

JEAN-BAPTISTE MOUSTIÉ

COMPTRASEC UMR 5114 CNRS-Université Montesquieu-Bordeaux IV

¹ Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.

² Cf. not. C. Radé, « Aspects sociaux du projet de loi ouvrant le mariage aux personnes de même sexe », *Lex-Abse Hebdo éd. Sociale*, 22 novembre 2012, n° 506.

³ Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013, *op. cit.*, art. 19.

⁴ Code du travail, art. L. 1132-3-2.

⁵ *Les Cahiers du DRH*, mai 2013, n° 198, p. 56.

⁶ En ce sens : A. Casado, « Brève glose du nouvel article L. 1132-3-2 du Code du travail », *Cah. soc. Barreau* 31 mai 2013, n° 252, p. 148.

⁷ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

⁸ Cons. const., 13 juin 2013, déc. n° 2013-672 DC.

⁹ ANI pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés du 11 janvier 2013.

¹⁰ G. Couturier, « Avant-propos », *SSL* 8 juillet 2013, n° 1592, p. 6.

¹¹ B. Teyssié, « Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : vers un nouveau droit du travail ? », *JCP éd. S.* 18 juin 2013, n° 25, p. 10.

¹² *SSL* 8 juillet 2013, n° 1592, p. 8, entretien avec J.-D. Combrexelle.

I – Loi du 17 mai 2013¹, dite loi sur le « Mariage pour tous »

Bien qu'ayant concerné avant tout le droit de la famille, la consécration juridique de l'engagement du candidat François Hollande à ouvrir « *le droit au mariage et à l'adoption aux couples homosexuels* » trouve également écho en droit du travail². L'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe s'est à ce titre accompagnée de l'introduction d'un nouvel article dans le Code du travail, destinée à prendre en compte cette évolution législative³. Le Code du travail énonce désormais qu'« *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité* »⁴. Les salariés pourront donc refuser, sans être sanctionné, une mutation géographique dans les pays punissant l'homosexualité. Cette disposition peut avoir un réel impact sur le pouvoir de direction de l'employeur quand on sait que l'homosexualité demeure illégale dans 90 pays⁵. Cette mesure s'applique à l'ensemble des salariés homosexuels, indépendamment de leur situation familiale et donc de leur situation conjugale. Cette loi soulève quelques interrogations quant à son application⁶ notamment au vu de l'articulation avec la protection de la vie privée. De plus, pour refuser une mutation, hormis le fait de dévoiler son orientation sexuelle, le travailleur devra prouver le caractère homophobe de la législation de l'État de destination.

II – Loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi⁷

Validée en quasi-totalité par le Conseil constitutionnel⁸, la loi transposant les dispositions de l'ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2013⁹ peut désormais pleinement s'appliquer. Cette « *réforme de crise* »¹⁰, issue de la négociation entre partenaires sociaux, a notamment pour idée de croiser « *préservation de l'emploi et adaptation de l'entreprise, quête de «sécurisation» et recherche de compétitivité* »¹¹. De fait, tout comme l'ANI dont elle est issue, la loi se caractérise par la grande diversité de ses dispositions. Pour rappel, elle s'attache notamment à réduire les situations précaires d'emploi – CDD ou temps partiel à faible nombre d'heures – et à favoriser l'évolution de carrières des salariés¹² *via* une meilleure formation professionnelle ou une mobilité facilitée. Le rôle des institutions



représentatives du personnel (IRP) se trouve par ailleurs étoffé grâce à la consultation du CE sur les orientations stratégiques ainsi qu'une meilleure information générale des IRP. Concernant la flexibilité, la mesure emblématique tient dans les accords de maintien dans l'emploi¹³ qui permettent de faire varier le temps de travail et la rémunération des salariés en cas de menace conjoncturelle pesant sur la situation économique de l'entreprise.

III – Accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail¹⁴

Cet ANI, d'une longueur certaine, s'inscrit pleinement dans la tendance du droit social à appréhender le salarié en tant que personne. L'ANI confirme à ce titre que « *la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes* »¹⁵. On ne peut d'ailleurs s'empêcher de rapprocher ce texte d'autres accords faisant progresser la qualité de vie au travail. On pense aux ANI sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes¹⁶, le stress au travail¹⁷ ou le harcèlement et la violence¹⁸. De fait l'accord s'inscrit dans un contexte de prise en charge des risques psychosociaux (RPS), même si la notion de qualité de vie au travail ne tend pas à se substituer à celle de RPS¹⁹. Concernant la délimitation de la notion de qualité de vie, l'accord la rapproche du concept de bien-être²⁰ et souligne sa dualité, ses éléments étant « *relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise* »²¹. Les composantes les plus concrètes de la qualité de vie au travail résident dans l'environnement physique de travail, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que l'égalité professionnelle²². L'accord propose donc aux partenaires sociaux de mettre en place à titre expérimental au niveau de l'entreprise comme de la branche, une négociation sur la qualité de vie au travail²³. Cette négociation devra alors se concentrer sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes²⁴ avec la suppression des discriminations, la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle²⁵ – notamment au vu des TIC²⁶ –, la formation et l'évolution de carrière des travailleurs à temps partiel ou l'expression des salariés sur leur travail²⁷. L'accord rappelle enfin la nécessité de sensibiliser les managers en matière de gestion d'équipe et de comportements managériaux susceptibles de favoriser la qualité de vie au travail²⁸.

¹³ G. Loiseau, « Les accords de maintien dans l'emploi », *JCP éd. S.* 18 juin 2013, n° 25, p. 2.

¹⁴ ANI vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle du 19 juin 2013.

¹⁵ *Idem.*, préamb.

¹⁶ ANI relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 1er mars 2004.

¹⁷ ANI sur le stress au travail du 2 juillet 2008.

¹⁸ ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

¹⁹ Cf. H. Lanouzière, « Un coup pour rien ou un virage décisif ? – L'accord du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail », *SSL* 16 septembre 2013, n° 1597, spéc. pp. 4-5.

²⁰ *Ibidem.*

²¹ ANI vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, *op. cit.*, art. 1.

²² *Id.*, art. 2.

²³ *Id.*, art. 13.

²⁴ *Id.*, titre III.

²⁵ *Id.*, titre IV.

²⁶ *Id.*, art. 17.

²⁷ *Id.*, art. 12.

²⁸ *Id.*, art. 16.