



## LOI SANTE AU TRAVAIL : LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE S'ENRICHIT D'UN NOUVEAU THEME

La loi pour renforcer la prévention en santé au travail adapte et complète les dispositions supplétives relatives à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

La [loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#) a été publiée au Journal officiel. Elle comporte des mesures relatives à l'égalité professionnelle.

### Huit thèmes de négociation existants

Les entreprises dans lesquelles existent des sections syndicales doivent engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la rémunération, sur le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail (*article L2242-1 du code du travail*). Elles peuvent toutefois conclure un accord de méthode déterminant la périodicité et le contenu des thèmes de négociation obligatoire, dans le respect des règles d'ordre public précitées (*article L.2242-10 du code du travail*). A défaut d'accord de méthode, la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail doit avoir lieu tous les ans et le contenu de cette négociation est impératif (*article L.2242-13 du code du travail*).

Ce contenu porte sur huit thèmes prévus par l'article L.2242-17 :

1. l'articulation des temps de vie ;
2. les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;
3. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle), les conditions de travail et d'emploi et les conditions de la mixité des emplois ;

4. les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, le cas échéant, d'un régime de remboursement complémentaire de frais de santé ;
5. les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
6. l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
7. le maintien, pour les salariés à temps partiel, des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur d'un temps plein et des conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie de ce supplément de cotisations ;
8. les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

## **La négociation étendue à la qualité des conditions de travail à compter du 31 mars 2022**

**A compter du 31 mars 2022**, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourra également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

Pour les aider dans cette négociation, les partenaires sociaux pourront recourir aux "acteurs régionaux et locaux des risques professionnels" (*article L.2242-19-1 nouveau du code du travail*). Cette dénomination plutôt large pourrait notamment comprendre les services de santé au travail interprofessionnels.

► *La loi adapte également le nom de cette négociation annuelle, qui s'intitulera "négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail".*

Initialement, ce thème devait compléter la longue liste des items figurant à l'article L.2242-17. Mais le législateur a finalement préféré en faire un thème optionnel et l'a prévu dans un article particulier.

La portée de cet article est donc toute relative, d'autant que les partenaires sociaux pouvaient déjà compléter la liste des thèmes supplémentifs obligatoires par d'autres thèmes dont celui sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (*article L.4161-1 du code du travail*).

La mention de la qualité des conditions de travail a donc pour seul but d'inciter les partenaires sociaux à se saisir de ces sujets importants.

Géraldine Anstett, Dictionnaire permanent Social