaux et du législateur de faire progresser l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes à partir des conditions concrètes dans lesquelles se déroule le travail (article L2242-17 du Code du Travail).

Négociation sur l'égalité professionnelle et la QVCT

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre (article L1142-5 du Code du Travail).

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (article L2242-1 du Code du Travail).

Un accord de méthode est alors à définir. Peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement (article 2242-10 du Code du Travail).

Les thèmes de la négociation

L'article L2242-17 du Code du Travail prévoit 8 sous-thèmes de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
- Les modalités de définition d'un régime de prévoyance, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du CSE. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.
- Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais.

La négociation peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels. Elle peut s'appuyer sur les acteurs régionaux et locaux de la prévention des risques professionnels (article L2242-19 du Code du Travail).

Application de la QVCT

Les 4 axes en faveur d'une santé au travail sont les suivants :

- Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention ;
- Une structuration renforcée de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Un meilleur accompagnement des entreprises et de leurs salariés en matière de prévention des risques psychosociaux ;
- La prise en compte de nouveaux risques, telle que les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

Pour favoriser la QVCT en particulier sur le plan organisationnel, il faut :

- Accompagner les entreprises, en particulier les TPE-PME, au déploiement de démarches QVCT adaptées à leurs contextes en s'appuyant sur le dialogue social et professionnel ;
- Permettre que la QVCT puisse accompagner la diversification accrue des organisations du travail ;
- Mobiliser la QVCT pour renforcer la prise en compte des expositions différenciées au travail selon le sexe et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.