

Négociation loyale : quand l'employeur doit jouer cartes sur table

En droit du travail, le principe de loyauté est souvent associé à l'employé, mais qu'en est-il de l'employeur ?

En effet, si l'employé a l'obligation d'être loyal envers son employeur, l'inverse est tout aussi vrai. La jurisprudence reconnaît de plus en plus le devoir de l'employeur de se comporter avec loyauté envers ses employés et envers les représentants du personnel. Dans cet article, nous explorerons cette obligation de loyauté et donnerons quelques exemples concrets pour illustrer son importance, notamment, une jurisprudence récente concernant la négociation d'un accord de performance collective (APC).

L'obligation de loyauté envers les salariés : qu'est-ce que c'est ?

L'obligation de loyauté impose à l'employeur de ne pas agir d'une manière qui pourrait porter préjudice à l'employé, que ce soit dans l'exécution de son contrat de travail ou même après la fin de celui-

ci. Elle découle directement du principe général du droit civil selon lequel les contrats doivent être exécutés de bonne foi.

Comment se manifeste-t-elle concrètement ?

Plusieurs situations peuvent illustrer l'obligation de loyauté de l'employeur envers ses employés :

- Non-divulgence d'informations personnelles : L'employeur est tenu de respecter la confidentialité des informations personnelles de ses employés. Par exemple, il ne peut pas révéler des détails sur la santé d'un employé à d'autres collègues sans son consentement,
- Protection contre le harcèlement : L'employeur doit veiller à ce que l'environnement de travail soit exempt de toute forme de harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel.

L'obligation de loyauté envers les représentants du personnel : qu'est-ce que c'est ?

Éditorial

Une funeste connerie ?

Le président de la République a déclaré, le 30 août 2023, lors de sa réunion avec les chefs de partis que **« ne pas pouvoir être réélu est une funeste connerie »**.

Richard Ferrand, l'un des très proches du chef de l'État, avait surenchéri : *« Notre Constitution en dispose ainsi. Cependant, à titre personnel, je regrette tout ce qui bride la libre expression de la souveraineté populaire (...). Changeons tout cela... »*.

Dans les « ordonnances Macron » de 2017, sur la mise en place du CSE, le Président de la République avait décidé, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de limiter les mandats successifs à trois, pour les élus du personnel.

« Funeste connerie » ?



En matière de négociation avec les représentants du personnel, l'obligation de loyauté prend une dimension particulière et essentielle. L'employeur doit s'assurer que les échanges avec les instances représentatives du personnel (IRP) sont transparents, sincères et qu'ils ne contreviennent pas à l'éthique.



Concrètement, cela signifie que l'employeur est tenu :

- D'information et consulter : Dans certaines situations, l'employeur est tenu d'informer et de consulter les représentants du personnel. C'est le cas, par exemple, en cas de restructurations ou de changements majeurs dans l'entreprise,
- D'informer de manière complète et transparente : Les informations transmises aux IRP doivent être exactes, complètes et fournies en temps utile pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement leur rôle,
- D'éviter tout comportement trompeur : Par exemple, masquer ou minimiser des informations essentielles lors de discussions sur des restructurations d'entreprise serait considéré comme une violation de cette obligation,
- De respecter les accords conclus : Une fois qu'un accord est signé, l'employeur doit le respecter

scrupuleusement. Tout manquement à cet égard pourrait être perçu comme un acte de déloyauté.

La loyauté des négociations d'un accord de performance collective

Le Tribunal judiciaire de Paris, dans un arrêt récent (*TJ Paris, 20 juin 2023, n° 22/04785*) aborde cette question de la loyauté, dans le cadre de la négociation d'un accord de performance collective (APC).

Dans une société X, un accord de méthode est signé entre l'employeur et deux syndicats (UNSA et CGT), afin d'encadrer de futures négociations, dont un accord de performance collective. La crise sanitaire de la Covid-19 n'ayant pas permis de tenir le calendrier initial, un avenant à l'accord est signé, pour échelonner les négociations. Quelques mois plus tard, l'employeur adresse un mail au seul syndicat UNSA, l'invitant à finaliser l'accord. Ce qui est fait quelques jours plus tard, UNSA étant majoritaire.

