

L'accord collectif « unique » sur la qualité de vie au travail : réussite ou échec Le « regard » et l'analyse du juriste

Signé après l'ANI du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi¹ et avant celui du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle², l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de l'Égalité Professionnelle »³ a soulevé peu de commentaires élogieux ou, au contraire, particulièrement critiques, tant il est vrai que ses thèmes sont moins conflictuels que ceux abordés par les textes précités. Le **reproche essentiel** fait à ce texte est qu'il ne crée aucun nouveau droit au profit des salariés. Il fixe seulement de grandes orientations et n'appelle pas d'interventions législatives significatives, ce qui a pu renforcer l'impression d'« insignifiance ». Pourtant, en matière de négociation du travail et de négociation collective, cet accord propose une vision et des outils renouvelés, lesquels s'inscrivent dans l'évolution récente des dispositifs juridiques relatifs à la négociation.

Pour la juriste, « négocier le travail » est possible à plusieurs niveaux. En premier lieu, le contrat de travail, contrat de gré à gré, permet aux cocontractants de négocier librement les conditions de leur relation contractuelle et d'exécution du travail. Cependant, les contraintes d'organisation de l'entreprise ainsi que celles résultant des contingences du marché du travail⁴ transforment parfois le contrat de travail en un contrat d'adhésion. Le salarié a alors le sentiment de n'avoir pour seul choix que de signer ou de ne pas signer le contrat sans pouvoir en modifier un élément.

Mais « négocier le travail » est également rendu possible par la négociation collective. Or, juridiquement, « négocier le travail » ne va pas de soi. En effet, la relation du travail repose sur le contrat de travail qui lui-même se caractérise par le lien de subordination. De ce lien, l'employeur dispose d'un droit de direction et d'organisation du travail, d'un droit de contrôle et enfin de sanction. Cependant, très tôt, le pouvoir de direction de l'employeur a été limité par la faculté d'une négociation des conditions de travail, négociation entre employeurs et organisations syndicales. Depuis plusieurs années, les réformes profondes que connaît le droit de la négociation collective ont conduit à des évolutions importantes et à la conclusion de nombreux accords interprofessionnels, dont fait partie l'accord du 19 juin 2013.

Ce texte intitulé « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » fixe de grandes orientations relatives à la qualité de vie au travail par une démarche systémique. L'accord n'a aucune valeur normative au sens de création de droits nouveaux pour les salariés. Au-delà des obligations réglementaires, il s'agit de replacer les enjeux humains et sociaux au cœur des politiques de gestion, d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des enjeux par toutes les parties prenantes de la qualité de vie au travail. A cet effet, les partenaires sociaux définissent la notion de qualité de vie au travail en précisant qu'elle résulte d'éléments multiples et en proposent des éléments descriptifs. Pour les autres thèmes abordés, on peut citer l'égalité professionnelle entre les femmes et les

¹ Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, signé par le MEDEF, l'UPA et la CGPME et trois organisations syndicales, la CFE-CGC, la CFDT et la CFTC.

² Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle signé par l'ensemble des organisations syndicales patronales et salariales à l'exception de la CGPME et de la CGT.

³ Arrêté d'extension du 15 avril 2014 (JORF 23 avril). 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 (JORF, 6 mars) a transposé les stipulations de l'article 13 de l'ANI du 19 juin 2013.

⁴ Marquées par la raréfaction des emplois.

hommes ou la conciliation entre vie professionnelle et vie professionnelle. Il s'agit du premier aspect du texte, celui relatif à la conception de la qualité de vie portée par l'accord.

Un second aspect « porte sur la méthodologie, le dialogue social affirmant dans ce contexte, sa centralité »⁵. S'il était nécessaire de préciser les différents éléments convergents pour qu'émerge une réelle qualité de vie au travail, les partenaires sociaux précisent ensuite les conditions d'une démarche de qualité de vie au travail dans l'entreprise. Celle-ci n'est possible que dans le cadre d'un dialogue social efficient. Or, l'empilement des textes, le cloisonnement des thèmes et les nombreuses obligations de négociation caractérisant la négociation collective d'entreprise sont fréquemment un obstacle à ce que les acteurs de l'entreprise s'approprient pleinement les questions traitées par l'ANI. Reposant sur un dialogue social actif et de qualité, la qualité de vie au travail « ne peut aboutir sans un soutien affectif des dirigeants et la participation des salariés, les instances représentatives du personnel devant être associés à tous les niveaux de la démarche »⁶. Le renforcement du dialogue social repose sur une phase préalable, un diagnostic préalable et concerté (I) permettant une meilleure adhésion des acteurs de l'entreprise au dispositif qui peut en découler et par une simplification de la négociation portant sur un regroupement possible des Négociations Annuelles Obligatoires (II).

