



**QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
ET
ACCORD UNIQUE**



1

Matinales RPS

Vendredi 3 octobre 2014 - Nice

PLAN DE L'INTERVENTION

- **1. Introduction (rappels et objet du dispositif)**
- **2. Négociation et conclusion de l'accord collectif unique**
- **3. Application de l'Accord Unique dans l'entreprise**

I. INTRODUCTION

RAPPELS ET OBJET DU DISPOSITIF

3

CONVENTION COLLECTIVE ou ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL

○ Texte conclu entre :

- un employeur ou un groupement d'employeurs

ET

- une ou plusieurs OSR de salariés,

en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales.

DISCTINCTION ENTRE CONVENTION ET ACCORD COLLECTIF

C. trav., art. L 2221-2

Convention collective

- Traitement de l'ensemble des matières réservées à ce type de texte.

Accord collectif

- Traitement d'un ou de plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.

RAPPELS

Niveaux de négociation

- Négociation au niveau de la **branche d'activité**
- Négociation au niveau de l'entreprise
(mais également de l'établissement, de l'UES ou d'un groupe)

Obligations de négocier

- Négociation libre
- Négociation triennale
- Négociation annuelle

NEGOCIATIONS PERIODIQUES OBLIGATOIRES

Négociation annuelle

- égalité professionnelle femmes hommes (art. L 2242-5)
- durée effective et l'organisation du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, télétravail, etc. – art. L 2242-8)
- prévoyance maladie et épargne salariale (lorsqu'aucun dispositif n'existe dans l'entreprise – art. L 2242-11 et L 2242-12)
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (art. L 2242-13)
- mobilité interne (art. L 2242-21)
- prévention de la pénibilité (art. L 2163-2)

Négociation triennale

- GPEC
- conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne
- grandes orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise
- perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail
- conditions d'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise

C. trav., art. L 2242-15

DISPOSITIF EXPERIMENTAL

- Justifications de ce dispositif :
 - empilement des textes, cloisonnement des thèmes, obligations de négociation inadaptées à la dynamique du dialogue sociale dans les branches et les entreprises.
- Une approche systémique doit résoudre cette difficulté en s'affranchissant des approches segmentées.
- ANI 19 juin 2013, art. 13 § 1

TEXTES APPLICABLES

- ANI 19 juin 2013, art. 13 à 18
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, art. 33

(mais également dispositions du Code du travail relatives aux conventions et accords collectifs)

II. NEGOCIATION ET CONCLUSION DE L'ACCORD UNIQUE « QVT »

10

1. ACTEURS DE LA NEGOCIATION

- Initiative d'ouvrir la négociation sur la QVT à titre expérimental appartenant aux partenaires sociaux
- Au niveau de l'entreprise OU de la branche professionnelle

1. ACTEURS DE LA NEGOCIATION

Dans l'entreprise :

- Employeur
- Délégués syndicaux
- Autres salariés ayant été appelés par les DS, en fonction des thèmes abordés
 - → nombre des salariés complétant la délégation au plus égal, par délégation, à celui des DS de la délégation (à défaut d'accord entre l'employeur et ces OS)
 - → dans les entreprise dotées d'un seul DS, nombre porté à 2.

2. THEMES ET CONTENU DE LA NEGOCIATION

Regroupement dans une négociation unique dite
« qualité de vie au travail »

de tout ou partie des thèmes de négociation
suivants

(c'est-à-dire les thèmes relevant de la négociation annuelle obligatoire)

2. THEMES ET CONTENU DE LA NEGOCIATION

- égalité professionnelle femmes/hommes (art. L 2242-5)
- durée effective et l'organisation du temps de travail (art. L 2242-8 à l'**exception** du 1° c'est-à-dire la négociation sur les salaires effectifs)
- prévoyance maladie et épargne salariale (lorsqu'aucun dispositif n'existe dans l'entreprise – art. L 2242-11 et L 2242-12)
- insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (art. L 2242-13)
- mobilité interne (art. L 2242-21)
- prévention de la pénibilité (art. L 2163-2)

2. THEMES ET CONTENU DE LA NEGOCIATION

- L'accord pourra porter sur les points suivants :
 - ☛ Diagnostic – qualitatif et quantitatif – permettant la détermination des enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité du travail, de vie au travail et de conciliation des temps.
 - ☛ Définition, élaboration et mise en œuvre d'actions collectives et individuelles visant à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser l'égalité professionnelle.
 - ☛ Mesures – pouvant faire l'objet d'expérimentation – visant à favoriser l'expression directe des salariés sur leur travail ainsi que l'amélioration des processus de travail.