La CGT conteste la validité de l'accord, n'ayant pas été conviée à la dernière réunion de négociation et n'ayant pas eu connaissance des dernières modifications de celui-ci. Selon le syndicat, l'accord doit être annulé pour manquement à l'obligation de loyauté.

Le Tribunal judiciaire de Paris donne raison à la CGT, étant établi que les négociations se sont tenues (avec les syndicats) de manière séparée. Le tribunal précise : « *La déloyauté que caractérise l'existence de*

négociations séparées invalide par elle-même l'ensemble du processus de négociation et ce d'autant, comme en l'espèce, qu'il n'existe que deux syndicats représentatifs dans l'entreprise, que le syndicat CGT est minoritaire et que la seule signature du syndicat UNSA suffit à conférer sa validité à l'accord collectif ».

En matière d'APC, les juges sont encore plus attentifs aux manœuvres déloyales de l'employeur car comme le rappelle le Tribunal judiciaire de Paris : « *le procédé déloyal doit être apprécié avec une particulière vigilance par le juge au regard de la nature de l'accord de performance collective, qui est dérogoire au droit commun puisqu'il permet de licencier les salariés qui refusent son application sans appliquer la législation du licenciement pour motif économique* ».



La jurisprudence regorge d'exemples où des employeurs ont été sanctionnés pour avoir manqué à cette obligation de loyauté envers les représentants du personnel. La loyauté dans la négociation est non seulement une obligation juridique, mais aussi une garantie pour un climat social apaisé et constructif dans l'entreprise.

Stress numérique : quel plan d'action pour le CSE ?

Le stress numérique, aussi appelé surconnexion ou pénibilité numérique, est un phénomène de plus en plus courant dans le monde du travail. Il résulte d'une utilisation excessive et non contrôlée des technologies numériques, qui peut entraîner une surcharge d'informations, une pression constante pour être toujours disponible et une difficulté à déconnecter du travail. Pour les élus du Comité Social et Économique (CSE), il est crucial de comprendre ce problème et de proposer à l'employeur des mesures pour le combattre.

L'essor des outils numériques au travail : Pourquoi et comment ?

L'adoption massive des outils numériques dans le monde du travail est un phénomène qui s'est accéléré ces dernières années. Selon une étude de McKinsey, 85% des entreprises ont accéléré leur digitalisation en réponse à la pandémie de COVID-19. Les raisons de cette montée en puissance sont multiples.

Tout d'abord, les outils numériques permettent d'améliorer l'efficacité et la productivité. Ils facilitent la communication, la collaboration, la gestion de projets, le partage d'informations, etc. Ils permettent également de travailler à distance. Depuis la pandémie de la Covid-19, le télétravail s'est généralisé.

Cependant, cette adoption massive des outils numériques a également des conséquences. Selon une

enquête de l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), 56% des salariés français estiment que le numérique a augmenté leur charge de travail et 37% pensent qu'il a augmenté leur stress.



Ces chiffres soulignent l'importance de mettre en place des mesures pour gérer le stress numérique et garantir le bien-être des employés à l'ère du numérique.

Comprendre le stress numérique

Le stress numérique se manifeste quand la quantité d'informations disponibles que le salarié doit traiter dépasse sa capacité. Ce stress numérique est également appelé « infobésité », « pénibilité numérique » ou « technostress ».

On parle de surcharge mentale. Le salarié « zappe » d'une source d'information à l'autre et il a le sentiment de « **perdre le contrôle** ».

Le stress numérique peut se manifester de différentes manières : fatigue, irritabilité, troubles du sommeil, difficultés de concentration, sentiment d'isolement, etc. Il peut également avoir des conséquences sur la productivité et l'engagement des

employés, et à long terme, sur leur santé mentale et physique. Une situation de stress dont la forme extrême est le burn-out.

