

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET SANTÉ

Jean-François Paulin

Maître de conférences en droit privé, IUT GEA, Lyon 1

Directeur de l'Institut de Formation Syndicale de Lyon, Lyon 2

jeanfrancoispaulin@gmail.com

I. RAPPELS

1. La santé au travail au prisme de l'obligation de sécurité de résultat
2. La Qualité de Vie au Travail, définition conventionnelle et autres
3. Le contenu des accords QVT
 - De l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013
 - D'accords de branches, de groupes et d'entreprises

La santé au travail au prisme de...

- Souffrance au travail → Risques Psychosociaux → Qualité de Vie au Travail
- De la santé physique à la santé mentale
- Droit positif
 - Loi du 17 janvier 2002 relative à l'interdiction du harcèlement moral : une approche individuelle de la santé mentale des salariés
 - Jurisprudence : affirmation d'une obligation de résultat en matière de sécurité et santé (v. infra). Obligation mise en lumière en 2002 avec les arrêts amiante portant sur la santé physique
 - Déplacement de cette obligation en 2006 vers la prise en compte de la santé mentale et prise en compte de la dimension collective de l'organisation du travail en 2008

L'obligation de sécurité de résultat

- Obligation légale qui s'impose à l'employeur et fonde sa responsabilité en cas d'atteinte à la santé du salarié (C. trav. L.4121-1 et L.4121-2)
 - Obligation de prévention => **ADAPTER LE TRAVAIL A L'HOMME**
 - Obligation d'évaluation des risques, de les éviter, de les combattre à leur source
 - Obligation de mettre en place une organisation du travail adaptée, de la faire évoluer, de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas
 - Obligation d'informer et de former, de prendre des mesures de protection collective
 - Des implications multiples
 - Sur la relation de travail : faute pouvant entraîner la rupture du contrat aux torts de l'employeur (prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à condition que l'exécution du contrat de travail soit rendue impossible)
 - En droit de la sécurité sociale, reconnaissance de la faute inexcusable en cas d'AT/MP

La QVT

- Notion qui n'appartient pas à la langue du législateur. Mais objet conventionnel
 - Un concept déjà mobilisé avant 2013 (accord télétravail, handicap)
 - ANI du 19 juin 2013 : « Vers une politique d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle » plus quelques accords de groupe ou d'entreprise
 - Définition conventionnelle de la QVT mais la notion demeure polysémique et protéiforme
 - À comparer avec celle retenue pour la FP et les critères posés par l'ANACT
- Sur un plan juridique, la QVT contient-elle ou est-elle contenue dans la notion de conditions de travail (catégorie légale) ?
 - Si vocables différents, on peut supposer que les notions sont différentes
 - QVT apparaît plus large que la notion de conditions de travail

Définition retenue par l'ANI

- « Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe **l'ambiance, la culture de l'entreprise**, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. »
- « Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment **les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail** permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et **la performance collective de l'entreprise**. Elle est un des éléments constitutifs d'une **responsabilité sociale d'entreprise** assumée.

Document préparatoire aux négociations sur la QVT dans la FP

- « La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers **le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public.**
- L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services».

Pour l'ANACT

- L'ANACT, dans son numéro de mai/juin **2007** de « Travail et Changement » donne 6 facteurs clés déterminants à propos de la qualité de vie au travail :
 - les relations sociales et de travail,
 - le contenu du travail,
 - l'environnement physique de travail,
 - l'organisation du travail,
 - la réalisation et le développement professionnel,
 - la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.
- ANACT **2014**, l'accent ici est placé sur des déterminants de la qualité de vie au travail tels que :
 - environnement (matériel, outils...)
 - opportunités de développement personnel et professionnel
 - contenu du travail, autonomie, auto-organisation
 - soutien managérial et soutien des collectifs
 - qualité du dialogue social
 - sécurité d'emploi
 - équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.

Contenu de l'ANI

- ANI du 19 juin 2013 (étendu) : **Vers une politique d'amélioration de la QVT et de l'égalité professionnelle**
- Texte très long : 23 articles, 15 pages / accord à durée déterminée (fin 31 déc. 2015)
 - **Titre 1 : Objet de l'accord**
 - **Titre 2 : Délimitation de la QVT**
 - Art. 1 : Définition de la QVT
 - Art. 2 : Eléments descriptifs de la QVT
 - Art. 3 : Approche systémique de la QVT
 - **Titre 3 : Atteindre l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes**
 - Art. 4 : Rendre plus simple et plus efficace la négociation annuelle portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Art. 5 : Favoriser une utilisation dynamique du rapport de situation comparée
 - Art. 6 : Mettre en place un indicateur de promotion sexué
 - Art. 7 : Lutte contre les stéréotypes
 - Art. 8 : Gestion de la carrière professionnelle des salariés bénéficiant d'un congé parental
 - Art. 9 : Contribuer à l'égalité professionnelle en favorisant l'exercice de la parentalité par les hommes

