



Le droit à la déconnexion restera-t-il une loi virtuelle ?

Les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) ont bouleversé notre quotidien. Dans l'entreprise, les NTIC ont profondément modifié les conditions de travail. La Loi Travail du 8 août 2016 instaure, pour la première, un droit à la déconnexion. La nécessité de légiférer s'explique par l'impact négatif que peut avoir les NTIC utilisées dans l'entreprise, sur la santé du salarié.

Avant d'aborder les points négatifs des NTIC et le droit à la déconnexion, analysons les points positifs des NTIC sur les conditions de vie au travail, qui sont au nombre de six :

- La réduction des risques professionnels et des accidents de travail,
- Le recentrage de l'entreprise sur les activités à forte valeur ajoutée (suppression des tâches répétitives),
- La professionnalisation (montée en compétence des salariés, partage des bonnes pratiques),
- La conciliation vie privée / vie professionnelle (télétravail, planification du travail),

- Le renforcement du travail collectif (travail en mode projet),
- Le développement de l'intelligence collective (réseaux sociaux).

Des conséquences néfastes pour la santé

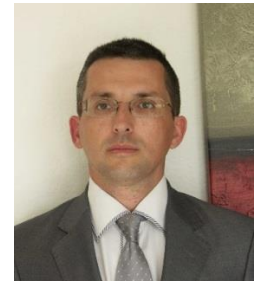
Mais l'utilisation excessive de ces nouvelles technologies peut avoir des conséquences néfastes sur la santé des salariés :

(1) L'augmentation des rythmes de travail :

L'augmentation de la productivité (générée par les NTIC) entraîne un surcroît d'activités. La multiplication des flux d'information en temps réel, entraîne une réponse immédiate. Le salarié travaille dans l'urgence, il n'y a plus de hiérarchisation des tâches. Toute information a la même valeur.

(2) La surcharge informelle :

Les NTIC génèrent de la surinformation, qui fait perdre beaucoup de temps, au salarié.



Didier FORNO

Président-Directeur Général
Groupe CEOLIS

Editorial

Vive la déconnexion !

Je voyage beaucoup partout en France, essentiellement en train. J'aime observer le comportement des gens vis-à-vis de leur téléphone.

Certains le consultent frénétiquement dès qu'il « bip », d'autres le laissent de côté, lisent un magazine ou font la sieste, et n'y touchent pas pendant tout le voyage...

Une conclusion s'impose, nous ne sommes pas égaux devant l'utilisation de ce téléphone portable.

Certains ont le recul pour mettre à distance cet outil, d'autres pas.

Une véritable addiction existe.

Vive le droit à la déconnexion !

(3) Le renforcement des contrôles :

Les NTIC, dans l'objectif est d'améliorer la productivité, mettent sous contrôle le salarié. Chaque action est analysée, pistée. Ce renforcement du contrôle génère du stress.

(4) L'effacement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée :

Avec les nouveaux outils de communication, les salariés travaillent de plus en plus en « débordement », c'est-à-dire, hors des heures de travail (soirée, week-end). Certains salariés se sentent « obligés » ou sont « obligés » d'être joignables à toute heure. La difficulté à « couper » peut entraîner un surmenage.

(5) Le sentiment d'isolement :

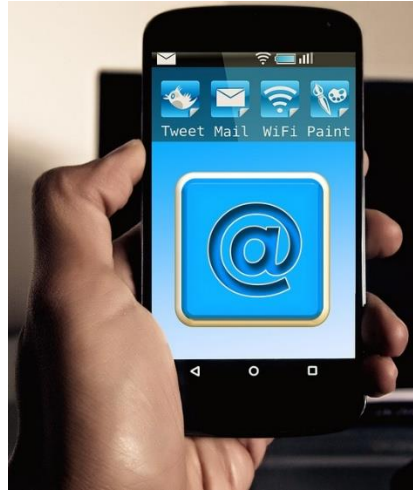
Les NTIC peuvent contribuer à isoler les salariés en réduisant les contacts directs avec les collègues, les clients et fournisseurs (communication par mails). Le nomadisme et le télétravail peuvent accentuer ce phénomène.