I – Qualité du dialogue social renforcée par un diagnostic préalable et concerté

Les dispositions légales visant les conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs du travail c'est-à-dire les articles L 2231-1 et suivants du Code du travail déterminent le champ d'application de chaque niveau de négociation, les thèmes – autres que ceux qui sont obligatoires – et les modalités de renouvellement, de révision et de dénonciation des conventions collectives.

Ainsi, sous réserve du cas particulier des entreprises dépourvues de délégués syndicaux (celles de petites tailles)⁷, les négociations sont menées – dans l'entreprise – par l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise⁸. Les instances élues ne sont pas parties à la négociation. Chaque délégation syndicale comprend le délégué syndical⁹, complétée par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord avec l'employeur. A défaut d'accord sur ce point, le nombre de salariés complétant la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux la composant¹⁰.

Hormis ces textes, le Code du travail est silencieux quant aux étapes ou aux procédures de négociation. Il pose ainsi un cadre très souple en ce qui concerne le déroulement lui-même de la négociation notamment à propos des travaux préparatoires à la négociation et l'élaboration d'un projet de texte.

Or, pour instaurer une démarche de qualité de vie au travail crédible qui dépasse les simples intentions, il est nécessaire de mettre une méthodologie qui favorise la participation, l'adhésion et la confiance des salariés. Pour cela, les signataires de l'ANI du 19 juin 2013 ont

⁵ VERKINDT, Pierre-Yves. Qualité de vie au travail et égalité professionnelle. Coup d'œil rétrospectif sur l'ANI du 19 juin 2013. Cahier Lamy du DRH, juill. 2014, n° 211. p. 32.

⁶ SCHEGIN, Valérie. L'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, selon l'ANI du 19 juin 2013. Cahier Lamy du CE, fév. 2013, n° 124. p. 17.

⁷ Dans cette hypothèse, en l'absence de représentant syndical, la négociation sera menée par des représentants élus au comité d'entreprise qui ne sont pas forcés (des syndiqués) ou par le représentant de la section syndicale (d'une organisation qui n'est représentative).

⁸ C. trav., art. L 2232-16.

⁹ Ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

¹⁰ C. trav., art. L 2232-17 al. 2 ; par ailleurs, « dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux ».

voulu – sans porter atteinte au monopole syndical de la signature des accords – que soit mise en œuvre, durant la phase préparatoire, une concertation préalable débouchant sur un pré-diagnostic (B) et que soient également et largement entendus les salariés, bénéficiaires des accords qualité de vie en discussion (A).

A – Une concertation élargie aux espaces d’expression des salariés

Bien qu’il existe des exceptions permettant une négociation avec le comité d’entreprise, le représentant de la section syndicale ou des salariés mandatés, la capacité de négocier les conventions et accords collectifs – au sens strict – est réservée aux seuls syndicats représentatifs dans le champ d’application du texte en discussion¹¹. En raison de leur influence auprès des salariés, ils sont les mieux placés pour défendre l’intérêt de tous¹².

L’ANI du 19 juin 2013 incite à la création – dans l’entreprise et dans le cadre de la négociation QVT – d’espaces de discussion. Il ne s’agit pas de remettre en question ce monopole syndical. Il est, d’ailleurs, précisé que la mise en place de ces nouvelles modalités de négociation ne doit pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel¹³⁻¹⁴.

L’article 12 de l’ANI ouvre, sous le contrôle des organisations syndicales représentatives, des élus des IRP et du management, les voies susceptibles de généraliser la prise de parole et le dialogue collectifs »¹⁵ en encourageant et favorisant l’expression directe des salariés. Les auteurs de l’accord rappellent ainsi que « si l’organisation du travail est la seule responsabilité de l’employeur, la possibilité donnée aux salariés de s’exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu’ils produisent, sur les conditions d’exercice du travail et sur l’efficacité du travail, est l’un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail ».