- **Titre IV : Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle**
 - Art. 10 : Contribuer à réduire les écarts de situation résultant d'un emploi à temps partiel
 - Art. 11 : Favoriser une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par une articulation adaptée des temps
- **Titre V : Améliorer la QVT et l'égalité professionnelle dans le cadre du dialogue social pour contribuer à rendre l'entreprise plus compétitive**
 - Art. 12 : Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail
 - Art. 13 : Elaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social
 - Art. 14 : Diagnostic préalable
 - Art. 15 : Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise
 - Art. 16 : Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés
 - Art. 17 : Accompagner les équipes de direction et le management
 - Art. 18 : Le rôle des IRP

- **Titre VI : La démarche de mise en œuvre de la QVT et de l'égalité professionnelle dans l'environnement de l'entreprise**

- Art. 19 : Le rôle des branches
- Art. 20 : Le rôle des différents acteurs sur le territoire
- Art. 21 : Le rôle de la formation des destinée aux futurs managers et dirigeants

- **Titre VII : Suivi de l'accord**

- Art. 22 : Suivi de l'ANI
 - Les partenaires sociaux mettront en place un comité de suivi de l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail. Avant fin septembre (2014), ce comité définira un calendrier et un programme de travail semestriel.
- Art. 23 : Entrée en vigueur du présent accord

Points de vue des partenaires sociaux

Organisations syndicales de salariés signataires	CFDT	« Il ouvre des perspectives d'avenir favorables pour engager dans les entreprises, les branches et les territoires un dialogue social rénové portant sur le travail, son organisation, la conciliation des temps et l'égalité professionnelle. Il modifie en profondeur les modes d'approche défensifs de la santé , de la sécurité et des conditions de travail pour aborder le travail dans sa construction même, en redonnant la parole aux salariés . En ce sens, il constitue une étape importante dans la façon d'appréhender le sujet. Cet accord devrait trouver sa traduction concrète dans la vie des salariés, donc dans les entreprises. »
	CFTC	« Le bien-être au travail et l'égalité professionnelle méritent qu'on se donne une obligation de résultat et non de moyens. »
	CGC	« Enfin la CFE-CGC croit à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) dont la qualité de vie au travail est un des éléments constitutifs. La démarche inscrite dans l'accord est une chance de réhumaniser le travail. »
Organisations patronales	MEDEF	« L'accord est conclu pour une durée de trois ans et constitue une source importante de simplification pour les entreprises. »
	CGPME	« Au final, la CGPME portait un jugement mitigé sur ce texte mais elle considérait que son action avait permis d'éviter nombre d'obligations administratives supplémentaires pour les entreprises, d'où sa signature. »
OS non signataires	CGT	« Le résultat des négociations n'a pas été à la hauteur des enjeux de santé au travail et d'égalité professionnelle, pour les salariés. »
	FO	« Mais le texte final est en partie creux, non créateur de droits nouveaux pour les salariés, et porteur de risques. »

Autres accords conclus

- Selon DGT, l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle, signé par les partenaires sociaux le 19 juin 2013, prévoit la **mise en place d'une véritable démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail** (QVT) fondée principalement sur le dialogue social au niveau de la branche ou de l'entreprise.
- Accords de Branche ?
 - Celui du secteur médico social (UNIFED) a été dénoncé par les syndicats majoritaires. Quid dans les autres branches professionnelles ?
- Quelques accords de groupe ou de très grandes entreprises
 - La poste, AREVA, Lyonnaise des eaux, Thales Groupe, MAIF, HP, PPR Europe, GDF Suez, Groupama, St Gobain

II- QUESTIONNEMENTS

1. Quant au dialogue social : de l'incantation au paradoxe
2. Quant à la teneur et la mise en œuvre des règles
3. Quant aux espaces et aux acteurs

1. Dialogue social : une incantation doublé d'un paradoxe

- Modalités et fonctions
 - **Concertation** (C. trav. art. L1)
 - Concertation tripartite et/ou multipartite (Ex. Conférence sociale)
→ négociations interprofessionnelles et avis
 - Instances territoriales
 - **Consultation** (C. trav. art. L2322-2)
 - Représentation élue du personnel (DP, CE, CHSCT)
 - Aboutir à la prise en compte des intérêts des travailleurs dans la décision qui demeure unilatérale
 - **Négociation** (C. trav. Livre II Partie II)
 - Syndicats représentatifs & employeur(s), notamment dans l'entreprise. Mouvement de décentralisation de la négociation – demande patronale
 - Aboutir à un accord collectif ou à une convention collective de travail - processus de codécision

- Incantation

- Pour ne retenir que les appels les plus récents,
 - Déjà une loi en 2007 de modernisation du dialogue social (L. 2007-130 du 31 janvier 2007)
 - Un document d'orientation du gouvernement – juillet 2014 sur la négociation nationale interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et l'amélioration de la représentation des salariés
- ANI du 19 juin 2013 : La QVT doit faire l'objet d'un dialogue social organisé et structurant (sic) – même perspective dans les accords QVT...