*(Ces informations sont tirées de l'étude réalisée par **CAPGEMINI CONSULTING** : Impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication sur la qualité de vie et la santé au travail)*

Deux facteurs expliquent en grande partie les effets néfastes des NTIC : une maîtrise insuffisante des compétences liées aux NTIC, qui ne permet pas au salarié de mettre « à distance » la technologie et une organisation du travail, autour des NTIC, qui réduit la marge de

manœuvre laissée au salarié, dans l'exécution de son travail.

L'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.



Depuis le 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit porter sur « *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 la vie personnelle et familiale* ».

A défaut d'accord collectif, signé avec les organisations syndicales représentatives, l'employeur établit une charte, après avis du comité d'entreprise.

L'accord collectif ou la charte doit aborder les modalités du droit à la déconnexion, la mise en place d'outils de régulation et d'utilisation des outils numériques et la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation du personnel d'encadrement, à un usage raisonnable des dits outils.

Si l'employeur ne prend pas l'initiative de la négociation, il s'expose à une amende. Si l'employeur n'établit pas la charte, la loi n'a pas prévu de sanction. Mais attention, si un salarié était victime, par exemple, d'un burn-out, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée. En effet, l'employeur a une obligation de résultat en matière santé et de sécurité au travail.

Pour les salariés au forfait jours, si l'accord collectif ne contient pas de disposition relative aux modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion, l'employeur peut définir unilatéralement ces modalités et les communiquer par tout moyen au salarié.



Cette prise de conscience du législateur et des organisations syndicales fera-t-elle évoluer les pratiques dans les entreprises ? Rien n'est moins sûr ! Dans un monde du travail soumis à la mondialisation, où la productivité règne souvent en maître, les changements de comportement seront difficiles à faire accepter, par les managers et... par une partie des exécutants !

La pratique religieuse en entreprise : publication d'un guide pratique

Le Ministère du Travail vient de publier un guide du fait religieux dans les entreprises privées. Ce guide n'a pas de valeur normative opposable, mais il a pour objectif d'éclairer les employeurs et salariés sur la conduite à adopter sur la liberté religieuse dans l'entreprise et ses limites.

Ce guide a pour but de clarifier la liberté de religion, la laïcité, le principe de non-discrimination et le principe de neutralité du règlement intérieur.

Le guide rappelle que l'employeur peut introduire dans le règlement intérieur de l'entreprise, des

restrictions à la liberté religieuse. Pour être licites, les restrictions doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise ou l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux et proportionnées au but recherché.

Sélection de questions / réponses du guide :

Question	Réponse
En raison de ses convictions religieuses, un salarié refuse d'exécuter certaines tâches de son travail. L'employeur peut-il le sanctionner ?	Oui, il s'agit d'une faute, pouvant donner lieu à sanction disciplinaire.
L'employeur peut-il contraindre un salarié à participer à un repas d'affaires, alors que celui-ci ne le souhaite pas en raison de ses interdits alimentaires ?	Si la participation du salarié à ce repas d'affaires fait partie du travail pour lequel il a été embauché, l'employeur peut exiger sa présence. Mais il ne peut pas exiger que celui-ci consomme le repas.
L'employeur peut-il contraindre un salarié à rompre son jeûne motivé par des raisons religieuses ?	Non, sauf si les conséquences du jeûne sont de nature à mettre en péril la sécurité du salarié et de ses collègues.
L'employeur peut-il interdire dans le règlement intérieur, de porter des tenues ou symboles religieux ?	Oui, si l'interdiction est justifiée par des motifs de santé, de sécurité ou d'organisation du travail. <i>Pour les interdictions liées à l'image ou aux intérêts commerciaux de l'entreprise, la question n'est pas tranchée à ce jour.</i>
L'employeur peut-il interdire aux salariés d'installer des objets religieux dans leur espace de travail ?	Non, sous réserve que cela ne cause pas un trouble objectif dans l'entreprise.