L’objet de ces groupes de discussion est de parler sur le « travail réel » et de permettre une réflexion sur l’amélioration des processus et des marges d’autonomie dans l’entreprise. Ils pourront, selon les besoins, être réunis entre « salariés d’une entité homogène de production ou de réalisation d’un service » avec éventuellement la présence d’un référent métier ou d’un facilitateur qui sera chargé d’animer le groupe et d’en restituer l’expression. En tout état de cause, il conviendra de prévoir un temps d’échange avec la hiérarchie. En outre, rien ne pourra se faire sans une implication active des parties concernées et, en premier lieu, des dirigeants d’entreprise mais également, des managers. L’ANI admet ainsi que les groupes de discussion peuvent être mis en place pour ceux-ci.

Selon les auteurs de l’ANI, les entreprises doivent développer leur démarche de discussions et négociation QVT dans le prolongement du droit d’expression des salariés tel qu’il est régi par le Code du travail¹⁶. Selon ces textes, l’employeur¹⁷ engage une

¹¹ C. trav., art. L 2231-1.

¹² Sous peine de nullité du texte négocié, les organisations syndicales représentatives doivent être conviées à la négociation dès lors qu’ils ont créé une section syndicale au sein de l’entreprise ou de l’établissement ;

¹³ Ni au pouvoir hiérarchique du management.

¹⁴ Ces espaces de discussion ne doivent pas faire obstacle au monopole syndical mais également ne permettent pas à l’employeur de s’abstenir de consulter le comité d’entreprise ou le CHSCT ; l’expression « institutions représentatives du personnel » autorise cette seconde affirmation.

¹⁵ LANOUZIERE, Hervé. Un coup pour rien ou un tournant décisif ? L’accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail. Sem. soc. Lamy, 2013, n° 1597. p. 4.

¹⁶ Il s’agit du titre VIII du livre II de la deuxième partie du Code du travail, c’est-à-dire les articles L 2281-1 à L 2283-2.

¹⁷ Dans l’entreprise duquel ont été constituées une ou plusieurs sections de syndicats représentatifs ayant désigné un délégué syndical.

négociation¹⁸ afin que soient fixées les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés¹⁹ et de fonctionnement des groupes de discussion, en précisant le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions, etc.²⁰. A défaut d'accord²¹, l'employeur définit les modalités d'exercice du droit d'expression après consultation du comité d'entreprise²². Celle-ci porte sur les questions que doit régler l'accord d'expression lorsqu'il est conclu. Si le législateur accorde une grande liberté aux partenaires sociaux pour définir les modalités du droit d'expression, quelques règles impératives applicables à toute entreprise : - les réunions d'expression doivent se tenir sur les lieux et pendant le temps de travail²³ ; - le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail²⁴ ; - les opinions émises par les salariés dans l'exercice de ce droit ne peuvent donner lieu à une sanction²⁵. Ainsi, dans le domaine qui nous intéresse, lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe dans l'entreprise, la négociation QVT se déroulera selon les modalités prévues par cet accord. En l'absence d'un tel accord, les groupes de discussion s'organiseront librement sous réserve du respect des règles impératives qui viennent d'être exposées.

Enfin, pour éviter toute atteinte aux intérêts de l'entreprise, les rédacteurs de l'accord interprofessionnel précisent que ces espaces de réflexion s'inscrivent dans la limite stricte de l'entreprise en excluant toute diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments.

Cependant, ces outils n'auront d'intérêt et d'efficacité qu'à la condition que les participants aux groupes de discussion puissent valider les résultats de leur travail, de leur réflexion. Ces restitutions devront ensuite être portées à la connaissance de l'employeur, des managers et des institutions représentatives du personnel. Elles pourront ainsi constituer, pour l'entreprise, des éléments de réflexion et d'action auxquels les salariés auront été pleinement associés.

Mais, selon nous, bien que méritoires et permettant de « créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque », ces dispositions ne seront pas, en pratique, toujours faciles à mettre en œuvre et, surtout, toujours efficaces.

Néanmoins, ces groupes de discussion ont pour objet d'aider à établir un pré-diagnostic.

