

Réf. : Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

[Textes] Commentaire de l'article 33 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

FEU VERT LEGISLATIF POUR DES NEGOCIATIONS D'ENTREPRISE EXPERIMENTALES SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

par Lise Casaux-Labrunée, Professeur à l'Université Toulouse Capitole

L'article 33 ne fait pas partie des « stars » de la loi du 5 mars 2014. Placé en queue de peloton, peut-être aura-t-on tendance à le négliger après la lecture des dispositions nouvelles relatives à la formation professionnelle, à l'apprentissage, à la représentativité patronale... et c'est bien dommage. Cet article mérite l'attention car il est porteur d'innovations destinées à voir un jour s'améliorer, *via* le dialogue social, les conditions de travail dans les entreprises dont chacun sait désormais qu'elles ont tendance à stagner si ce n'est à se dégrader, y compris en France¹.

Cet article transpose dans la loi les dispositions de l'article 13 de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ». Il ouvre la possibilité, à titre expérimental, de conclure un accord d'entreprise à la suite d'une négociation unique entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés regroupant tout ou partie des négociations obligatoires se rapportant à ce thème englobant de la « qualité de vie au travail ». Approche résolument différente de l'amélioration des conditions de travail ou simple « relooking » destiné à faire oublier stress et violence au travail, risques psychosociaux, pénibilité... ? Comme l'accord interprofessionnel qui l'a inspiré (I), l'article 33 de la loi du 5 mars 2014 mérite en toute hypothèse un coup de projecteur (II).

I – La transposition de l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 (article 13)

A – Un accord innovant passé inaperçu

Un accord qui ne ressemble à aucun autre. L'accord national interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux le 19 juin 2013 (signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC) est passé relativement inaperçu. Largement occulté par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social et par l'imposante loi de sécurisation de l'emploi votée quelques jours avant sa conclusion (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013) il mérite pourtant l'attention. On peut d'abord s'interroger sur les raisons pour lesquelles les partenaires sociaux, débordés par les obligations légales de négocier dont ils déplorent eux-mêmes le caractère soutenu (égalité, pénibilité, seniors, risques psychosociaux...) ont jugé utile de négocier dans un domaine où rien ne les y obligeait, et poser la question de savoir si cet accord constitue, en matière de conditions de travail et d'égalité professionnelle, « un coup

¹ « La dégradation de la qualité de vie au travail en Europe entre 1995 et 2005 », Centre d'Etudes et de l'emploi, Connaissance de l'emploi n° 84, septembre 2011 ; « Qualité de vie au travail : secteur public et privé face aux changements organisationnels », Connaissance de l'emploi n° 100, janvier 2013.

pour rien ou un virage décisif »². Mais à y regarder de plus près, cet accord ne ressemble à aucun autre. Il ouvre, notamment dans le domaine des conditions de travail, des perspectives nouvelles d'amélioration et de progression qu'aucun autre accord n'avait proposé jusque-là et qu'il serait dommage, fuyant la nouveauté, de balayer d'entrée d'un revers de main.

Au cœur du dispositif : le concept de « qualité de vie au travail ». L'accord propose en effet de travailler à partir d'un nouveau concept : celui de qualité de vie au travail. En réalité, ce concept n'est pas si nouveau. On peut situer ses fondements dans les années 50. Eric Trist, du Tavistock Institute de Londres, y fait référence dans le cadre de recherches mettant à jour les limites du taylorisme (monotonie, déqualification, sentiment d'aliénation, impacts négatifs sur la productivité...). Ces travaux aboutissent à l'idée convaincante que l'efficacité au travail est intimement liée à la qualité de vie au travail, et que ce lien dépend d'abord de l'organisation du travail et des méthodes de production.

Approche « englobante » des conditions de travail. L'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 propose une approche globale des conditions de travail, systémique, pour sortir des approches réglementaires cloisonnées qui ont montré leurs limites en termes d'efficacité, à force de traiter un à un de sujets intimement liés. Cette approche est favorisée par les capacités intégratrices du concept de « qualité de vie au travail » que les partenaires sociaux se sont efforcés de délimiter : *« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. 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 »* (article 1 de l'accord intitulé : « Définition de la qualité de vie au travail »).