- Paradoxes

- Il n'y a jamais eu autant d'accords collectifs (tous niveaux confondus). Obligations de négocier, d'incitations (pénalité, dérogation i.e. de mise à l'écart du principe de faveur)
- Il n'y a jamais eu autant d'obligations d'informer et de consulter les IRP
- Or, les analystes les plus avertis font unanimement le constat de l'échec du dialogue social en France ! (cf. Rapport Gallois notamment)

- L'illustration par le contenu des accords QVT ?
 - On partage un diagnostic...,
 - On rappelle l'obligation de consulter le CHSCT...,
 - Mais on ne crée pas ou peu de droits aux bénéficiaires des salariés ou de leurs représentants !
 - Conciergerie (pressing, entretien auto, livraison repas) places de crèche, meilleure prise en compte des horaires de réunion et la gestion de congés pour événements familiaux dans le sillon du nouveau concept de « parentalité », séances de yoga-relaxation, de massages, de soutien psychologique (n° vert, ticket psy)
- Selon M. Hervé Lanouzière, **l'ANI QVT a une « très faible portée normative »**. On peut prolonger et constater que les accords QVT sont purement déclaratifs, à ranger dans la catégorie d'accords dits relationnels
- L'ANI n'a pas lancé un mouvement de fond dans les branches et dans les entreprises
 - Ne pas oublier **l'ANI du 17 mars 1975** relatif à l'amélioration des conditions de travail
 - **« l'amélioration des conditions de travail est l'un des principaux problèmes sociaux de notre époque »... (Préambule)**
 - **« Les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail, à une intensité d'effort musculaire ou intellectuel, à une tension nerveuse imposant une fatigue excessive.**
Aussi la charge de travail supportée par les salariés doit-elle être compatible avec les exigences de leur santé physique et morale » (art. 1)

2. Teneur et mise en œuvre de règles, questionnements sur

- **La sémantique conventionnelle**

- Retour sur la définition
 - Management de la reconnaissance : ambiance, culture d'entreprise, autonomie, valorisation du travail, droit à l'erreur....
 - Ambiance : **Au sens RH** (sentiment d'appartenance, motivation des salariés, efficacité, attractivité de l'entreprise, esprit d'entreprise, reconnaissance des efforts, convivialité) ou **au sens ergonomique** (R4542-12, ambiance physique) ?
 - Culture d'entreprise Vs culture du métier ? Ce n'est pas la même chose !
 - QVT ou qualité du travail ?
- L'inscription de la QVT dans la RSE (responsabilité sociale des entreprises)
- Corps du texte : les mots donnent du sens...
 - Santé (des salariés) utilisée 1 fois
 - Performance citée 7 fois,
 - Compétitivité citée 5 fois,
 - L'expression « efficacité du travail » citée 2 fois
 - et celle « d'engagement de tous » est utilisée 2 fois.

- **Les règles de conclusion des accords QVT**
 - Article 13 - Elaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social
 - Accord majoritaire à 50% dérogatoire au droit commun
 - Peu d'accords – semble t-il - et des accords dans les grandes entreprises (supra)
- **La conciliation vie personnelle vie professionnelle articulation adaptée des temps**
 - Les règles légales et conventionnelles positives ouvrent à l'employeur l'usage d'outils de préemption du temps de vie personnelle - heures sup, . astreintes, forfait en jours spécialement, au lieu de poser des limites
 - Incitation au travail à temps partiel (art. 10) **or** depuis les 90', les politiques publiques visent à limiter, à l'encadrer car précarité
 - QVT place le travail dans et hors de l'entreprise ; risque d'intrusion dans la vie privée

- **Regroupement de différentes négociations obligatoires dans une négociation unique, dite de QVT (expérimental)**

- Thèmes

- objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (L2242-5),
- durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel ou augmentation de la durée du travail à la demande des salariés, formation, réduction du temps de travail ; la négociation sur les salaires effectifs n'est pas concernée par cette possibilité de regroupement (L. 2242-8 à l'exception du 1°),
- prévoyance complémentaire (L. 2242-11),
- emploi des travailleurs handicapés (L. 2242-13),
- mobilité interne (L. 2242-21)
- prévention de la pénibilité (L.4163-2),
- Lorsque aucun accord n'a été conclu dans l'entreprise au titre des dispositions expérimentales qui précèdent, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail porte également sur la qualité de vie au travail.
- Comment établir des liens pertinents entre ces thèmes ; risque de formalisation de l'accord au détriment du contenu...