B – Une concertation permettant un pré-diagnostic

Pour construire une démarche de qualité de vie au travail, l'employeur et les organisations syndicales doivent établir et s'appuyer sur un diagnostic préalable qui permet de « déterminer les enjeux propres à l'entreprise en matière de qualité de vie du travail, de qualité de vie au travail et de conciliation des temps. Qualitatif et quantitatif, il doit être établi

¹⁸ Tant qu'un tel accord collectif n'a pas été signé, l'employeur est tenu d'engager la négociation une fois par an au moins ; C. trav., art. L 2281-6. Lorsqu'un accord existe, l'employeur doit provoquer une réunion (une fois tous les trois ans) avec les organisations syndicales en vue d'étudier les résultats de l'accord. Si un syndicat représentatif en fait la demande, l'employeur doit alors procéder à une renégociation de l'accord ; C. trav., art. L 2281-7.

¹⁹ Il s'agit d'un droit individuel qui s'exerce au sein d'un groupe ; C. trav., art. L 2281-1.

²⁰ C. trav., art. L 2281-11.

²¹ Quelle qu'en soit la cause : échec des négociations ou absence de délégué syndical.

²² Ou, à défaut les délégués du personnel.

²³ C. trav., art. L 2281-4 al. 1.

²⁴ C. trav., art. L 2281-4 al. 2.

²⁵ C. trav., art. L 2281-3.

selon les modalités réalisables quelle que soit la taille de l'entreprise, en croisant notamment les éléments déjà existants dans l'entreprise »²⁶.

Prévu par l'article 14 de l'accord, le diagnostic doit croiser des divers éléments : les informations transmises aux institutions représentatives du personnel, les restitutions des espaces d'expression des salariés, les données résultant des outils et des dispositifs déjà existant dans l'entreprise (stress, diversité, seniors, GPEC, etc.). Il convient également et logiquement de tenir compte des règles applicables en matière de conditions de travail, d'égalité professionnelle et de conciliation des temps.

Le diagnostic sera réalisé après avis du CHSCT et du comité d'entreprise après communication des informations présentes dans le document unique, dans la base de données ou dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

En définitive, il n'est pas nécessaire de faire un nouveau travail de recensement des informations mais d'utiliser l'ensemble des sources d'information déjà existantes dans l'entreprise. On peut éventuellement, pour réaliser le diagnostic, faire appel à des organismes extérieurs tels que l'ANACT et le réseau des ARACT.

Avec ce diagnostic, qualitatif et quantitatif, employeur et syndicats doivent définir les indicateurs de qualité de vie utiles à l'évaluation des actions concrètes qui seront mises en œuvre dans l'entreprise avec l'accord QVT. Trois types d'indicateurs peuvent retenir : des indicateurs de perception des salariés, des indicateurs de fonctionnement et des indicateurs de santé au travail. En fonction des thèmes de négociation retenue dans l'accord collectif, ces indicateurs peuvent relever des relations sociales et de travail, du contenu et de la qualité du travail, de l'environnement physique de travail, etc.²⁷.

Cet outil méthodologique qu'est le pré-diagnostic n'est cependant pas une nouveauté. En effet, dans certaines négociations obligatoires, il est déjà obligatoire pour permettre des actions concrètes liées aux particularités de l'entreprise. Mais surtout s'il est partagé par l'ensemble des acteurs dans l'entreprise, « des leviers d'actions s'imposent à tous ». Il ne peut y avoir de bonne négociation débouchant sur un accord collectif qu'à la condition que les parties en présence soient satisfaites, qu'elles aient été véritablement associées au projet et que tous partagent le même constat. C'est ce que doit permettre le pré-diagnostic partagé : sur quels points convient-il de négocier ? sur quelles difficultés existant dans l'entreprise ? au regard de quels enjeux ? etc. En outre, pour assurer l'efficacité de la négociation collective, il est le pendant des

Cependant, le diagnostic a pour objet premier de nourrir le contenu la négociation de l'accord unique autorisant le regroupement de plusieurs négociations obligatoires.

