

## Fiche 4

# Mieux prendre en compte la qualité de vie au travail

---

La qualité de vie au travail est une priorité du gouvernement. Il s'agit d'abord d'un impératif social, permettant aux salariés de se réaliser et de s'épanouir dans leur travail, ce qui passe par la prise en compte de l'organisation du travail, des conditions de travail, du cadre professionnel des salariés. Il s'agit aussi d'un impératif économique : des salariés pleinement heureux dans leur travail sont un facteur de développement et d'efficacité de l'entreprise. C'est pourquoi le projet de loi développe le dialogue social sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail et renforce la place centrale du CHSCT dans l'entreprise.

### **Les sujets liés à la qualité de vie au travail placés au cœur du dialogue social dans l'entreprise**

#### *Aujourd'hui*

La qualité de vie au travail a été introduite dans la loi, suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu en juin 2013 par les partenaires sociaux sur ce thème. Elle occupe toutefois une place encore balbutiante dans les négociations. Les partenaires sociaux ont la possibilité d'ouvrir une négociation spécifique à titre expérimental. Mais s'ils ne le font pas, ce thème fait seulement l'objet d'un traitement incident dans le cadre de la négociation sur le droit d'expression des salariés.

#### *Ce que change la loi*

Elle prolonge l'ambition des partenaires sociaux en donnant à la qualité de vie au travail une place centrale dans les négociations. Un temps spécifique de la négociation sera consacré à ce thème. En rationalisant les obligations de négocier au niveau de l'entreprise, la loi fait de la qualité de vie au travail un enjeu-clé des négociations. Ce temps fort permettra d'aborder plusieurs sujets qui touchent au quotidien des salariés : la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'insertion des travailleurs handicapés, la lutte contre la discrimination et l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

### **Le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT**

#### *Aujourd'hui*

Les dispositions prévues dans le Code du travail ne permettent pas d'assurer la couverture de l'ensemble des salariés par un CHSCT. Ce comité est pourtant l'instance où se discutent les

conditions de travail, où des propositions peuvent être mises sur la table pour améliorer le quotidien des salariés en matière de sécurité et de qualité de vie au travail.

### *Ce que change la loi*

La loi consacre le droit pour tous les salariés des entreprises de plus de 50 salariés d'être couverts par un CHSCT. Elle précise les règles de fonctionnement et harmonise la durée du mandat de ses membres avec celle des membres du CE. Elle donne aussi plus de poids à l'instance de coordination des CHSCT.