La qualité de vie au travail : objectif d'intérêt commun. L'accord propose de réconcilier bien-être au travail et performance et compétitivité de l'entreprise. Le préambule de l'accord procède à cette association et y insiste à plusieurs reprises : *« La démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs. Autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment. De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques »*. L'accord sort de la logique d'opposition pour aller vers la recherche d'intérêts communs entre salariés et employeur. Il ne joue pas la carte du « contre » mais celle du « ensemble », en partant du

² H. Lanouzière, Semaine sociale Lamy du 16 septembre 2013, n° 1597.

postulat selon lequel les salariés productifs sont des salariés heureux³... bénéficiant en tous cas d'un certain bien-être professionnel. Le titre V de l'accord est sur ce point explicite : « Améliorer la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle dans le cadre du dialogue social pour contribuer à rendre l'entreprise plus compétitive ».

Dialogue social et espaces de discussions comme vecteurs de qualité de vie au travail. « *L'accord s'inscrit dans la démarche initiée par les partenaires sociaux, de développement à tous les niveaux d'un dialogue social actif, constructif, tant pour les salariés que pour les employeurs et basé sur le respect et la confiance réciproque des acteurs. Il intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Il constitue une étape supplémentaire dans ce processus* ». L'accord « mise à fond » sur le dialogue social pour améliorer la compétitivité de l'entreprise *via* celle des conditions de travail, mais il en propose également une approche renouvelée, adaptée au sujet. L'article 12 de l'accord encourage ainsi de façon très large « l'expression des salariés sur leur lieu de travail ». Il n'est donc pas seulement question de négociation collective au sens classique du terme, mais plus généralement du dialogue direct susceptible de se nouer entre les salariés et leur hiérarchie dans le cadre de ce que l'accord nomme les « espaces de discussion », destinés à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Mobilisation de tous les acteurs dans et hors entreprise. L'accord s'adresse aux branches et aux entreprises, mais également à toutes les personnes ou institutions susceptibles de concourir à la promotion et à l'amélioration de la qualité de vie au travail : collectivités territoriales (article 20), écoles et universités pour la formation des cadres au management des équipes (article 21)... Parmi eux, l'ANACT (Agence pour l'amélioration des conditions de travail)⁴ est appelée à jouer un rôle décisif⁵.

B – Une transposition mesurée

Transposition uniquement de l'article 13 de l'ANI. La loi du 5 mars 2014 ne reprend pas toutes les dispositions originales de l'accord interprofessionnel du 19 juin 2013 qui en comprend bien d'autres (reconnaissance de l'importance de la méthode, diagnostic préalable, recherche des indicateurs de qualité de vie au travail...)⁶. Mais elle donne toutes ses chances à l'article 13 qui propose une méthode nouvelle pour élaborer la démarche de la qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social. « *L'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes, les obligations de négocier selon des modalités et échéances qui ne coïncident pas avec la dynamique (temps et contenu) du dialogue social dans les branches et les entreprises n'ont pas forcément permis aux négociateurs de s'approprier pleinement ces questions* ». Les partenaires sociaux ne remettent pas en cause les obligations de négocier auxquelles ils sont soumis, mais ils constatent que la méthode, le calendrier, les échéances auxquels ils sont

³ Dossier : « Le bien être par le travail : une utopie ? Comment concilier performances et plaisir autour de nos manières de travailler ensemble », 7 mai 2013 www.anact.fr

⁴ www.anact.fr

⁵ Un contrat d'objectifs et de performance pour la période 2014-2017 a été conclu fin 2013 par l'actuel Ministre du Travail Michel Sapin et Hervé Lanouzière, directeur général de l'ANACT.

⁶ Drochon (V.), Tafini (R.), « De l'incitation à la négociation dans l'entreprise sur la qualité de vie au travail. - ANI du 19 juin 2013 », *JCP S*, n°38, 2013, act. 372.

soumis ne correspondent pas à la manière dont les questions se posent sur le terrain. Ils appellent donc au regroupement d'accords (négociation systémique) dans l'espoir de parvenir à des résultats plus efficaces à la fois en termes de bien être au travail pour les salariés et de compétitivité pour les entreprises. A cet effet, l'accord interprofessionnel comporte une annexe unique, destinée à faciliter la tâche des partenaires sociaux. Elle précise les leviers possibles pour entreprendre efficacement une démarche de qualité de vie au travail (v. Annexe à l'article 13 : « Eléments descriptifs destinés à faciliter l'élaboration d'une démarche de qualité de vie au travail dans le cadre du dialogue social »).