II – Qualité du dialogue social assurée par le regroupement des NAO

Le Code du travail prévoit 17 obligations d'informations et de consultations des institutions représentatives du personnel sur la marche générale de l'entreprise mais également sur différents points tenant à la gestion de l'entreprise ou aux conditions d'emploi et de travail. En outre, de nombreux thèmes relèvent de la négociation obligatoire à une périodicité donnée (un, trois ou cinq ans) et selon le niveau de la négociation. Ainsi les

²⁶ ANI 19 juin 2019, art. 14.

²⁷ Mais également de la réalisation et du développement professionnels, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, de la mixité des emplois, de l'organisation du travail.

négociations annuelles obligatoires doivent aborder des questions relatives notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes²⁸, aux salaires et à la durée du travail²⁹, au régime de prévoyance maladie³⁰, à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale³¹ et aux travailleurs handicapés³²⁻³³. Enfin, le législateur a complété ces obligations de négocier par des obligations de conduire des plans d'actions sur des points particuliers de la politique de gestion des hommes et des emplois³⁴.

Dans le cadre de la démarche systémique et en vue d'atténuer les effets négatifs de l'empilement des textes, l'article 13 de l'ANI – « en s'affranchissant des approches segmentées » – offre la possibilité d'une négociation sur la qualité de vie au travail qui peut « regrouper dans une négociation unique celles qui, prises parmi les différentes négociations obligatoires, participent de la démarche de qualité de vie au travail ».

Ce point – notamment en raison des dispositions légales qui l'ont transposées mais également de ses prolongements législatifs futurs – est d'un point de vue droit de la négociation collective l'apport essentiel de l'ANI. Il convient donc de préciser le contenu de ce dispositif expérimental (A) sans omettre d'exposer les conditions, c'est-à-dire l'exigence d'un accord majoritaire (B).

A – Un accord unique, nouveau dispositif de négociation

Face aux négociations annuelles obligatoires, les entreprises et leurs dirigeants se concentrent fréquemment sur la recherche de conformité aux obligations légales et réglementaires ou conventionnelles. Pour éviter les sanctions telles que les pénalités éventuelles, elles s'efforcent de respecter les échéances fixées par les textes. L'effet qui peut en découler est que les accords ainsi « négociés », s'ils répondent aux obligations juridiques, sont parfois insuffisants ou déconnectés des réalités de l'entreprise, le formalisme l'emportant sur tout le reste. Les négociateurs – employeurs et organisations syndicales³⁵ – mais également les salariés et plus particulièrement les personnels d'encadrement ne s'approprient pas ces questions et les considèrent comme des contraintes et des obstacles à la marche de l'entreprise. Sans que ne soit remise en cause l'opportunité ou la pertinence de « travailler sur les sujets ayant donné lieu, ces dernières années, à des obligations de négocier »³⁶, les partenaires appellent donc au regroupement des accords.

L'article 13 de l'ANI ne propose aucune liste des négociations pour lesquelles le regroupement est possible. Ses rédacteurs précisent simplement que la négociation unique regroupement, parmi les différentes négociations, celles qui participent de la démarche de

²⁸ C. trav., art. L 2242-5 à L 2242-7.

²⁹ C. trav., art. L 2242-8 à L 2242-10.

³⁰ C. trav., art. L 2242-11.

³¹ C. trav., art. L 2242-12.

³² C. trav., art. L 2242-13 et L 2242-14.

³³ En outre, il existe également une obligation annuelle de négociation relative à l'expression des salariés. En effet, dans les entreprises où les organisations syndicales représentatives ont désigné un délégué syndical, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés sont définies par un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. L 2281-5). A défaut, l'employeur doit chaque année engager une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord (C. trav., art. L 2281-6).

³⁴ On peut citer par exemple le plan d'action destiné – dans les entreprises de moins de 300 salariés – à l'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L 2323-47 al. 2).

³⁵ Certains délégués syndicaux ont parfois l'impression « d'être toujours en négociation », de n'être que des chambres d'enregistrement, etc., ce qui est tout à l'avantage des entreprises mais ne remplit pas les objectifs de mieux être au travail pour la collectivité des salariés.