Un salarié adopte une attitude différente envers ses collègues, en invoquant ses convictions religieuses. Dès lors que cela ne concerne pas l'exécution directe du contrat de travail, l'employeur peut-il l'accepter ?	L'employeur peut sanctionner une attitude ayant pour objet ou pour effet d'ignorer une personne en raison de son sexe, de sa religion, de ses convictions ou de ses origines.
Lorsque l'employeur met en place un restaurant d'entreprise, doit-il répondre aux demandes de repas spécifiques, motivées par des raisons religieuses ?	Non.

Comment valider des accords collectifs par référendum ?

Un des objectifs de la loi Travail est de généraliser l'accord d'entreprise. L'accord collectif est signé par les syndicats représentants plus de la moitié des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs, au premier tour des dernières élections professionnelles.

Si cette condition n'est pas remplie, les syndicats signataires peuvent demander que l'accord soit soumis au personnel pour approbation. Pour exercer cette faculté, les signataires doivent totaliser plus de 30 % des suffrages exprimés au

premier tour, en faveur des syndicats représentatifs.

L'objectif de la loi Travail est de généraliser les accords d'entreprise

Cette possibilité s'applique depuis le 1^{er} janvier 2017 aux accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés. Elle sera étendue à tous les accords collectifs, à compter du 1^{er} septembre 2019.

A compter de la date de conclusion de l'accord, les syndicats signataires

ont un mois, pour demander à l'employeur, d'organiser une consultation des salariés.

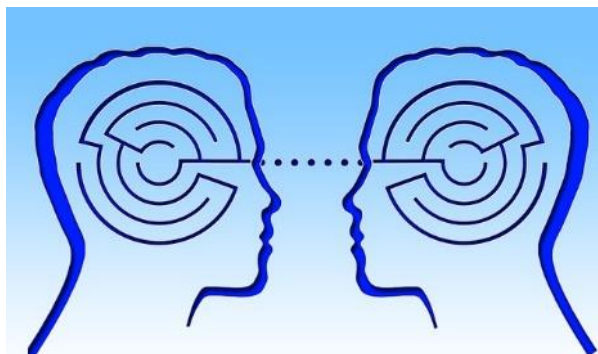
Dans les entreprises où il n'y a pas de délégué syndical, l'employeur peut négocier un accord collectif, avec les élus du personnel mandatés ou, en l'absence d'élus, ou si aucun ne s'est manifesté, avec des salariés mandatés. L'accord est ensuite soumis au personnel pour approbation.



Orientations stratégiques de l'entreprise : impossibilité pour le CE d'émettre un avis

La BDES (Base de données économiques et sociales) constitue le support de consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. La BDES doit contenir les informations sur l'année en cours, les deux années précédentes et les prévisions des trois années suivantes.

Un comité d'entreprise est convoqué par l'employeur pour donner son avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Le comité d'entreprise (CE) saisit le TGI, pour faire constater les carences au niveau des informations transmises : aucune prévision transmise sur les trois prochaines années. Le CE estime ne pas avoir de vision sur le futur de l'entreprise et donc d'être dans l'impossibilité de se prononcer.



Le TGI donne raison au CE. Il rappelle que pour formuler un avis, le CE dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations. Dans le cas présent, les informations présentées sous forme de tableaux synthétiques ne permettaient pas aux élus de disposer d'une

information précise sur les moyens que l'entreprise entendait mettre en œuvre pour parvenir à ses objectifs ou sur les conséquences attendues sur l'évolution des métiers et des compétences ainsi que sur l'organisation du travail et l'emploi. Les informations étant lacunaires, les élus ne disposaient pas d'informations suffisantes pour rendre un avis éclairé.

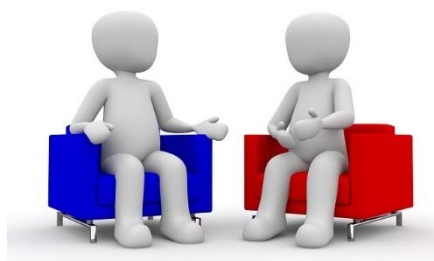
Le juge a donc ordonné à l'entreprise de communiquer les informations manquantes, sous astreinte.

