

# MATINALES DE L'ACTU **SOCIALE** FOCUS ACTU



Mars 2025

Copyright © 2025 ADP, Inc. ADP Confidential

**ADP**  
Always Designing  
for People™

# Qui sommes-nous ?



Lydia Turc  
lydiaturc@mar-law.fr

Fondatrice du cabinet MAR&LAW

spécialisée en santé au travail

MAR  
&LAW

## Introduction



Préparation d'une étude sur la santé au travail confiée à la **Commission Travail et Emploi - 25 mars 2025**

- ▶ Qualité de vie et conditions de travail
- ▶ prévention des risques professionnels
- ▶ Risques psychosociaux et santé mentale
- ▶ Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

**Art 69 de la Constitution** - *Le Conseil économique, social et environnemental, saisi par le Gouvernement, donne son avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis*



**Les contours de la Qualité de vie et condition de travail (QVCT)**

# Santé au travail, risque physiques et psychiques, QVCT, pénibilité : les chantiers 2025

## Le cadre légal de la QVCT

  
**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail**

  
**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**

La loi Santé au travail du 2 août 2021 a remplacé, depuis le 31 mars 2022, l'expression "qualité de vie au travail" par "**qualité de vie et des conditions de travail**" (QVCT) dans le code du travail



- Favoriser l'égalité d'accès à la **QVCT et à l'égalité professionnelle** pour tous
- Augmenter la compréhension des enjeux de la QVCT en termes **d'amélioration de la qualité de l'emploi, du bien-être au travail et de la compétitivité de l'entreprise**
- Faire de la QVCT l'objet d'un **dialogue social** organisé et structurant
- Permettre d'améliorer la qualité de vie au travail et les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, **donc la performance économique de l'entreprise.**

## Les accords QVCT – négociation et mise en place



### Négociation annuelle obligatoire (NAO)

#### Code du travail :

- Article L2242-1
- Article L2243-1
- Article L2243-2
- Article L2242-13



#### Pour qui ?

les entreprises au sein desquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales (au moins 1 délégué syndical)



#### Pour quoi ?

- la **rémunération, le temps de travail** et le dispositif de partage de la valeur (PPV) dans l'entreprise ;
- l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes la **qualité de vie et des conditions de travail** (QVCT)



#### Par qui et quand ?

**L'initiative** de la négociation appartient à **l'employeur**.

En l'absence de toute initiative de l'employeur, la NAO s'engage obligatoirement à la demande d'une **organisation syndicale représentative**

- 1 fois tous les 4 ans par accord de méthode ou tous les ans sans accord

## Les sujets de la QVCT



Article L2242-17 du  
code du travail

**Négociation annuelle sur  
l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les  
hommes et la qualité de  
vie et des conditions de  
travail**

Articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Lutte contre les discriminations.

Insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Définition d'un régime de prévoyance.

Exercice du droit d'expression directe et collective.

Droit à la déconnexion.

+ Entreprises de plus de 50 salariés et dotées d'une section syndicale : mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.



**Les obligations en matière de santé  
au travail, équilibre vie pro/vie  
perso, égalité professionnelle, lutte  
contre le harcèlement, suivi  
médical**

## Santé au travail et prévention des risques

### Obligations des employeurs pour garantir la santé et la sécurité des salariés

Articles L4121-1 à L4121-5 du code du travail

### Traçabilité de l'obligation de formation : le passeport prévention

Le ministère du travail a annoncé, le 17 février 2025, le nouveau calendrier de déploiement du passeport de prévention :

- **28 avril 2025** : ouverture de service pour les organismes de formation ;
- **Premier trimestre 2026** : ouverture de service pour les employeurs ;
- **Quatrième trimestre 2026** : ouverture de service pour les travailleurs

- Evaluer les risques professionnels encourus par les salariés sur leur poste de travail en réalisant le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- S'assurer du suivi individuel de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés
- Mettre en œuvre les actions de prévention et de protection adaptées, en suivant les 9 principes généraux de prévention (Art. L4121-2 du Code du Travail)
- Respecter les dispositions légales et réglementaires pour lesquelles il y a obligation de sécurité, de moyens et de résultat
- Informer et former les salariés sur leurs risques professionnels

## suivi médical des salariés

### Obligations des employeurs en matière de suivi médical individuel des salariés

*loi n°2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail  
La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021  
décret n° 2022-372 du 16 mars 2022*



- **Visite d'information et de prévention**

*Article R4624-10 du code du travail*

- **La visite médicale de reprise**

*Article R4624-31 du code du travail*

- **La visite médicale de pré-reprise**

*pour les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours (article L4624-2-4 du code du travail).*

- **Le rendez-vous de liaison**

*lorsque l'arrêt de travail dépasse 30 jours (article L1226-1-3 du code du travail)*

