



Santé, RPS, CHSCT, de la contrainte à l'opportunité ?

Comment améliorer Qualité de Vie au Travail des DRH, mais pas seulement...

6 ans après l'ANI sur le stress au travail, et plus d'1 an après l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT), les politiques de prévention ont connu une considérable évolution et les actions mises en œuvre se sont diversifiées : accords de prévention des RPS, du Stress, accords Qualité de Vie au Travail, diagnostics, cellules psychologiques, dispositifs de well-being, formation, sensibilisation du management, nouvelles fonctions de préventeurs, informations des collaborateurs...

Avec la participation de :

- **Anne Broches**, DRH au sein de grands groupes (LCL, Louvre Hôtels Group)
- **Sylvie François**, Directrice Générale Adjointe et Directrice des Ressources du Groupe La Poste
- **Christian Lenoir**, Inspecteur général des affaires sociales, secrétaire général du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
- **Maître Philippe Rozec**, Avocat au barreau de Paris et gérant du cabinet Praxes

Shangri-là Hôtel | 3 octobre 2014



Suivre @SemaphoresE
@Cabinet_Sodie
Tweeter #rdvRH



DÉCHIFFRONS ENSEMBLE VOS QUESTIONS RH

RENDEZ-VOUS RH

Santé, RPS, CHSCT, de la contrainte à l'opportunité ?

Shangri-là Hôtel | 3 octobre 2014

La Qualité de Vie au Travail (QVT) Cadre Juridique

➤ Philippe ROZEC

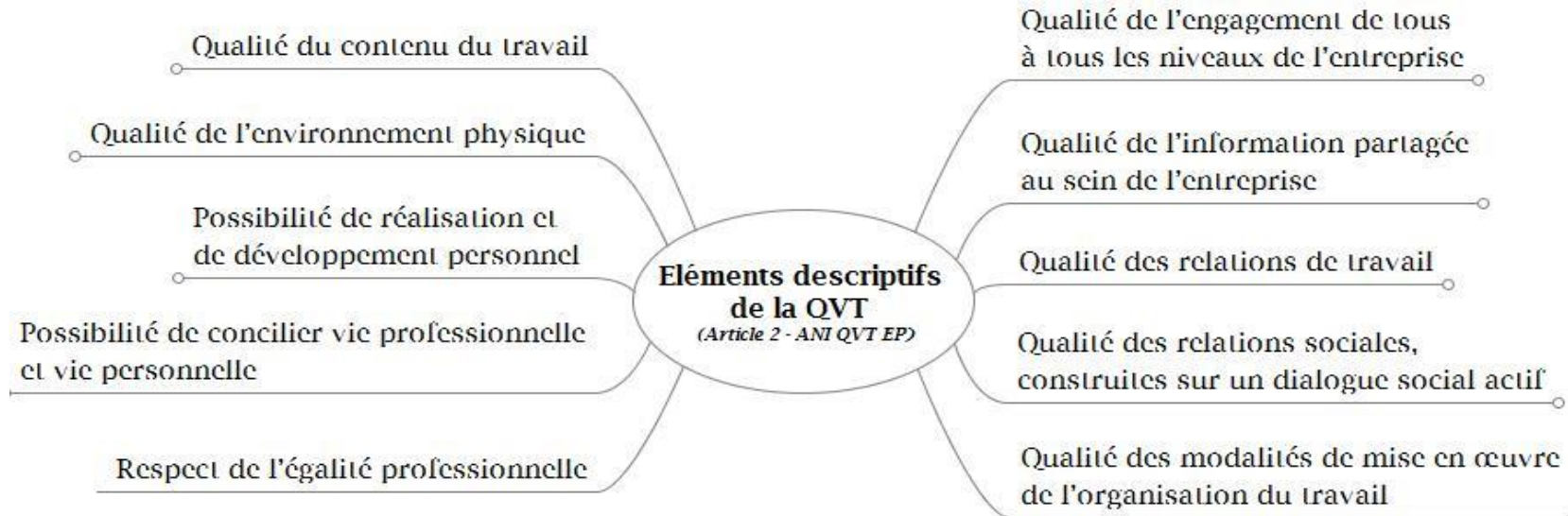


Suivre @Cabinet_Sodie
Tweeter #rdvAlpha

Un dispositif de « soft Law » : L'ANI du 19 juin 2013

« Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle »

- « Elle [la QVT] 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.** » (art. 1^{er} ANI 19 juin 2013)
- Plusieurs « éléments descriptifs » de la QVT sont exposés (art. 2 ANI):





Un dispositif de « Soft Law » : L'article 33 de la loi du 5 mars 2014



Ce texte dispose que :

« A titre expérimental, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés peut prévoir le regroupement dans une négociation unique dite de « qualité de vie au travail » de tout ou partie des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2242-1, L. 2242-8 à l'exception du 1°, L. 2242-11, L. 2242-13, L. 2242-21 et L. 4163-2 du Code du travail... »



Mais une capacité contributive à la « Hard law » : QVT et obligation de sécurité de résultat



- Derrière le concept de « qualité de vie au travail » se profile l'enjeu de la préservation de la santé mentale des salariés.
- Cet enjeu est un volet délicat de l'obligation de sécurité de résultat qui oblige l'employeur à prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (L. 4121-1 c. trav.).
- Sur le terrain de la santé mentale, l'obligation de sécurité de résultat est une obligation dite « ouverte » dont le contenu est à définir par l'entreprise (démarche évaluation / prévention).
- L'obligation de sécurité impose des contraintes lourdes et à fort enjeu en termes de responsabilité (civile et/ou pénale) : DUERP, programme annuel de prévention, information / consultation CHSCT, expertise.
- La QVT, concept plus « constructif » que ceux de Harcèlement (accusatoire) ou RPS (gestion de risques) pourrait constituer une approche nouvelle du volet santé mentale de l'obligation de sécurité.



Un concept susceptible de se confronter aux sujets d'actualité juridique

➤ QVT et durée du travail / charge de travail

- Annexe de l'art. 13 de l'ANI : l'une des composantes de la qualité de l'organisation du travail est l'«anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale ».
- Dans son accord du 4 février 2014, s'engage de manière « ferme et durable » à veiller à la bonne adéquation entre charge de travail et temps à disposition du salarié pour l'exécuter. (Titre 2, art. 1.4, p. 15).

➤ QVT et conciliation vie privée / vie professionnelle

- Selon l'art. 3 et l'annexe de l'art. 13, la QVT implique nécessairement la possibilité de concilier vie personnelle et vie professionnelle (attention portée à la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ; rythmes et horaires de travail, etc.).
- Dans le cadre de son accord du 22 janvier 2013, La Poste reconnaît la nécessité de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Cela passe notamment par l'expérimentation au sein de plusieurs sites de 2 jours de repos consécutifs par semaine (art. 2.1.5.1).



Un concept susceptible de se confronter aux sujets d'actualité juridique

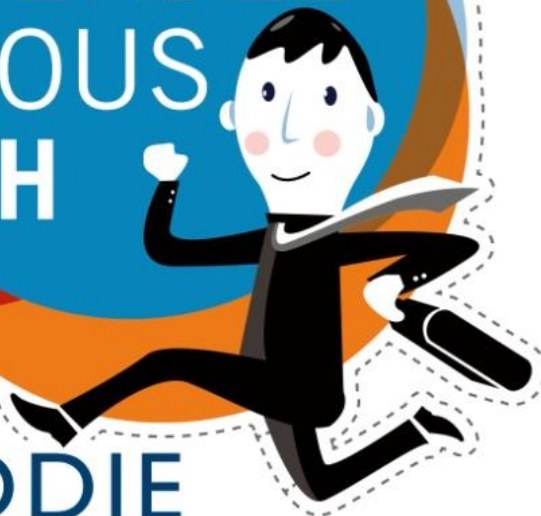


➤ QVT et Réorganisations (Arrêts FNAC)

La Jurisprudence impose de procéder à une évaluation par poste (ou unité de travail) de l'impact des restructurations sur l'état de santé physique et mentale des salariés.

La QVT peut poser les bases ou contribuer à ce 2^{ème} volet de l'étude d'impact.

LES
RENDEZ-
VOUS
RH



SODIE

Groupe ALPHA



SEMAPHORES

Groupe ALPHA

entreprises

Déchiffrons ensemble vos questions RH.

Sodie et SémaPhores Entreprises vous convient à plusieurs Rendez-vous par an pour débattre entre professionnels des Ressources Humaines.

A bientôt !



Suivre @SemaphoresE

@Cabinet_Sodie

Tweeter #rdvRH