Feu vert uniquement pour les négociations d'entreprise. Alors que l'accord interprofessionnel envisage la possibilité pour les partenaires sociaux, au niveau de la branche ou de l'entreprise, d'examiner la « possibilité de mettre en place à titre expérimental une négociation sur la qualité de vie au travail qui pourra regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail », la loi ne valide et n'organise l'expérimentation que pour les accords d'entreprise. Cela étant, la loi n'interdit rien... pas plus que l'accord qui n'a qu'une faible portée normative (avis relatif à son extension publié au JORF n° 0252 du 29 octobre 2013, p. 17589). L'accord reposant substantiellement sur l'aptitude des acteurs sociaux au dialogue, dans le cadre de la négociation collective ou des espaces de discussions, il est susceptible de donner lieu à de nombreuses initiatives aussi bien des entreprises que des branches (voir notamment l'article 19 sur leur possible rôle en ce domaine).

II – La proposition de l'article 33 : grouper différentes négociations obligatoires pour parvenir à un accord d'entreprise unique relatif à la qualité de vie au travail

Négociations obligatoires regroupées. La proposition est faite aux partenaires sociaux de regrouper tout ou partie des négociations obligatoires suivantes pour tenter de parvenir à un accord unique, global et cohérent, sur le thème de la qualité de vie au travail :

- l'égalité professionnelle (art. L. 2242-5 du Code du travail) ;
- la durée effective et l'organisation du temps de travail (art. L. 2242-8 2°) ;
- la prévoyance maladie (art. L. 2242-11) ;
- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ; les conditions de travail et d'emploi et actions de sensibilisation au handicap (art. L. 2242-13) ;
- la mobilité professionnelle ou géographique (art. L. 2242-21) ;
- la prévention de la pénibilité (art. L. 4163-2).

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (article L. 2242-8 1° du Code du travail) est exclue du champ possible de la négociation unique.

Les autres obligations de négocier sur des thèmes particuliers, pesant sur certaines entreprises, pourtant directement liés au sujet de la qualité de vie au travail (seniors, risques psychosociaux...) sont également laissées par le législateur en dehors du périmètre d'expérimentation de ces accords uniques.

Conditions de validité de l'accord unique. La validité de l'accord unique est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. Ces conditions de validité, plus contraignantes que celles exigées pour les accords ordinaires, sont celles souhaitées par les partenaires sociaux dans

l'accord interprofessionnel du 19 juin. Une véritable majorité d'engagement est par conséquent exigée pour qu'un accord unique « qualité de vie au travail » entre en vigueur.

Durée de l'accord et suspension des négociations obligatoires incluses dans le champ de l'accord. Selon l'article 33, l'accord unique est conclu pour une durée de trois ans. Pendant la durée de son application, l'obligation de négocier annuellement est suspendue pour les thèmes de négociation qui ont fait l'objet d'une négociation regoupée.

En cas d'échec de la négociation unique. Lorsque aucun accord unique n'a été conclu dans l'entreprise au titre de l'article 33 de la loi du 5 mars, la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression prévue à l'article L. 2281-5 du code du travail doit obligatoirement inclure la thématique de la qualité de vie au travail.

Durée de l'expérimentation. Les dispositions de l'article 33 sont applicables jusqu'au 31 décembre 2015. Par conséquent, il est possible de conclure un accord unique « qualité de vie au travail » jusqu'à cette date, et les accords conclus avant cette date s'appliqueront jusqu'à expiration de leur durée de validité (3 ans). Un accord conclu le 31 décembre 2015 s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2018.

Environnement favorable à l'expérimentation. Plusieurs grandes entreprises ont déjà ouvert la voie de ces accords intelligemment recentrés sur la « QVT » : Thalès (accord sur la qualité de vie au travail au sein du groupe Thalès, 4 février 2014) ; La Poste (accord-cadre sur la qualité de vie au travail à La Poste, 22 janvier 2013)... parfois même sans attendre le feu vert législatif. Les plus hésitantes pourraient peut-être s'en inspirer... ou se laisser guider par les recommandations extrêmement utiles et pratiques de l'ANACT⁷.

⁷ www.anact.fr