- **La visite médicale de mi-carrière :**

*Vérifier si le poste occupé par le salarié est en adéquation avec son état de santé et de détecter le risque de désinsertion professionnelle (article L4624-2-2 du code du travail).*

- **La visite post-exposition ou post-professionnelle :**

*pour Le salarié qui cesse d'être exposé à certains risques au cours de sa vie professionnelle bénéficie de cette visite afin de dresser un état des lieux des expositions et de mettre en place, le cas échéant, un dispositif de surveillance médicale post-professionnelle. (Article L4624-2-1 du code du travail)*

## Equilibre vie professionnelle et vie personnelle

**Obligations des employeurs pour garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**



### ● Durée du travail et temps de repos

Respecter les dispositions légales relatives à la durée du travail et aux temps de repos.

*Veiller à ce que les salariés ne dépassent pas la durée maximale de travail hebdomadaire et journalière et qu'ils bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives (article L3131-1 du Code du travail).*

### ● Droit à la déconnexion (>50 salariés)

Négocier un accord ou à élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion

*Veiller à ce que les salariés puissent se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de leurs heures de travail (article L2242-8 du Code du travail).*

### ● Aménagement du temps de travail et congés spécifiques

Respecter les droits des salariés en matière d'aménagement du temps de travail (temps partiel, télétravail, le congé parental d'éducation, congés pour événements familiaux (articles L3123-1 et suivants, L1222-9 et suivants, L1225-47 à L1225-61 et L3142-1 à L3142-9 du Code du travail).

## Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

### Obligations des employeurs pour garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Articles L1141-1 à L1146-3 du code du travail



#### ● Recrutement et égalité des sexes

*Il est interdit de refuser une embauche, une mutation, ou de refuser le renouvellement d'un contrat de travail pour un motif lié au sexe.*

#### ● Politique de rémunération et carrière

*Toute différence de salaire basée sur le sexe est strictement prohibée. Même exigence concernant les décisions touchant à la formation, à la classification, à la promotion, à la mutation, aux congés, aux sanctions disciplinaires et au licenciement.*

#### ● Informations légales à fournir par l'employeur (>50 salariés)

*L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes et ses indicateurs doivent être consultables et **publiés avant le 1er mars chaque année.***

### Toutes les entreprises sont concernées !!



**Article L1142-5 :** Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

- 1° Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
- 2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles [L. 2232-21](#) et [L. 2232-24](#) ;
- 3° Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## Lutte contre le harcèlement moral et sexuel

### Obligations des employeurs pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel

Articles L1152-4 et L 1153-5 du code du travail

Article 222-33-2 du code pénal



### obligation générale de sécurité de résultat et de protection de la santé du salarié. (articles L4121-1 et -2 du Code du travail).

Le code du travail énumère les obligations en matière de harcèlement.

- Mettre en place des actions de prévention. et de sensibilisation
- Mettre à jour le règlement intérieur de l'entreprise.
- Prévoir un affichage obligatoire sur le harcèlement (L 1153-5 du code du travail)
- Mener une enquête harcèlement.
- Désigner un référent harcèlement dans l'entreprise.
- faire cesser les agissements déjà constitués (article L1152-5 du Code du travail).



La décision cadre du Défenseur des droits du 5 février 2025 ( N°2025-019) rappelle les mesures de préventions des risques psychosociaux **qui s'imposent à l'employeur** et précise le traitement des alertes et signalements pour discrimination et harcèlement sexuel.



**Le rôle du CSE en matière  
de QVCT**

## Le rôle du CSE pour la mise en œuvre de la démarche QVCT



*La délégation du personnel au comité social et économique contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail ».*

### **Article L2312-5**

### ● Les missions du CSE

**les enquêtes, les expertises, le droit d'alerte : le CSE agit comme le garant de la QVCT**

### Les obligations de l'employeur en matière de santé au travail

- Droit d'accès à certains documents
  - *(Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)*
  - *Registre unique du personnel*
  - *Ensemble des livres, registres et documents obligatoires en matière de santé et sécurité*
  
- Information et Consultation obligatoire
  - *Les conditions d'emploi, de travail*
  - *L'introduction de nouvelles technologies,*
  - *Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail et l'aménagement des postes de travail.*

## Les enquêtes et inspections du CSE



*Le CSE procède, à intervalles réguliers, à **des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail**. Il réalise des **enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. **Il est informé des suites réservées à ses observations.** (Article L 2312-3 et R 2312-4, L 2312-5 du code du travail)*

### ● Les Inspections du CSE

Observation des postes de travail et contacts avec les salariés, échange sur l'ambiance et les conditions de travail, information des salariés sur leurs droits

