



Un marché des logiciels en évolution

Dossier

Un marché des logiciels en évolution

19

CERTIFICATION, CONSEIL :

QVT : allier développement personnel et intérêt collectif 10

PRÉVENTION DES RISQUES, ENVIRONNEMENT :

Pratique innovante de développement durable territorial 17

EXCELLENCE, DÉMARCHE :

Les acteurs pour un audit qualité réussi 30

CONTRÔLE QUALITÉ INDUSTRIEL :

Contrôle qualité dans la santé 33

Septembre - Octobre - Novembre 2021 / Trimestriel / 20€

AVIS D'EXPERT

L'inclusion des conditions de **travail** et de la **santé**

La conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle est une préoccupation actuelle majeure. Ceci avec une intensité particulière à l'heure où les temps de travail aux forfaits jours sur l'année ont été très fortement limités, et où commence à être reconnu un véritable droit à la déconnexion (tout employeur devant aujourd'hui fixer, en concertation avec le salarié concerné ou par accord ou charte les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter lorsqu'il est en télétravail). Si le droit du travail sanctionne les manquements de l'employeur à un minimum de qualité de vie au travail (I), nous nous inscrivons aujourd'hui dans une démarche plus large intégrant modes d'organisation, techniques de management et valorisation (II).



©DR

Pierre Lacoïn, Avocat à la Cour
chez 1792avocats.



©DR

I. LA SANCTION DE L'EMPLOYEUR PAR L'ARTICLE L.4121-1 DU CODE DU TRAVAIL

Rappelons que l'article L. 4121-1 du Code du travail⁽¹⁾, soumet l'employeur, tant en ce qui concerne les maladies professionnelles que les accidents du travail de ses salariés, à une obligation de moyens renforcée en ce qui concerne leur santé, et qui n'est compensée que légèrement par un devoir de prudence des salariés.

En conséquence, le simple fait de ne pas assurer la sécurité de ses salariés sur leur lieu de travail suffit à engager la responsabilité de l'employeur, sauf à ce qu'il démontre avoir

mis en œuvre toutes les mesures (et non pas simplement des mesures)⁽²⁾ nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé. Ces règles concernent non-seulement la santé physique des salariés, mais aussi leur santé mentale. En effet, depuis la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les pathologies psychiques sont reconnues comme des maladies d'origine professionnelle.

Sont ainsi particulièrement visés les risques portant atteinte à la santé mentale des travailleurs tels que la dépression et le suicide, le stress au travail, le harcèlement moral et le « burn-out » (épuisement professionnel résultant d'une surcharge de travail).

Tel est le cas y compris en cas de mise à disposition de salariés (l'obligation de sécurité pèse alors tant sur l'entreprise cliente que sur celle de travail temporaire) et de télétravail (l'employeur doit s'assurer que le télétravailleur respecte les impératifs de santé et de sécurité et, notamment, que le logement depuis lequel il exerce son activité est aux normes).

II. L'ANI DU 19 JUIN 2013

L'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 définit la qualité de vie au travail comme : « *un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuel-*

1 - « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) » — 2 - Arrêt « Air France », Cass. soc., 25 novembre 2015 n° 14-24.444

lement 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 ».

Il a été étendu par arrêté signé le 15 avril 2014, et est donc applicable à toutes les entreprises – qu'elles soient membres d'une organisation syndicale patronale initialement signataire de l'accord ou non.

Il ne crée cependant pas d'obligation supplémentaire pour les entreprises, laissant l'initiative aux partenaires sociaux de l'entreprise ou de sa branche professionnelle. Il favorise l'expression directe des salariés sur leur travail, et porte une attention particulière à la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle par l'encouragement du travail à temps partiel et d'aménagements temporaires individualisés des horaires

de travail.

Il promeut de plus une gestion « intelligente » des technologies de l'information et de la communication, à la fois au service de la compétitivité des entreprises et respectueuse de la vie privée des salariés, afin qu'elles restent un outil facilitant le travail et non une intrusion du travail dans la vie privée ou un facteur d'isolement des salariés sur leur lieu de travail.

De nombreuses mesures ont depuis été prises au niveau local en application de cet accord.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont ainsi par exemple mis au point un document intitulé *Guide de la qualité de vie au travail – Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT*, applicable également dans le secteur privé, qui guide pas à pas l'employeur dans

la mise en place d'une démarche QVT, la fédération des actions préexistantes, l'expérimentation et le maintien du dialogue social. Certains employeurs font ainsi valider les recrutements pendant la période d'essai par les autres membres de l'équipe de la nouvelle recrue, organisent une réunion annuelle visant à résoudre les différentes gênes identifiées dans le travail, établissent des manuels des procédures de l'entreprise, ou sollicitent proactivement la DIRECCTE afin de se faire auditer.

Tous indiquent connaître aujourd'hui un taux de remplacement nul, ou tirant vers zéro, et que l'implication de leurs salariés est à la source de gains de performance et d'innovation. Ils insistent par ailleurs sur le fait que fidéliser leurs salariés leur permet d'installer une relation fluide, efficace et de confiance avec leurs clients et interlocuteurs ●

Pierre Lacoïn

MESURES&TESTS

MARKETPLACE PAR MRJ PRESSE

Découvrez le portail sur la mesure, les tests et l'instrumentation.

Mesures & Tests vous propose d'être **mis en relation gratuitement avec les prestataires du marché.**



www.mesures-et-tests.com