Pour William Dab, épidémiologiste, on est peut-être en train d'atteindre un **seuil de toxicité**. Mais, « *nous pouvons agir* », assure le spécialiste, en restreignant les informations à « *ce qui est réellement essentiel* », en gardant « *des plages où l'écran est fermé* » ou encore par des activités physiques ou relaxantes.

Il s'agit, in fine, de « **ne pas se laisser posséder comme on se laisse posséder par des drogues dures** ».

Plan d'action pour le CSE

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également **évaluer les risques professionnels** sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

En tant qu'élus du CSE, vous avez un rôle clé à jouer, au côté de l'employeur, pour prévenir et gérer le stress numérique. Voici un plan d'action en quatre étapes :

- **Sensibilisation** : Il est essentiel de sensibiliser les employés et les managers à la problématique du stress numérique. Attirez l'attention de l'employeur sur cette question, communiquez

auprès des salariés, expliquez ce qu'est le stress numérique, comment le reconnaître et comment le prévenir,

- **Évaluation** : Le CSE peut diligenter des enquêtes ou des entretiens pour évaluer le niveau de stress numérique au sein de l'entreprise. Cela permettra d'identifier les sources de stress et les groupes d'employés les plus touchés,
- **Politiques de déconnexion** : Travailler avec l'employeur sur la [politique de déconnexion](#) pour aider les employés à gérer leur temps passé en ligne. Cela peut inclure des règles sur les heures de travail, les pauses, l'utilisation

des emails et des messageries instantanées, etc.,

- **Soutien et ressources** : Fournir des ressources documentaires pour aider les employés à gérer le stress numérique. Faites pleinement jouer son rôle à la commission santé, sécurité et conditions de travail ([CSSCT](#)) en lui attribuant des moyens d'action.



Conclusion

Le stress numérique est un défi majeur pour le bien-être au travail à l'ère du numérique. En tant qu'élus du CSE, vous avez la possibilité de faire « la » différence en négociant, avec l'employeur, la mise en place de mesures pour prévenir et gérer ce problème. N'oubliez pas que le bien-être des employés est non seulement une question de santé, mais aussi un facteur clé de la productivité et de la réussite de l'entreprise.

Pourquoi le CSE doit surveiller le turn-over et l'absentéisme dans l'entreprise ?

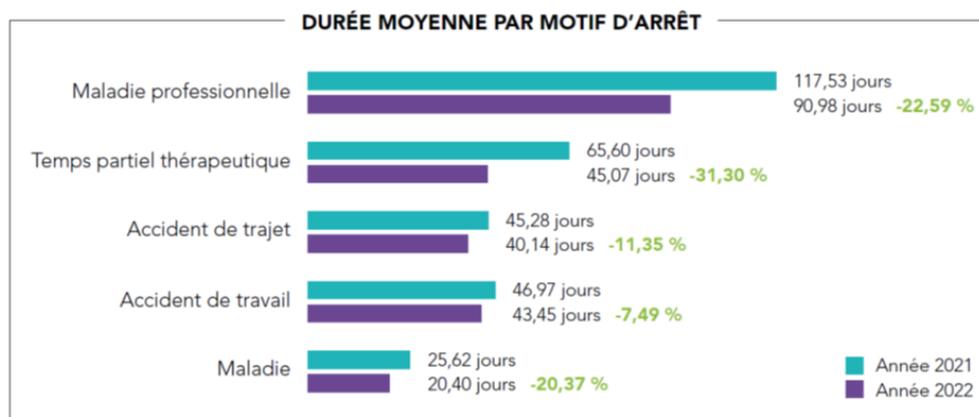
L'absentéisme en entreprise est un phénomène complexe qui peut entraîner des conséquences significatives sur la productivité, le climat de travail et la santé financière d'une organisation. Le [Comité Social et Économique](#) (CSE)

joue un rôle crucial dans la gestion de cet enjeu.

L'absentéisme dans les entreprises françaises

L'absentéisme est un enjeu majeur pour les entreprises françaises.