*Si des irrégularités sont constatées, le CSE devra être « informé des suites réservées à ses observations ». Et en cas d'urgence, en fonction de la gravité et de la nature des constats, il sera possible de déclencher un droit d'alerte, ou de saisir l'inspection du travail, le médecin du travail ou la CARSAT.*

### ● Les enquêtes AT/MP

*une information immédiate sur les accidents est nécessaire pour permettre au CSE d'exercer sa prérogative d'enquête*

*Le CSE doit désigner les élus en charge de mener l'enquête avec le représentant de la Direction*

*L'objectif de l'enquête est d'établir un arbre des causes et de prendre les mesures de prévention et de réduction du risque appropriées*

## Les expertises du CSE en matière de QVCT

### Recours à un expert « habilité »

(*article L. 2315-94*)



### Recours à un expert-comptable :

• En vue de la consultation sur les **orientations stratégiques de l'entreprise** ;

• En vue de la consultation sur la **situation économique et financière de l'entreprise**.

• Dans le cadre de la consultation sur la **politique sociale de l'entreprise**, les conditions de travail et l'emploi.

- Lorsqu'un **risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement
- En cas d'introduction de **nouvelles technologies ou de projet important** modifiant les conditions de **santé** et de **sécurité** ou les **conditions de travail**
- Dans les entreprises d'**au moins 300 salariés**, en vue de préparer la **négociation sur l'égalité professionnelle**.

*Cour de cassation, chambre sociale, 14 février 2024, n° 22-18.413*

- IL n'existe pas un droit général à l'expertise
- Il incombe au CSE dont la délibération ordonnant une expertise est contestée par l'employeur, de **démontrer l'existence d'un risque grave, identifié et actuel, dans l'établissement**

## Le droit d'alerte



Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique alerte l'employeur en application de l'article L. 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

**L'employeur procède immédiatement à une enquête** avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. (Article L4132-2 du code du travail)

- Le droit d'alerte **en cas d'atteinte aux droits des personnes**, situations de harcèlement sexuel, harcèlement moral, mesures discriminatoires, atteintes à l'intégrité physique, d'atteintes aux droits du salarié (droit de grève, droit aux congés, droit à la déconnexion, etc). Article L2312-5
- Le droit d'alerte **en cas de danger grave et imminent**, Exposition à des agents nocifs pour la santé, défectuosité du matériel ;absence ou une insuffisance de matériel protecteur, machine dangereuse (article L.4131-1 du Code du travail)
- Le droit d'alerte **en cas de risque grave pour la santé publique** et l'environnement. (Article L4133-1 du code du travail)

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le CSE bénéficie de 2 droits d'alerte supplémentaires :

- Le droit d'alerte économique
- Le droit d'alerte sociale.

# Santé au travail, risque physiques et psychiques, QVCT, pénibilité : les chantiers 2025

## CONCLUSION



**Les évènements de la QVCT à venir en 2025**

**28 avril**

Journée mondiale SST

**12 au 16 mai**

Semaine de la Sécurité routière au travail

**16 au 20 juin**

Semaine Pour la QVCT

**18 sept.**

Semaine du développement durable

**10 oct.**

Journée mondiale de la santé mentale

**03 déc.**

Journée internationale des personnes handicapées

# Questions/ réponses

# En savoir plus ....

## Les derniers replays

 <p>REPLAY</p> <p>DROIT DU TRAVAIL, DROIT SOCIAL</p> <p><b>Actualité légale et sociale : quelles nouveautés vont impacter la gestion de vos RH ?</b></p> <p> ADP France - TV</p> <p>Il y a 1 semaine</p> <p>3413 inscrits   ☆ 4.8 (84 avis)</p>	 <p>REPLAY</p> <p>FUTUR DE L'ENTREPRISE, INNOVATION</p> <p><b>Le monde du travail en 2024 : Votre entreprise est-elle prête ?</b></p> <p> ADP France - TV</p> <p>Il y a 1 mois</p> <p>454 inscrits   ☆ 4.7 (10 avis)</p>	 <p>REPLAY</p> <p>DROIT DU TRAVAIL, DROIT SOCIAL</p> <p><b>Focus actu : enjeux et conséquences d'un avis du médecin du travail</b></p> <p> ADP France - TV</p> <p>Il y a 1 mois</p> <p>1996 inscrits   ☆ 4.7 (231 avis)</p>
---	---	---



Téléchargez cette présentation (onglet sur la droite)

[webikeo.fr/chaine/adp-France-tv](https://webikeo.fr/chaine/adp-France-tv)

consultez les webinaires passés et à venir

<https://mar-law.fr/>

Retrouvez l'actualité de votre expert MAR&LAW

MATINALES  
DE L'ACTU  
**SOCIALE**  
FOCUS ACTU

*MERCI*  
*POUR VOTRE ATTENTION*