TGI de Nanterre 18 janvier 2017

Entretien professionnel

La loi a prévu que chaque salarié est tenu de passer au moins un entretien professionnel tous les deux ans auprès de son entreprise.

De plus, des entretiens professionnels devront être systématiquement proposés à des salariés ayant connu un changement de situation (après un congé de solidarité familiale par exemple), et



aussi après la reprise de leur activité. L'organisation de ces entretiens a pour objectifs d'évaluer les perspectives d'évolution des salariés mais aussi de les informer sur la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Emploi fictif : Être payé à ne rien faire, c'est pas bien ?

Payer un salarié à ne rien faire peut constituer une faute prud'homale. En effet, la Cour de Cassation considère qu'il résulte du fait du remplacement d'un salarié dans ses fonctions et qu'aucune autre affectation ne lui ait été proposée, l'employeur a manqué à son obligation de fournir le travail convenu. (En l'espèce, manquant d'activité professionnelle, l'employeur avait laissé une salariée à son domicile tout en lui versant sa rémunération. La Cour de cassation a considéré que l'employeur a ainsi commis une faute justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à ses torts).

Payer un salarié à ne rien faire peut constituer une infraction pénale. Le paiement durant plusieurs années d'un salaire au profit d'une personne bénéficiant d'un emploi fictif constitue indéniablement un acte de gestion contraire aux intérêts de la société, susceptible de donner lieu à poursuites pénales pour abus de biens sociaux et qui doit être considéré comme fautif (Cour d'appel de Bordeaux, 26 juin 2014 n° 13/00712).

Le délit d'abus de biens sociaux résultant de versement de salaires rémunérant un emploi fictif est une infraction instantanée consommée lors de chaque paiement indu (Cass. crim., 28 mai 2003 n° 02-83.544).

Constitue un détournement de fonds publics le fait de payer sur dotation budgétaire une personne mise à sa disposition sans lui fournir aucun travail correspondant (Cass. crim. R, 30 mai 2001 Juris-Data n° 2001-010343).



En matière d'abus de biens sociaux ou d'abus de confiance la prescription court, sauf dissimulation, à compter de la présentation aux associés des comptes annuels par lesquels les dépenses litigieuses sont mises indûment à charge de la société, c'est-à-dire à partir du jour où les faits ont été constatés dans des conditions permettant l'exercice de l'action publique.

S'agissant du versement de salaires rémunérant un emploi fictif, l'infraction est consommée lors de chaque paiement mensuel indu et pas seulement le jour où les contrats de travail ont été conclus.

Le fait de faire figurer dans les dépenses annuelles de la société les salaires des employés qui n'y travaillent pas réellement et de les

déclarer à l'URSSAF, s'il est nécessaire pour conserver l'apparence de la régularité d'un contrat de travail et pour pérenniser ce procédé frauduleux, ne saurait être considéré comme un acte permettant l'exercice de l'action publique dès lors que l'absence de contrepartie au bénéfice de la société et le lieu d'exercice des fonctions de ces salariés demeurent dissimulés par les dirigeants qui prennent en charge ces emplois dans la plus grande discrétion, au milieu de personnels importants, lesquels n'ont aucun contact avec les salariés litigieux et qu'ainsi ni les commissaires aux comptes, ni les associés n'ont les moyens de vérifier si un travail effectif est réellement fourni.

Ainsi, la prescription des délits d'abus de biens sociaux ou d'abus de confiance et donc de complicité et de recel de ces infractions, ne commence à courir que du jour de leur révélation, c'est-à-dire, en l'espèce, du jour de la réception par le juge d'instruction de la lettre anonyme dénonçant ces faits (CA Versailles, 1er déc. 2004, 9e ch).

Éric ROCHEBLAVE

Avocat au Barreau de Montpellier

Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

<http://www.rocheblave.com>

Infos express

Peut-on laisser un salarié sans travail ?

Fournir du travail à son salarié est une obligation essentielle du contrat de travail. Un employeur qui ne confie pas à son salarié un travail suffisant, s'expose à une rupture du contrat de travail à ses torts. La Cour de cassation a reconnu un manquement grave de l'employeur qui n'avait pas fourni à un salarié, du travail, pendant une semaine.



