



Avec le confinement, la perception du télétravail a beaucoup évolué

La mise en place du confinement, liée à l'épidémie de [Covid 19](#), a permis à de nombreux salariés de s'interroger sur le sens et l'utilité de leur travail.

Donner du sens au travail

Selon un sondage réalisé par le site de recrutement spécialisé [CADREMPLOI](#), 63 % des cadres s'interrogent sur leur rythme de travail et 58 % sur l'équilibre vie professionnelle – vie privée. 48 % des cadres du panel ont entamé une réflexion sur leur lieu d'habitation futur. 37 % sont insatisfaits de leur situation actuelle. Ces résultats s'expliquent en grande partie par le télétravail.

Depuis les [Ordonnances Macron](#), il est possible de recourir au [télétravail](#) de manière **occasionnelle**, par exemple en cas d'épisode de pollution, problèmes de transport liés aux grèves, « état de grossesse », etc.

Sur le plan juridique, la mise en œuvre du télétravail peut être mise en place dans le cadre d'un accord

collectif, ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur, après avis du [comité social et économique \(CSE\)](#). En l'absence d'accord collectif ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent décider de recourir au télétravail, en formalisant leur accord, par tout moyen.

Un changement exceptionnel de la relation de travail

Une enquête menée par l'[ANDRH](#) (association loi 1901 au service des professionnels et des ressources humaines) et par le [cabinet BCG](#) confirme un changement massif, rapide et exceptionnel de la relation au travail et notamment de l'impact du télétravail. La période de confinement a fait bouger les lignes sur l'adoption du télétravail.

85 % des DRH interrogés considèrent souhaitable le développement du télétravail pérenne. 93 % pensent que le télétravail va bouleverser les pratiques managériales des entreprises.



Didier FORNO

Président-Directeur Général

Groupe CEOLIS

Éditorial

Nous vivons dans un monde de fous !

OXFAM France dénonce une fois de plus, la course folle des actionnaires des sociétés du CAC 40, aux dividendes.

« Dividendes records, écarts de salaires vertigineux, rentabilité à court terme ». Tel est le constat de l'ONG.

Les dividendes versés aux actionnaires des sociétés du CAC 40 ont augmenté de 70 % en 10 ans.

Sur la même période, les rémunérations des PDG ont augmenté de 60 %, celles des salariés et 20 % et le SMIC de 12 %...

À ceux qui s'imaginent un monde après-Covid plus équitable, rappelons la célèbre phrase du film Le Guépard, de Visconti : « **il faut que tout change pour que rien ne change** ».

Messages clés

85%

Des DRH interrogés...

...considèrent souhaitable le développement pérenne du télétravail dans leur entreprise

93%

...pensent que cela va bouleverser les pratiques managériales de leur entreprise

2/3

...attendent des gains de productivité liés au développement du télétravail (vs. 22% y voient un risque de perte de productivité)

1/4

...ont mis la crise à profit pour développer de nouveaux modes de travail (agile, lean...). Ils sont 75% à vouloir les pérenniser

59%

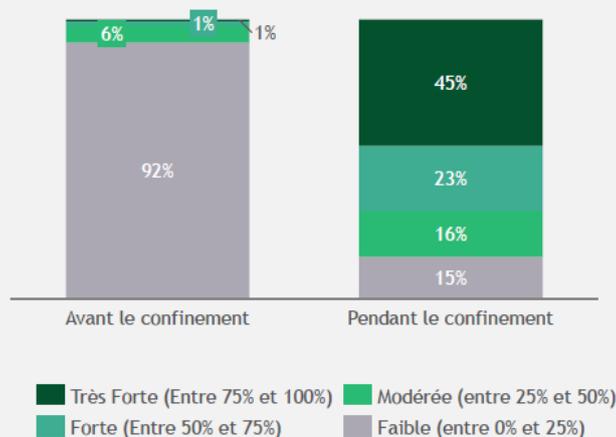
...ne s'attendent qu'à peu/ pas d'investissements seront requis pour mener à bien cette transformation

Source: Enquête ANDRH / BCG - juin 2020

Le confinement a fait bouger les lignes sur les nouveaux modes de travail, notamment le télé-travail