3. Espaces et acteurs : la situation du CHSCT

- DARES (2001). Où sont les CHSCT ? Premières synthèses, n°16.2.
- G. Filoche, 20 ans de CHSCT. Rapport au Conseil Economique et Social, octobre 2001
- Synthèse de l'analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés, Prévention des Risques psychosociaux, DGT avril 2011
- Le CHSCT entre dispositifs et pratiques, ANACT, janv. 2012
- Rapport P.-Y. Verkindt, le CHSCT au milieu du gué, Rapport 2014

- **Couverture à 74% des entreprises et établissements concernés**
 - 96 % des établissements ayant plus de 500 salariés ont un CHSCT contre seulement 59 % des établissements de 50 à 99 salariés.
 - Soit 22 000 CHSCT, regroupant 140000 membres et couvrant 74 % des entreprises concernées. **1/3 des entreprises visées par loi n'ont donc pas de CHSCT**
- Pratiques d'implantation des CHSCT – **centralisation** plutôt que décentralisation...
- **Contenu des accords QVT CHSCT** : aucun droits nouveaux pour les CHSCT. Le CHSCT est même peu évoqué et plus généralement
- Égalité professionnelle, discrimination, mixité des emplois, ne relèvent pas de la compétence du CHSCT...
 - Le rapport de situation comparée n'a pas à être transmis au CHSCT
 - Le Document Unique d'Evaluation ne fait pas l'objet d'une consultation légale !
- Débats sur les seuils d'effectifs, fusion des IRP...
 - « *Les systèmes de protection collective du XXème siècle doivent se transformer en systèmes de protection individuelle, c'est cela l'évolution profonde du droit du travail* », F. Rebsamen, Ministre du travail le 29 août 2014, France Culture

Bilan DGT, accords RPS dans les entreprises de + de 1000 salariés

- « Les prérogatives des instances représentatives du personnel concernées par le sujet ne sont pas oubliées puisque 75% des accords prévoient expressément l'information et la consultation des CHSCT et CE dans leurs champs de compétences respectifs. **Néanmoins le CHSCT est très rarement identifié comme l'instance de pilotage de la démarche (moins de 10% parmi les accords qui prévoient une instance de pilotage).**
- **Ils – les accords - privilégient l'instauration d'une instance ad hoc.** Les relations entre ces différentes instances, l'une légale et les autres conventionnelles, sont peu souvent identifiées ni organisées dans les accords. **Cela pose la question du lien qui doit s'instaurer entre le CHSCT et l'instance de pilotage ad hoc qui par ailleurs ne prévoit pas systématiquement la participation des membres du CHSCT. ».**

- **L'expertise** (aff. AREVA, Fnac, Caisse d'Epargne)
 - Le droit à l'expert pour le CHSCT (L.4614-12 s. : risque grave et projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail)
 - Décisions des juges du fond (TGI) → contestation de la décision judiciaire en s'appuyant sur une expertise « officieuse » (expertise décidée par l'employeur) sur laquelle les juges d'appel vont reconsidérer la situation
 - Remarques : l'employeur ne conteste pas le recours à l'expert ni ne demande une expertise judiciaire
- Stratégie admise en procédure civile **MAIS** il faut interroger la place de l'expertise dans le processus décisionnel
 - Organiser le débat sur une décision ; l'expertise est un outils du contre pouvoir
 - Ouvrir la voie à la discussion, or elle est utilisée pour clore la discussion
 - Indépendance de l'expertise officieuse / expert judiciaire est nommé par le juge – compétence et indépendance

En conclusion

- Quels sont les objectifs de la négociation sur la QVT ?
 - Pourquoi des accords sans portée normative alors que le diagnostic sur la dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés est partagé ?
 - La question de fond : le gouvernement de l'entreprise, le pouvoir de direction, de gestion est-il au centre de la QVT ?
 - S'agit-il simplement d'accompagner la décision...
 - « Le CHSCT est comme intégré par l'employeur lui-même en tant qu'outil permettant un meilleur management de la sécurité et de la santé au travail. »
 - « Tout se passe comme si l'employeur incorporait **le CHSCT comme un service concourant à l'organisation de la production dans l'entreprise** et qu'il faudrait manager comme tel. »
- Le danger : faire de la QVT un alibi
 - Intégrer le CHSCT dans une procéduralisation délibérative sur la « gestion » de la santé par l'entreprise. Or les moyens pour que s'exerce un véritable contre-pouvoir ne sont pas abordés et les déterminants des conditions de travail sont exclus de la négociation – on peut éventuellement négocier sur les effets.
 - Mêler une finalité prétendument « éthique » et des finalités stratégiques. Une telle considération instrumentale conduirait à de nouvelles formes d'assujettissements, au maintien sinon à l'amplification des troubles psychosociaux