



L'ambition du collectif, la force de notre engagement

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Définition selon l'ANI QVT 2013

- « La QVT 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. »
- Selon l'INRS et l'ANACT, la QVT a pour objet de répondre aux différentes sources de RPS (risques psychosociaux) existant dans l'entreprise, mais aussi de créer des conditions de travail permettant aux salariés de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Le nouveau terme de QVCT dans les textes de loi vient entériner l'importance que le législateur souhaite lui donner.

Quelle transcription de la QVT en entreprise ?

- En premier lieu, elle constitue un thème obligatoire de négociation rattaché à l'Égalité Professionnelle. Lorsqu'il est constitué un syndicat représentatif dans l'entreprise, l'employeur doit procéder à cette négociation chaque année. Un accord d'entreprise peut venir modifier cette occurrence sur une base quadriennale.
- Dans un second temps, les mesures propres à la QVT, selon les risques auxquels elles répondent, devront apparaître dans le DUERP et le PAPRI Pact. Mais elles peuvent aussi apparaître dans tout document SST (bilan HSCT,

- Enfin, il n'est pas rare de voir des entreprises consacrer un accord spécifique à la QVT sans qu'elle ne soit rattachée directement à l'Égalité Professionnelle.

Quel lien entre QVT et prévention des risques ?

- La QVT va au-delà de l'obligation de sécurité de résultat qui, elle, ne se négocie pas,
- Pour autant, la QVT participe à l'amélioration des conditions de travail,

Quels sont les points de vigilance sur la négociation d'un accord QVT ?

- La prise en compte des besoins des salariés,
- Les mesures négociées doivent préférentiellement concerner une majorité de salariés,
- Elles doivent être concrètes et applicables,
- Les conditions pour pouvoir bénéficier de ces mesures doivent être explicites et non équivoques.

Plusieurs missions éligibles à la désignation d'un expert-comptable portant sur l'égalité professionnelle

Voici les 2 missions portant directement sur l'égalité professionnelle :

Préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. Trav. art. L.2315-94) : dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. Cette expertise est financée à 100% par l'employeur en l'absence de tout indicateur relatif à l'égalité professionnelle dans la BDESE. Elle sera par contre co-financée à hauteur de 20% par le CSE et 80% si des indicateurs existent.

Politique sociale de l'entreprise (C. Trav. art. L.2312-26) : cette consultation donne droit à l'assistance d'un expert-comptable prise en charge par l'employeur à 100% (C. Trav. art. L.2315-91 et L.2315-80), qui, au vu des besoins de compétence en SSCT, peut « *s'adjoindre la compétence d'un ou plusieurs autres experts sur une partie des travaux que nécessite l'expertise* » (C. Trav. art. R.2315-48).

La procédure de désignation dans le cadre de la consultation sur la Politique Sociale

Phase 1 : inscription à l'ordre du jour de la réunion du CSE

La désignation doit être portée à l'ordre du jour de la réunion du CSE qui doit statuer sur cette question :

« Point X de l'ordre du jour – Désignation et vote de l'expert-comptable chargé d'assister le CSE en vue de la consultation sur **la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi**, conformément aux articles L.2312-26 et L.2315-91 du Code du Travail. »

Phase 2 : la désignation de l'expert

Au cours de sa séance plénière, le CSE délibère et vote sur l'opportunité de recourir à un expert ainsi que sur le choix du cabinet.

Ces délibérations donnent lieu **pour chaque désignation** à deux résolutions qui doivent figurer dans le procès-verbal de la réunion du CSE :

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du Travail, le CSE décide de se faire assister d'un expert-comptable en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du Travail qui porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit. »

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

« Conformément à l'article L.2315-91 du Code du Travail, le CSE désigne le cabinet Callentis Expertise pour l'assister en vue de la consultation annuelle prévue à l'article L.2312-26 du Code du Travail. »

Dans le cadre de cette mission, l'expert devra aborder plus particulièrement les points suivants :

- + ⑤
- + ⑤

Cette résolution est adoptée à la majorité des voix.

Phase 3 : le lancement de la mission

Le secrétaire informe, au plus vite, le cabinet de ces désignations et lui envoie l'extrait du procès-verbal actant la désignation, car à compter de sa désignation, l'expert du CSE dispose d'un délai de 3 jours pour faire parvenir à l'employeur la liste des informations qu'il juge nécessaire à l'exécution de sa mission ;

Dès qu'il est informé, le cabinet adresse, pour chaque mission, deux courriers :

- + Une lettre de mission au secrétaire du CSE qui précise le programme de travail, le contenu et le déroulement de la mission ainsi que son budget prévisionnel ;
- + Une lettre au président du CSE l'informant des interlocuteurs qu'il souhaite rencontrer et des premiers documents nécessaires à la réalisation de la mission.