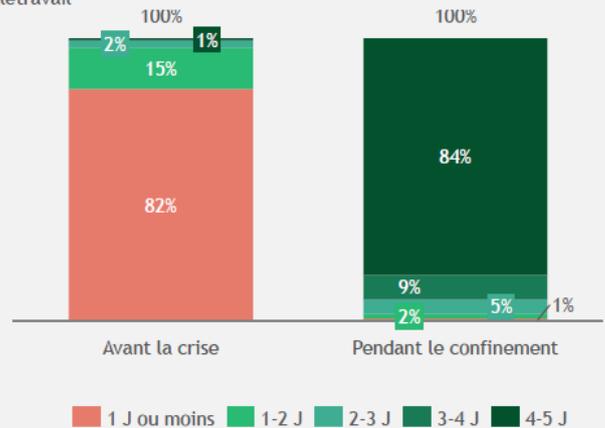
Plus de salariés concernés...

Part moyenne d'employés pratiquant le télétravail (>1j par semaine)



... avec une intensité "exceptionnelle"

Pour les collaborateurs concernés, temps passé par semaine en télétravail¹



Note: Gauche : Question posée : Quelle part moyenne d'employés pratiquaient & pratiqueront le télétravail plus d'1j par semaine ? 377 répondants
Droite : Question posée : Quelle part moyenne du travail est effectuée en télétravail par semaine pour les collaborateurs concernés ? - 377 répondants
Source: Enquête ANDRH / BCG - juin 2020

3

De nombreuses Directions qui étaient opposées au télétravail s'y sont finalement ralliées, constatant des gains de productivités, avec peu d'investissements complémentaires nécessaires.

Bien sûr, tous les métiers ne peuvent pas basculer facilement en télétravail. Ce sont les fonctions supports et de Direction qui ont massivement adopté le télétravail. La plus forte augmentation revient à l'activité « relation client ». Les call centers faisaient pourtant partie de

ces organisations les plus réfractaires au télétravail. À l'inverse dans l'exploitation, la production et la logistique, cette possibilité de travailler est difficile à mettre en œuvre.

Aujourd'hui, 60 % des entreprises pensent que dans l'avenir, 25 % des salariés seront en télétravail avec une intensité plus ou moins importante. Pour les DRH, le développement du télétravail est motivé avant tout par les attentes des collaborateurs et les gains de productivité potentiels.



Bien sûr, le télétravail n'est pas sans risque. Les DRH estiment que ce mode de travail entraîne moins d'interactions sociales, un moindre sentiment d'appartenance à l'entreprise, une moindre cohésion et une [augmentation des risques psychosociaux](#).

Dans le monde post Covid 19, les managers font devoir évoluer pour donner plus de sens au travail et motiver davantage les salariés. Ils devront s'orienter vers plus d'autonomie, plus de transparence et une collaboration entre équipes accrue. C'est toute l'organisation de l'entreprise qui devra évoluer.

À terme, les DRH envisagent un modèle hybride mêlant travail sur site et au domicile.

Dans cette phase d'organisation et d'adaptation, les instances représentatives du personnel ont leur rôle à jouer. Les délégués syndicaux devront négocier, notamment sur une mise en œuvre plus importante du télétravail. Le comité social et économique (CSE) devra être informé et consulté sur cette nouvelle organisation et aux conséquences de la montée en

puissance de cette nouvelle forme de travail sur la santé des salariés.



Des négociations sont en cours dans le cadre d'un nouvel ANI sur le télétravail. Un accord national interprofessionnel (ANI) est un accord négocié et signé par les différents partenaires sociaux au niveau national et qui s'applique à l'ensemble des secteurs d'activités sur le territoire national. Ces négociations seront à suivre à la rentrée...

“

Mis en place rapidement au départ, [et] en fait [une] réelle opportunité d'organisation du travail

La direction y était opposée avant le confinement et depuis le "test", elle y est favorable

Passage de toutes les personnes éligibles en télétravail effectué en quelques jours

Un changement massif, rapide ... et "exceptionnel"

Isolement et difficulté de garde d'enfant

Isolement au début. Perte de la notion du temps. Et organisation progressive. Efficacité de l'équipe vs difficultés de certains qu'il fallait plus accompagner

Cela ouvre des perspectives en réponse aux modèles de travail des jeunes générations

Plan canicule et Covid 19 : les bons gestes pour limiter les risques

Avec le réchauffement climatique, une canicule n'est malheureusement pas à exclure cet été. Elle pourrait être d'une ampleur tout aussi exceptionnelle que l'année dernière. Le thermomètre pourrait atteindre les 35 à 40 °C dans la grande majorité des régions.