Selon une étude récente ([Groupe APICIL](#)), après une baisse entre 2020 et 2021, l'absentéisme est reparti à la hausse en 2022, tous secteurs et populations confondus. Le taux d'absentéisme en France a atteint 5,76% en 2022 contre 5% en 2021. La durée moyenne globale des arrêts de travail est 22 jours par salarié.



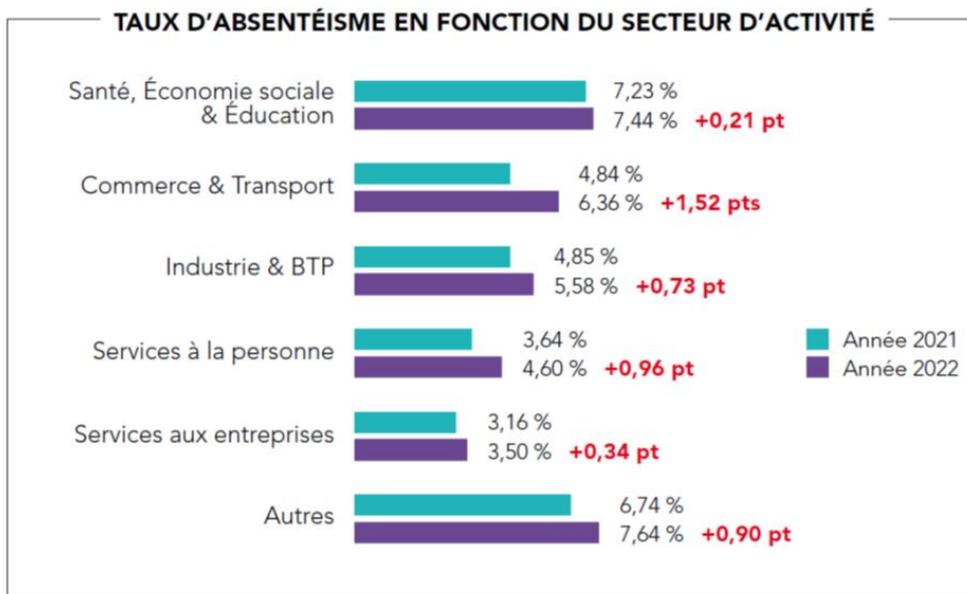
Cette hausse générale de l'absentéisme peut s'expliquer par l'évolution du rapport au travail des salariés français dans une ère [post-COVID](#). La crise sanitaire a, en effet, généré chez eux de nouvelles aspirations, tels une quête de sens en lien avec les enjeux sociétaux, un besoin de reconnaissance, de fortes attentes en termes de conciliation des temps entre vie professionnelle et vie privée... qui constituent autant de potentielles **sources de désengagement**.

Pour les arrêts de travail de plus de 30 jours, la durée moyenne d'absence est passée de 220 à 300 jours entre 2021 et 2022, essentiellement du fait de la représentativité des pathologies psychologiques. Elles sont d'ailleurs devenues, entre 2020 et 2022, la première cause d'arrêt de travail pour les arrêts supérieurs à 30 jours.

Le secteur enregistrant le plus fort taux d'absentéisme est celui de la santé, de l'économie sociale et de

l'éducation (7,44%, en hausse de +0,21 point).

Le secteur du transport et du commerce arrive en 2e position (6,36%, en augmentation de +1,52 point). Deux secteurs dont les conditions de travail ont été particulièrement éprouvantes ces derniers temps et qui sont touchés par les affections psychiques et les [TMS](#).



Ces chiffres soulignent l'importance pour les entreprises de mettre en place des mesures pour prévenir l'absentéisme et soutenir la santé de leurs employés.

Le rôle du CSE dans la surveillance de l'absentéisme

Le CSE, en tant qu'organe représentatif du personnel, a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail. Il est donc naturellement impliqué dans la

prévention et la gestion de l'absentéisme. Le CSE peut, par exemple, proposer des actions de prévention des risques professionnels, contribuer à l'amélioration du climat social ou encore participer à la mise en place de politiques de ressources humaines favorisant l'engagement des salariés. Le CSE peut confier à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) jugée utile sur ce sujet sensible.