³⁶ LANOUZIERE, Hervé. Un coup pour rien ou un tournant décisif ? L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail. *Op. cit.*

qualité de vie au travail. Ce dispositif a été transposé à titre expérimental³⁷ par l'article 33 de la loi du 5 mars 2014³⁸⁻³⁹. L'accord conclu peut prévoir le regroupement de tout ou partie des négociations obligatoires suivantes :

- la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes⁴⁰,
- la négociation sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment sur le temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés⁴¹,
- la négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés⁴²,
- la négociation sur la mobilité professionnelle ou géographique interne au sein des entreprises, en l'absence de projet de réduction des effectifs⁴³,
- la négociation sur la prévention de la pénibilité au travail, renforcée par la récente réforme des retraites⁴⁴.

Pour les thèmes qui font l'objet du regroupement, l'obligation de négocier annuellement est alors suspendue pendant toute la durée d'application de l'accord.

En revanche, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs est explicitement exclue du champ de cet accord⁴⁵ et demeure donc une négociation spécifique et autonome.

L'avantage d'un tel dispositif est qu'il permet une approche systémique telle que les partenaires l'ont voulu. Il conduit à négocier des accords moins fragmentaires et issus d'une réflexion globale sur les enjeux⁴⁶. Ainsi est-il utile et efficace de négocier de manière séparée sur la mobilité interne, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ou les travailleurs handicapés alors qu'il existe des freins ou des solutions identiques à ces différentes problématiques.

Le reproche majeur de ce dispositif n'est pas d'ordre juridique. Si, en apparence, cette disposition semble simplifier le rythme et les procédures de négociation, en pratique, une telle démarche demande du temps (près de 18 mois selon l'ANACT) pour aboutir – si l'on aboutit – à un accord qui aura une durée de vie de 3 ans. En outre, la réussite du dispositif dépend – comme souvent en cette matière – de la « bonne volonté » et de l'expertise des partenaires sociaux. Ce qui est très variable d'une entreprise à l'autre.

Il semble néanmoins que cette approche ait convaincu le gouvernement. En effet, dans l'avant-projet de loi relatif au dialogue social et au soutien de l'activité des salariés⁴⁷, les

³⁷ Entré en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal Officiel, ce dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2015. Les accords conclus avant cette date s'appliqueront jusqu'à l'expiration de leur durée de validité (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2018, pour ceux qui auront été conclus le plus tardivement).

³⁸ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF, 6 mars).

³⁹ ANTONMATTEI, Paul-Henri. Négocier un accord sur la qualité de vie au travail. Quelques observations sur l'article 33 de la loi du 5 mars 2014. *Dr. social*, 2015. p. 131.

⁴⁰ C. trav., art. L 2242-5.

⁴¹ C. trav., art. L 2242-8 al. 2 et 3.

⁴² C. trav., art. L 2242-13.

⁴³ C. trav., art. L 2242-21.

⁴⁴ C. trav., art. L 4163-2.

⁴⁵ C. trav., art. L 2242-8 al. 1.

⁴⁶ Tout au moins ceux qui font l'objet d'un regroupement.

⁴⁷ Avant-projet de loi relatif au dialogue social et au soutien de l'activité des salariés (NOR : ETSX1508596L/Rose-1).

partenaires sociaux ont la faculté de négocier sur la qualité de vie au travail en regroupant plusieurs thématiques « comme la conciliation des temps ou encore la prévention de la pénibilité » mais sans en supprimer aucun. Ils peuvent également modifier la périodicité de ces négociations. La négociation annuelle sur les salaires pourra faire l'objet de ce regroupement⁴⁸⁻⁴⁹.

L'application de l'accord unique « QVT » est cependant soumis à certaines conditions.

B – Un accord majoritaire, contrepartie du regroupement des NAO

Pour être valable, tout accord d'entreprise doit être conclu par des partenaires habilités à négocier, notamment une ou plusieurs organisations syndicales représentatives⁵⁰, être rédigé en français et comporté la signature des parties l'ayant conclu⁵¹ et être déposé auprès des services de la DIRECCTE⁵². Surtout, il doit répondre à une double condition : tout d'abord il doit avoir été signé par des syndicats représentatifs, ayant obtenu ensemble au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, puis, il ne doit pas faire l'objet, dans les huit jours de la signature, d'un droit d'opposition des non-signataires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés⁵³.