Les conditions de travail seront dans de nombreuses entreprises particulièrement éprouvantes.

La France pourrait simultanément subir une période de chaleur intense et une circulation active du virus Covid 19, prévient le ministère dans une [instruction publiée le 18 juin 2020](#). La situation serait alors très compliquée pour les salariés...

Le ministère du Travail vient de reconduire le [plan national canicule 2017](#) en l'adaptant à la situation de pandémie, notamment sur la ventilation et la climatisation des locaux. Le Ministère estime que le virus représente un facteur contextuel aggravant, dans une situation de canicule.

Dans ce contexte sanitaire exceptionnel, l'aération des locaux devient un enjeu prioritaire. L'utilisation de ventilateurs dans les espaces collectifs clos ou semi-clos est contre-indiquée, dès lors que plusieurs personnes sont présentes dans cet espace en même temps, même porteuses de masques, si le

flux d'air est dirigé vers les personnes.

Le [Comité social et économique \(CSE\)](#) et la [commission santé, sécurité et conditions de travail \(CSSCT\)](#) tiennent un rôle important en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La vigilance s'impose pour assurer aux salariés de bonnes conditions de travail.

[Que dit la Loi en matière de canicule ?](#)

Le Code du travail ne traite absolument pas spécifiquement cette question. La loi ne fixe aucune température maximale pour cesser le travail. Elle préconise cependant qu'au-dessus de 33°C, il soit recommandé aux salariés d'exercer leur droit de retrait, car on peut considérer qu'il y a un danger. Au-dessus de 34°C, l'Assurance maladie recommande d'évacuer les locaux.

Le Code du travail précise, d'une façon générale, que l'employeur doit mettre en place les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Le Code du travail ajoute également que de l'eau potable doit être mise à disposition des salariés.

Concernant les métiers exposés au soleil, comme ceux des bâtiments et travaux publics, des aménagements d'horaires sont possibles et l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé de ses salariés.

Attention, la canicule n'est pas un motif d'arrêt du travail... à l'initiative du salarié. Il n'existe pas de température au-delà de laquelle il est interdit de travailler ! Alors prudence avant d'arrêter de travailler. Un salarié qui abuserait pourrait être sanctionné.

Le [Plan national Canicule \(PNC\)](#) a pour objectifs d'anticiper l'arrivée d'une canicule, de définir les actions à mettre en œuvre aux niveaux local et national pour prévenir et limiter les effets sanitaires de celle-ci et d'adapter au mieux les mesures de prévention et de gestion au niveau territorial en portant une attention particulière aux populations spécifiques.

Afin de limiter les accidents du travail liés aux conditions climatiques, il faut faire preuve de bon sens. C'est en ce sens qu'a été publié le [décret n°2008-1382 du 19 décembre 2008](#) relatif à la protection des travailleurs exposés à des conditions climatiques particulières.

Le ministère du Travail préconise, entre autres, aux employeurs :

- d'intégrer au « [document unique](#) » les risques liés aux ambiances thermiques,
- de prévoir des sources d'eau potable fraîche à proximité des postes de travail en quantité et en qualité suffisante,
- de mettre en place une ventilation des locaux de travail correcte et conforme à la réglementation (avec toutes les précautions liées à la covid 19),

- de prévoir des pauses régulières et, si nécessaire, de veiller à aménager les horaires de travail,
- d'informer le CSE et la CSSCT des recommandations à mettre en œuvre en cas d'exposition aux fortes chaleurs,
- de revoir l'organisation du travail afin de réduire les cadences si nécessaire, de

limiter au maximum les manutentions manuelles.

Quelques conseils simples à suivre :

- Buvez, régulièrement, toutes les 15 à 20 min,
- Portez des vêtements légers qui permettent l'évaporation de la sueur (ex. : vêtements de coton),

- amples, et de couleur claire si le travail est à l'extérieur,
- Protégez-vous la tête du soleil,
- Utilisez un ventilateur d'appoint (à éviter dans les locaux de plus d'une personne en raison de la Covid 19),
- Évitez toute consommation de boisson alcoolisée,
- Faites des repas légers et fractionnés.