Mais le rôle du CSE ne s'arrête pas là. Il est également important pour le CSE de suivre le **taux de turn-over**, c'est-à-dire le taux de rotation du

personnel. Ce ratio, qui mesure le nombre de départs (volontaires ou non) par rapport à l'effectif moyen sur une période donnée, est un indicateur clé de la santé d'une entreprise. Un taux de turn-over élevé peut être le signe de problèmes sous-jacents, tels que des conditions de travail insatisfaisantes, un manque de reconnaissance ou une mauvaise gestion des ressources humaines.

Le suivi du taux de turn-over permet au CSE d'identifier les problèmes potentiels et de proposer des solutions adaptées. Par exemple, si le taux de turn-over est

particulièrement élevé dans un département spécifique, le CSE peut recommander une enquête pour identifier les causes et proposer des mesures correctives.

Conclusion

Le rôle du CSE dans la gestion de l'absentéisme et le suivi du taux de turn-over est essentiel. En agissant

comme un véritable partenaire social, le CSE peut contribuer à créer un environnement de travail sain et productif, bénéfique à la fois pour les salariés et pour l'entreprise.

Droit à la déconnexion des Cadres : un casse-tête pour les employeurs et salariés !

Le monde du travail évolue constamment, et avec lui, les droits des salariés. L'un des droits les plus récents et les plus discutés est le « droit à la déconnexion ». Ce droit à la déconnexion est plutôt facile à mettre en place pour les salariés suivant un régime horaire de durée du travail. Pour les salariés en forfait annuel en jours, ce droit est beaucoup plus difficile à faire respecter.



Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion permet aux salariés de ne pas être en permanence sollicités par leur employeur en dehors de leurs heures de travail. **C'est une manière de protéger la vie privée des salariés et de prévenir les risques liés à la surcharge de travail.** Cette protection est essentielle dans un monde où les technologies de l'information et de la communication (TIC) effacent la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Les textes de loi

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit le droit à la déconnexion dans le Code du travail (article L2242-8). Elle stipule que les entreprises doivent négoier avec leurs salariés sur les modalités de ce droit pour garantir le respect des temps de repos et de congé.

La jurisprudence

La jurisprudence a confirmé l'importance de ce droit. Par exemple, en 2018, la Cour de cassation a jugé qu'un employeur est tenu de veiller à ce que ses salariés ne dépassent pas une charge de travail raisonnable, garantissant ainsi leur droit à la déconnexion.

Le cas particulier des salariés en forfait jours

Les salariés en forfait jours ont une organisation du temps de travail spécifique, sans référence horaire précise. Cela peut les rendre particulièrement **vulnérables** à une sollicitation constante. Le droit à la déconnexion est donc essentiel pour ces salariés afin de préserver leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Une étude réalisée par l'IFOP souligne « l'hyperconnexion » des

cadres : 78 % d'entre eux consultent leurs communications professionnelles les week-ends et pendant les vacances.

Une question essentielle, pleine de contradictions de pose : comment concilier autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps et droit à la déconnexion ?

En effet, par essence, le respect de cette autonomie suppose de laisser aux salariés en forfait jours, une certaine liberté dans le choix de leur temps de déconnexion et réciproquement de connexion !

Attention, autonomie ne veut pas dire liberté totale... Il est essentiel que chaque salarié respecte le droit à la déconnexion de ses collègues, y compris de sa hiérarchie. En cas de dérive, l'employeur doit exercer son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié fautif.

« Savoir se déconnecter » s'apprend !

« Savoir se déconnecter » ne s'improvise pas. L'employeur doit mettre en œuvre des formations et rédiger une charte de bonne utilisation des TIC. L'objectif est d'arriver à un usage raisonnable des outils numériques.

Assurer un suivi de la charge de travail : une nécessité !

