

# La QVT à travers le prisme des obligations légales

Depuis 3 ans, la QVT est devenue une obligation légale concrète pour les entreprises. Rencontre avec Philippe Pacotte, associé co-responsable du département « Droit social-Protection sociale » chez DELSOL Avocats, qui nous en dit plus.



Philippe PACOTTE

**DELSOL** AVOCATS  
LA QUALITÉ DE LA RELATION

## Quel est le positionnement du cabinet dans le domaine du droit social ?

Nous accompagnons les employeurs, des entreprises de toute taille et des associations, en recherchant toujours à optimiser leurs contraintes légales pour leur permettre d'atteindre leurs objectifs. Même si le droit du travail peut être perçu a priori comme un obstacle, il peut contribuer à faire évoluer positivement leur organisation. Notre enjeu est de faire en sorte que les salariés et l'employeur concourent de la manière la plus efficace à leur but commun : créer de la valeur. Nous sommes donc un conseil qui va faciliter l'absorption du droit social, de son utilisation et de ses

limites pour créer de la performance et de la croissance.

## Depuis 2013, les entreprises doivent intégrer chaque année des réformes majeures au niveau du droit du social. Actuellement, quels sont les principaux sujets qui vous mobilisent ?

Nous sommes notamment mobilisés par la mise en place du Comité Social et Économique qui se substitue aux délégués du personnel, aux comités d'entreprise et au CHSCT dans le cadre des Ordonnances Macron. Nous devons gérer la mutation des instances et la gestion de l'application des nouvelles obligations dans le temps, alors que dans de nombreuses entreprises, les anciennes instances sont toujours en place. Cela peut impacter la procédure d'information et de consultation des instances suivant que l'on applique une disposition transitoire avec le maintien des anciennes instances ou que l'on s'inscrive dans une application immédiate.

Face à ces évolutions récurrentes et complexes, l'avocat a plus que jamais un rôle clé à jouer au niveau de la sécurisation des pratiques sociales, notamment par rapport aux problématiques d'application de la loi. Faire le tri entre ce qui a été abrogé et ce qui est applicable n'est pas toujours évident pour les entreprises.

## Si la QVT renvoie à la notion de bien-être, pour vous, il s'agit également de dispositions légales. Qu'en est-il ?

Depuis 2015, la QVT est liée à des dispositions concrètes et des négociations obligatoires : articulation entre vie privée et professionnelle, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, lutte contre la discrimination au travail, maintien et insertion des personnes en situa-

tion de handicap, définition des régimes de prévoyance, droit d'expression des salariés, risques professionnels...

Les entreprises doivent gérer ces obligations avec une projection dans le temps. Il s'agit, en effet, de négociations collectives qui s'inscrivent dans le projet d'entreprise et qui vont être soumises à discussion avec les partenaires sociaux avant de formaliser un accord. Nous accompagnons les entreprises à toutes les étapes de ce processus.

Parce que ces sujets ne sont pas uniquement légaux et revêtent une dimension RH, nous faisons appel à des partenaires pour mettre en place de bonnes pratiques qu'elles soient par exemple managériales, relatives à la déconnexion, ou à la bonne gestion des outils numériques...

Nous sommes particulièrement vigilants à l'aménagement de la durée du travail et au respect du droit à la déconnexion et portons une attention particulière à la gestion des risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles) et au respect de règles relatives à la santé au travail. Nous comptons en effet au sein de notre équipe un spécialiste de cette matière spécifique. À cela s'ajoutent aussi les risques psycho-sociaux résultant des relations interpersonnelles en entreprise et pouvant déboucher sur des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Il s'agit, d'ailleurs, d'un indicateur intéressant à rapprocher de la QVT. ■