Le bore out ou « la mise au placard » du salarié

Le syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ou « [bore out](#) » est un trouble psychologique qui engendre des maladies physiques. Ce syndrome est déclenché par le manque de travail, l'ennui et, par conséquent, l'absence de satisfaction dans le cadre professionnel.

Les premiers symptômes de l'ennui au travail sont la démotivation, l'anxiété et la tristesse. À plus long terme, cette situation peut engendrer un fort sentiment de dévalorisation de soi, qui peut se transformer en une dépression.

Alors que le « [burn-out](#) » qui est lié à un trop-plein d'activité fait l'objet d'une démarche de reconnaissance en tant que maladie professionnelle, l'ennui au travail semble demeurer tabou. Selon une étude anglaise, les salariés qui s'ennuient au travail présentent un risque deux à trois fois plus élevé d'accidents cardiovasculaires que ceux dont l'emploi est stimulant.

Le bore out peut relever du harcèlement moral. En effet, l'employeur a l'obligation de fournir du travail au salarié. Le fait de ne plus lui en fournir ou de lui confier uniquement des tâches subalternes est un élément souvent invoqué pour caractériser un harcèlement.

La Cour d'appel de Paris ([arrêt du 2 juin 2020, n° 18/05421](#)) aborde le cas particulier de la « mise au placard ».



Dans cette affaire, un salarié employé depuis 2006 comme responsable des services généraux d'une entreprise est mis à l'écart à partir de 2010. Ses fonctions relevant désormais « d'homme à tout faire, de concierge ». Cette situation a fortement dégradé sa

santé, entraînant une profonde dépression. Il est finalement licencié en 2014 en raison, selon l'employeur, des perturbations occasionnées dans le fonctionnement de l'entreprise, en raison des absences maladie.

Dans cette affaire, la cour d'appel de Paris estime que cette « mise au placard » est bien à l'origine de la dégradation de la santé du salarié et que le harcèlement moral est bien caractérisé.

Le salarié a obtenu 5 000 euros de dommages-intérêts au titre du harcèlement et 35 000 euros au titre de la nullité du licenciement.

Le [comité social et économique](#) a un rôle à jouer en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-9). Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Aucun moyen n'est spécifiquement visé pour ces missions qui peuvent s'exercer à l'occasion des missions, des enquêtes, ou qui peuvent, même, guider l'action du comité dans les processus d'information-consultation.

De même, la [commission santé, sécurité et conditions de travail \(CSSCT\)](#) peut se voir confier par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité, relatives à la

santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les élus du personnel doivent donc être vigilants et agir dès qu'ils ont connaissance de la « mise au placard d'un salarié ».

Covid 19 : retour sur une période inédite...

L'année 2020 restera longtemps gravée dans la mémoire collective. La pandémie de Covid 19 a changé le monde. En bien ? En mal ? Nul ne le sait encore...

L'arrivée des congés d'été est l'occasion de faire un retour sur les actualités depuis le début du confinement. Le début d'année 2020 semble si loin...

62 % des salariés français ressentent de la fatigue liée au confinement (baromètre OPINION WAY du 22 avril 2020).

« Je présenterai demain au Conseil des ministres une disposition législative qui permettra l'acquisition des droits à la retraite pendant les périodes d'activité partielle » a déclaré la ministre du Travail, Murielle Pénicaud, le 6 mai 2020 au Sénat.

30 % des télétravailleurs confinés estiment que leur santé psychologique et 27 % que leur santé physique s'est dégradée pendant le confinement (sondage CSA pour Malakoff Humanis du 15 au 20 avril 2020).

Le nombre de déclarations d'embauche de plus d'un mois (hors intérim) a chuté de 64,9 % en avril 2020 (chiffre de l'Acoss).

« Dans cette crise sanitaire, ce sont les femmes qui se sont révélées providentielles » affirme le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).



En avril 2020, le nombre de demandeurs d'emploi a augmenté de 843 000 personnes (chiffre DARES et Pôle Emploi).

Laurent BERGER (Secrétaire général de la CFDT) craint que l'on oublie très vite les travailleurs salués pendant le confinement (déclaration du 28 mai 2020 sur LCI).

74 % des salariés estiment qu'il y aura un avant et un après-Covid 19 dans l'organisation de leur entreprise (Enquête IFOP-SIACI).

L'économie française sans doute l'une des plus affectées par la pandémie, selon l'OFCE. La France étant victime de son exposition au tourisme.