Or, l'accord « unique » doit être majoritaire, c'est-à-dire qu'il doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles⁵⁴, quel que soit le nombre des votants. Ce seuil constitue donc une « épreuve » pour les initiateurs du projet. L'employeur doit obtenir l'adhésion de la ou des organisations syndicales majoritaires qui voient sur ce point leur position renforcée. Cette exigence particulièrement forte est justifiée par la particularité même de l'accord « unique » QVT. Regroupement plusieurs négociations obligatoires annuelles en un seul accord pour une durée non plus annuelle mais pour trois ans, il peut apparaître comme une « atteinte » à la négociation et au dialogue social dans l'entreprise, comme une « régression ». En ce sens, il convient de recevoir l'adhésion de la ou des organisations syndicales majoritaires de l'entreprise.

Résultant d'un ANI expérimental, les accords QVT groupées sont eux-mêmes expérimentaux. En effet, selon l'article 33 de la loi du 5 mars 2014⁵⁵, le dispositif légal permettant la négociation d'un accord unique est applicable jusqu'au 31 décembre 2015. Les accords conclus avant cette date s'appliqueront jusqu'à l'expiration de leur durée de validité,

Rappelons le ministre du travail a invité en juillet 2014 les partenaires sociaux à négocier sur la qualité et l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et l'amélioration de la représentation des salariés quelle que soit la taille de leur entreprise. La négociation n'a pas abouti. Le gouvernement a donc préparé un projet de loi, en partant de son document d'orientation et en tenant compte de la négociation interprofessionnelle (voir l'exposé des motifs et les orientations générales de cet avant-projet).

⁴⁸ Contrairement à ce que prévoit l'article 33 de la loi de la loi du 5 mars 2014.

⁴⁹ Néanmoins, sur ce thème, les parties signataires pourront sans délai revenir à une négociation annuelle sur les salaires.

⁵⁰ C. trav., art. L 2231-1.

⁵¹ C. trav., art. L 2231-3 et L 2231-4.

⁵² C. trav., art. L 2231-5 à L 2231-7

⁵³ Référence légale ???

⁵⁴ Art. 33 de la loi du 5 mars 2014 : « 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre des votants ».

⁵⁵ Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (JORF 6 mars).

c'est-à-dire trois ans⁵⁶. L'idée de l'expérimentation est promue comme un mode opératoire d'amélioration de la qualité de vie au travail. Cela ne doit pas étonner car l'expérimentation qui consiste à tester une innovation afin d'en évaluer les effets avant toute généralisation ou pérennisation est une pratique qui existe depuis longtemps dans le domaine qui nous intéresse⁵⁷. L'expérimentation sociale même si elle connaît des obstacles est pratiquée depuis longtemps. Néanmoins, il semble que cette expérimentation n'en sera bientôt plus une. En effet, l'article 14 du projet de loi relatif au dialogue social⁵⁸ prévoit que, par accord majoritaire, les partenaires sociaux pourront décider de regrouper certains thèmes ou de modifier leur périodicité. Les négociations annuelles y compris celle sur les salaires pourront donc être groupées en un accord triennal. S'agissant des salaires, même en cas d'accord pour un rythme triennal, une organisation syndicale signataire pourra demander un retour à une négociation annuelle.

Enfin, le dispositif est facultatif. Aucune obligation de regroupement des négociations ne s'impose aux employeurs ou aux organisations syndicales. Cependant, à défaut d'accord QVT, il est précisé que les entreprises demeurent liées par les différentes obligations de négociations annuelles. En outre, elles doivent, dans ce cas, aborder les questions de qualité de vie au travail lors de la négociation annuelle relative à l'expression des salariés⁵⁹.

Pour conclure, il convient de constater que le bilan est plus que mitigé⁶⁰. Le nombre des accords conclus à ce jour n'est pas très important.

⁵⁶ Soit jusqu'au 31 décembre 2018 pour ceux conclus au plus tard.

⁵⁷ MARCHAND-ARVIER, Jérôme. Plaidoyer pour l'expérimentation sociale. Rev. de droit du travail, mai 2014. n° 5. p. 305.

⁵⁸ Projet de loi relatif au dialogue social et au soutien de l'activité des salariés. NOR : ETSX1508596L/Rose-1.

⁵⁹ C. trav., art. L 2281-5 et L 2281-6.

⁶⁰ VERKINDT, Pierre-Yves. Qualité de vie au travail et égalité professionnelle. Coup d'œil rétrospectif sur l'ANI du 19 juin 2013. *Op. cit.*