Bien que les salariés en forfait jours jouissent d'une grande liberté dans l'organisation de leur travail, la charge de travail doit demeurer raisonnable. La jurisprudence se montre particulièrement exigeante sur le sujet : « *l'accord collectif qui met en place le forfait en jours doit instituer un dispositif de suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable* ».

Le constat actuel : un suivi défaillant...

À l'heure actuelle, bien peu d'accords collectifs prévoient la mise en place d'outils d'évaluation de la charge de travail, la notion même de charge de travail étant difficile à appréhender et à mesurer. En effet, la notion de « charge de travail » comporte une dimension subjective : le ressenti de la charge de travail est une notion propre à chacun...

La difficulté de mise en œuvre des outils d'évaluation ne doit pas pour autant exonérer l'employeur de sa

responsabilité. Il doit donc déterminer pour chaque collaborateur : la **charge prescrite** de travail (ce qui est demandé au salarié), la **charge réelle** de travail (réalisée par le salarié) et la **charge vécue** (ressentie).



Le contentieux du droit à la déconnexion

De plus en plus de salariés demandent en justice la remise en cause de leur contrat de forfait et formulent des demandes de paiement d'heures supplémentaires, brandissant une violation du droit à la déconnexion.

D'autres contentieux peuvent émerger, en cas de non-respect du droit à la déconnexion :

- Le harcèlement moral et/ou le burn-out,
- Un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Le rôle du CSE dans le droit à la déconnexion

Le CSE (comité social et économique) joue un rôle crucial dans la négociation du droit à la déconnexion. Il est le représentant des salariés et doit veiller à ce que leurs droits soient respectés. Le CSE peut ainsi proposer des accords sur les modalités de déconnexion, comme des plages horaires sans emails ou des périodes sans sollicitations professionnelles.

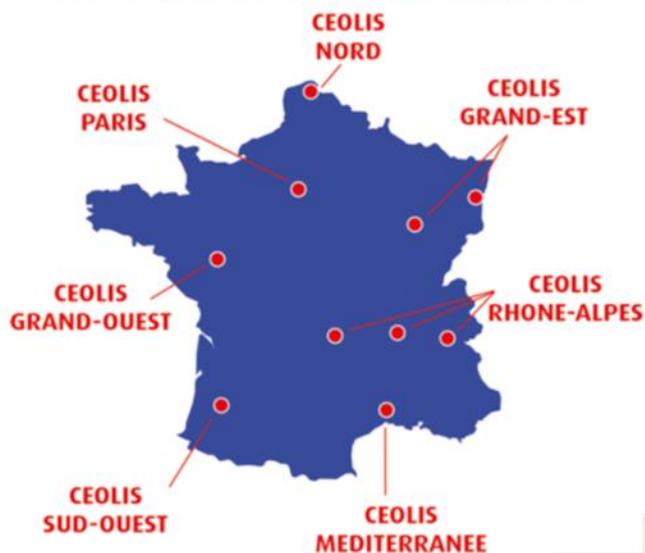
Conclusion

Le droit à la déconnexion est une avancée majeure pour les salariés, en particulier ceux en forfait jours. Il permet de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, essentiel pour le bien-être et la santé des travailleurs. Il est donc essentiel pour les salariés de connaître leurs droits et de veiller à leur application. La mise en place d'un suivi de la charge de travail par l'employeur est indispensable pour que ce droit soit respecté.

Céolis

Expert-comptable spécialisé dans les CSE

ACCOMPAGNER LES ELUS DU PERSONNEL
FAIRE PROGRESSER LE DIALOGUE SOCIAL
AGIR POUR UNE SOCIETE PLUS JUSTE



Retrouvez toute l'actualité des élus du personnel dans notre newsletter mensuelle.
Téléchargement gratuit sur notre site internet : groupe-ceolis.fr

Orientations stratégiques
Situation économique et financière
Politique sociale
PSE / licenciements
Droit d'alerte
Comptabilité du CSE
Assistance juridique
Formation

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2023)