Le monde connaît sa plus vaste crise économique depuis 150 ans (prévisions de la Banque Mondiale).

La surveillance des salariés par des outils tels que la vidéosurveillance, la géolocalisation ou encore les écoutes téléphoniques concentre toujours un grand nombre de plaintes (communiqué de la CNIL).

Vers une reconnaissance de la Covid 19 comme maladie professionnelle pour les professionnels de santé (annonce du secrétaire d'État chargé de la protection de la santé contre l'épidémie de Covid 19).

Confinement et télétravail : 68 % des cadres prêts à déménager (sondage CADREMPLOI).



En 2017 en France, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein (étude INSEE).



66 % des chefs d'entreprise et 74 % des salariés pensent que la situation

économique de la France va se dégrader dans les six prochains mois (baromètre IPSOS et CESI).



La crise sanitaire pourrait menacer jusqu'à 463 000 emplois dans l'industrie en France à l'horizon 2022 (étude UIMM).



Le gouvernement va demander aux entreprises de prévoir dix semaines de stocks de masques pour leurs salariés.



Airbus annonce la suppression de 15 000 postes dont 5 000, en France.

N'est pas justifié le licenciement d'un salarié qui a répondu « je te pisse à la raie » à son supérieur hiérarchique qui l'a provoqué

Selon l'article L. 1232-1 du Code du travail, tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du Code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi, l'administration de la preuve, en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

En l'espèce, selon la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, un employeur reprochait à son salarié, Monsieur A. d'avoir proféré, à l'égard de Monsieur D., son supérieur hiérarchique, l'insulte suivante : « je te pisse au cul. »



Le salarié a versé aux débats les témoignages de Monsieur G. et Monsieur B., lesquels précisent avoir été les deux seuls témoins des faits.

Selon Monsieur G.: « Monsieur A. a voulu discuter avec Monsieur D. au sujet d'horaires de sortie. Ce dernier lui a violemment répondu en lui disant : 'je suis payé pour moucharder, c'est mon boulot' tout

en collant son front sur celui de Monsieur A. et le poussant agressivement. Je me suis interposé entre les deux personnes pour calmer Monsieur D. qui avait un comportement inhabituellement agressif (...) Monsieur A. lui a répondu pour se défendre 'Tu es un mouchard, tu es une merde, je te pisse à la raie (...). Puis l'après-midi, Monsieur D. tournait autour de Monsieur A. pour le provoquer, sans succès. »

Selon Monsieur B.: « Monsieur A. s'est dirigé sereinement vers Monsieur D. pour discuter d'un désaccord sur les horaires de sortie, le 9 avril 2013 Monsieur D. a réagi agressivement envers Monsieur A. en collant son front contre celui de Monsieur A.. Monsieur. D. a insisté sur le fait que c'était son travail et je cite 'je suis payé pour moucharder c'est mon boulot'. Monsieur A. s'est défendu en disant je cite 'tu es un

mouchard, t'es une merde et je te pisse à la raie ; je tiens à préciser qu'aucune autre insulte que celles citées précédemment n'ont été proférées à l'encontre de M. D. (...) Après la pause de midi, dans l'atelier, M. D. provoquait du regard Monsieur A. qui n'a pas prêté attention à ces agissements. »



Monsieur A. a produit également le compte rendu établi par Monsieur T., représentant du personnel, qui l'a assisté lors de l'entretien préalable, qui rapporte les faits tels que présentés par le salarié, lesquels sont concordants avec les déclarations des témoins de l'altercation.

Pour la Cour d'appel d'Aix-en-Provence, « si les propos, certes grossiers, reprochés à Monsieur A. sont établis, (...) compte tenu de la provocation de la part de la victime des insultes, et du caractère isolé de la faute invoquée et des habitudes de langage dans un atelier industriel,

les propos de Monsieur A. ne peuvent justifier le licenciement prononcé à son encontre, lequel sera déclaré par la cour dépourvu de cause réelle et sérieuse. »

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 9e chambre B, 10 Février 2017 – n° 15/04736