Sanctions envers les salariés : l'avertissement

Le code du travail a prévu une multitude de sanctions qui peuvent être exercées par un employeur envers ses salariés, la plus légère étant l'avertissement. En effet, suite à une faute commise par le salarié, l'employeur n'a qu'à envoyer un avertissement par écrit en l'informant des griefs qu'il a retenus contre lui, sans être tenu par des formalités supplémentaires.



Toutefois, un salarié ne peut subir une double sanction pour un même acte. Ainsi, un licenciement qui survient suite à un avertissement est considéré comme nul, sauf si l'acte fautif a été répété entre les deux sanctions. (Cass, chambre sociale, 3 Fév 2017, n°15-112.433)

Résultats des élections professionnelles dans les TPE

Les salariés des entreprises de moins de 11 salariés viennent de voter. Le résultat est marqué par une très faible participation (7,35 % des inscrits).

Les résultats sont les suivants :

- CGT : 25,12 %,
- CFDT : 15,49 %,
- FO : 13,01 %,
- UNSA : 12,49 %,
- CFTC : 7,44 %.

Éléments constitutifs de la rémunération des heures de délégation

La rémunération des heures de délégation doit prendre en compte l'intégralité des commissions, peu importe qu'elles soient générées par des ordres directs ou indirects.

Mme X. a été engagée en qualité de VRP par une société puis élue membre titulaire du comité d'entreprise, déléguée du personnel

suppléante ainsi que membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement de diverses sommes et à la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La cour d'appel de Bordeaux, dans un arrêt du 17 décembre 2015, relève que le taux horaire des heures de délégation, des heures de réunions du comité d'entreprise et du temps de trajet correspondant compris entre 9 heures et 19 heures doit être calculé en réintégrant la moyenne des commissions indirectes des douze derniers mois. Les juges du fond condamnent également l'employeur à payer à la salariée une somme à ce titre.

La Cour de cassation, dans une décision du 15 décembre 2016, rejette le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel qui a retenu, à bon droit, que la rémunération des heures de délégation devait être calculée en prenant en compte l'intégralité des commissions perçues par la salariée, qu'elles aient été générées par des ordres directs ou des ordres indirects.

FORMATION LOI TRAVAIL

(pour le CE et les DP)

Une journée pour comprendre les enjeux de la loi Travail !

Des outils pratiques pour négocier !

Formation intra-entreprise

(Contactez-nous pour toute précision)

La durée du
travail

Les accords
majoritaires

Licenciement
économique

Hacèlement /
Discrimination

Droit à la
déconnexion

Détachement
des salariés

Compte
personnel
d'activité

L'inversion de la
hiérarchie des lois ?

AVEZ-VOUS BESOIN D'INFORMATIONS ET DE DOCUMENTATIONS SUR LE FONCTIONNEMENT DE VOTRE CE ?

CEOLIS vous propose une assistance technique.

CEOLIS s'engage à répondre à toutes les questions du comité d'entreprise relatives à son fonctionnement et à ses attributions.

Le périmètre d'intervention de la société CÉOLIS, dans le cadre du contrat d'assistance du Comité d'entreprise couvre les points suivants :

- Le fonctionnement du comité d'entreprise
- Les attributions économiques et financières du CE
- Les attributions sociales et culturelles du CE
- Les obligations administratives et comptables
- Le budget de fonctionnement
- Le budget des activités sociales et culturelles