3. PREPARATION ET DEROULEMENT DE LA NEGOCIATION

- Composition de la délégation de chaque OSR partie à la négociation dans l'entreprise :
 - ☛ Au titre de l'art. L 2232-17 (dispositif commun à toute négo. dans l'entreprise) :
 - . le DS de l'entreprise (ou en cas de pluralité de DS, au moins 2 DS),
 - . un ou plusieurs salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord
 - ☛ Au titre de l'art. 13 de l'ANI 2013 :
 - . des salariés différents en fonction des thèmes de la négo.
- Retenus MAIS sans pouvoir dépasser le nombre maximum de membres prévu à l'art. L 2232-17.

4. CONDITIONS DE VALIDITE

ACCORD UNIQUE « QVT »

- La validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP (ou, à défaut des DP), quel que soit le nombre de votants

ACCORDS

« de droit commun »

- Audience électorale minimale du ou des OSR de salariés signataires d'au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des RP titulaires au CE
- Absence d'opposition de la part de l'(des) organisation(s) non-signataire(s) qui aurai(ent) recueilli la majorité (50 %) des suffrages exprimés lors des dernières élections au 1^{er} tour des RP titulaires au CE

4. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD UNIQUE

Autre conditions de validité communes à tout accord :

- Accord conclu par des partenaires habilités à négocier (C. trav., art. L 2231-1)
- Accord écrit rédigé en français, comportant la signature des parties l'ayant conclu (C. trav., art. L 2231-3 et L 2231-4)
- Dépôt du texte à la DIRECCTE (C. trav., art. L 2231-5 à L 2231-7)
- [Absence d'opposition (C. trav., art. L 2231-5 à L 2231-7) → hors de propos ici.]

4. DUREE DE L'ACCORD UNIQUE ET CONSEQUENCES

- Accord conclu pour une durée de 3 ans
 - Suspension de l'obligation annuelle de négociation pour les thèmes ayant fait l'objet du regroupement, durant la durée d'application
- A défaut d'accord, obligation d'inclure la « QVT » dans la négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression (C. trav., art. L 2281-5)

III. APPLICATION DE L'ACCORD UNIQUE « QVT » DANS L'ENTREPRISE

1. APPLICATION DE L'ACCORD UNIQUE « QVT »

- Durée d'application : 3 ans

→ l'arrivée du terme met fin à l'application de la convention collective

C. trav., art. L 2222-4

- Attention : disposition légale applicable jusqu'au 31 décembre 2015

- Tout accord conclu avant cette date sera applicable jusqu'à expiration de sa durée de validité (au-delà, fin d'application de l'accord)

1. APPLICATION DE L'ACCORD UNIQUE « QVT »

Durant toute la durée d'application de l'accord unique QVT

- Suspension de l'obligation annuelle de négociation pour les thèmes ayant fait l'objet du regroupement

2. RAPPEL - RAPPORTS ENTRE ACCORDS D'ENTREPRISE ET ACCORDS COUVRANT UN CHAMP TERRITORIAL OU PROFESSIONNEL PLUS LARGE

- Une convention d'entreprise peut comporter des stipulations **moins favorables** aux salariés que celles résultant de la convention de branche

SAUF

- en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives complémentaire
- pour les autres matières → si la convention de branche stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

- C. trav., art. L 2252-1.

2. RAPPEL - RAPPORTS ENTRE ACCORDS COLLECTIFS ET CONTRAT DE TRAVAIL

- Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus par lui, SAUF stipulations plus favorables.

- C. trav., art. L 2254-1.

A decorative graphic on the left side of the slide. It features a vertical stack of lines in shades of green and grey. To the right of these lines are several circles of varying sizes, also in shades of green. One of the circles contains the number 25.

25

MERCI pour VOTRE ATTENTION