**ABONNEMENT
ANNUEL A
PARTIR DE 950
euros HT**

EXPERTISE-COMPTABLE DES COMITÉS D'ENTREPRISE

FORMATION CE* - DP - CHSCT, ASSISTANCE
JURIDIQUE



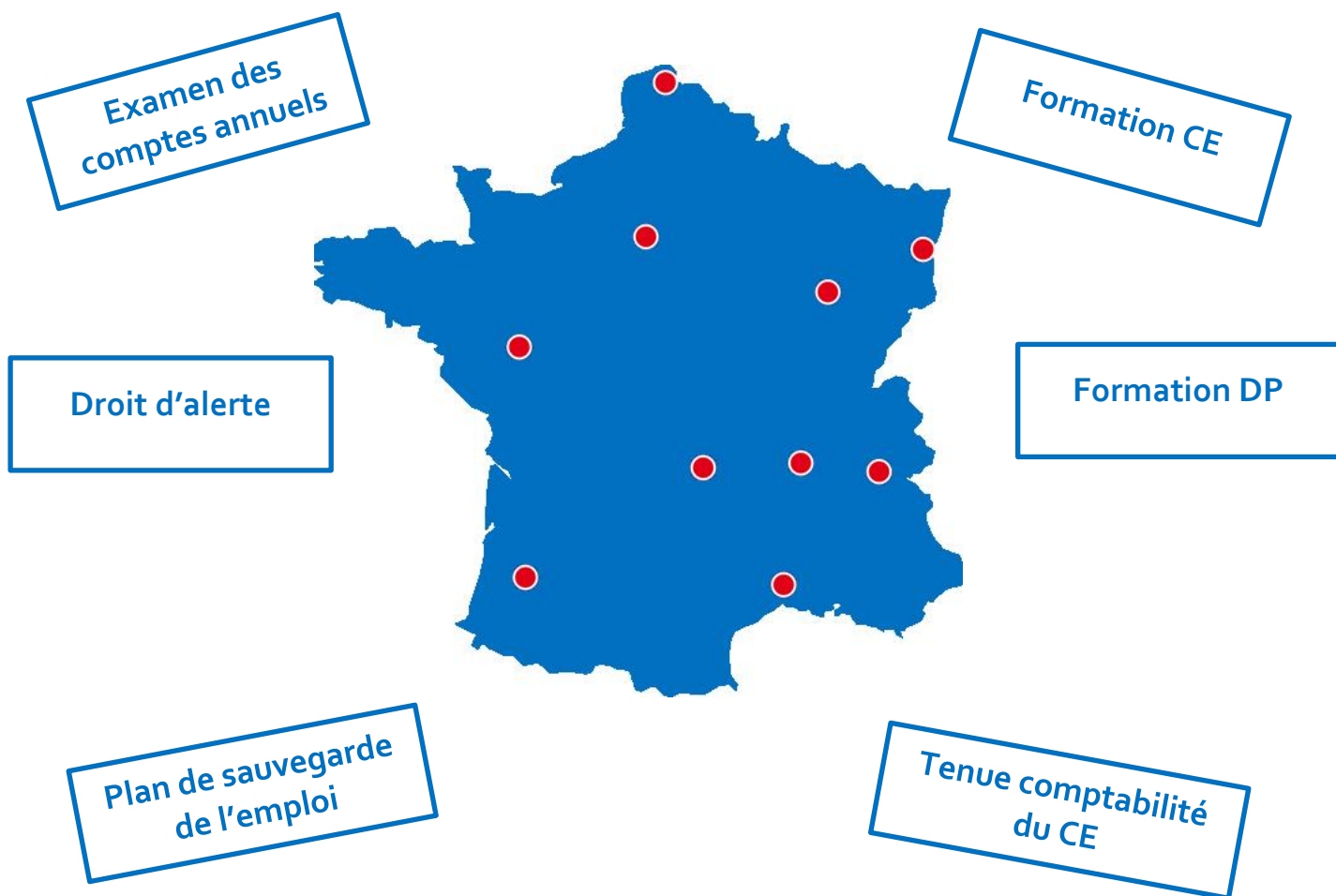
*CEOLIS est organisme de formation agréé pour les élus du personnel

Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr

N° de téléphone : 09 67 22 32 35

Groupe CEOLIS : implantations géographiques



Groupe CEOLIS

Expertise-comptable des comités d'entreprises

Commissariat aux comptes

Formation des Instances Représentatives du Personnel

Assistance juridique

Tél : 09 67 22 32 35

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Site internet : groupe-ceolis.fr

Abonnement
newsletter
gratuit sur notre
site internet

Céolis

Toute l'actualité du comité d'entreprise (mars 2017)