Eric ROCHEBLAVE

Avocat Spécialiste en Droit du Travail et Droit de la Sécurité Sociale

Barreau de Montpellier

<https://www.rocheblave.com/>

CEOLIS vous souhaite de bons congés d'été



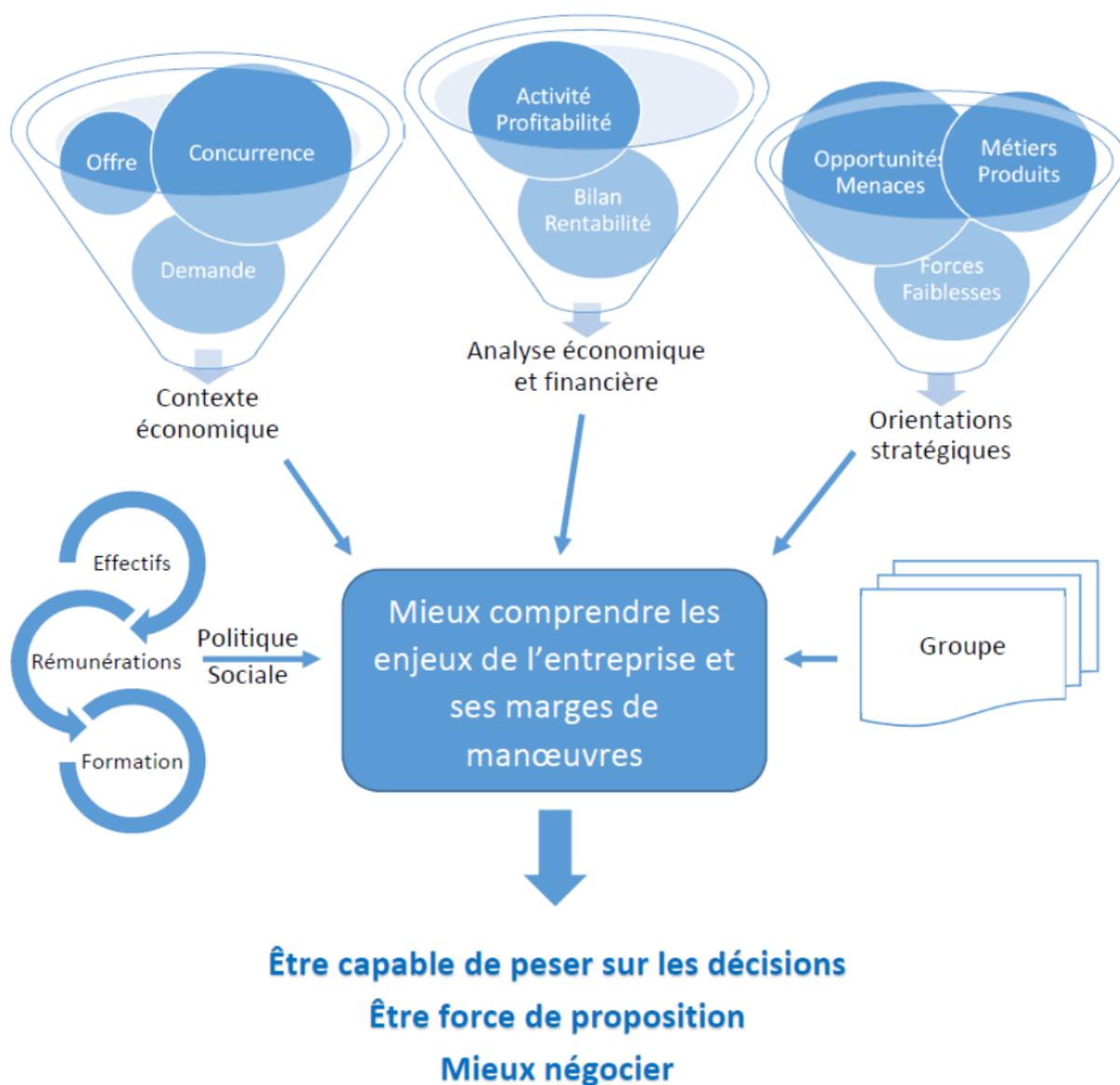
Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/août 2020)

ORIENTATIONS STRATEGIQUES

SITUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE DE L'ENTREPRISE

POLITIQUE SOCIALE



Nomination de l'expert-comptable par le CSE,
Coût de l'expertise à la charge de l'entreprise

FORMATION :

Le comité social et économique (CSE)

Mise en place

Fonctionnement



Rôle
économique

Rôle social et
culturel

CEOLIS est
organisme de
formation agréé



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Formation sur 2
jours

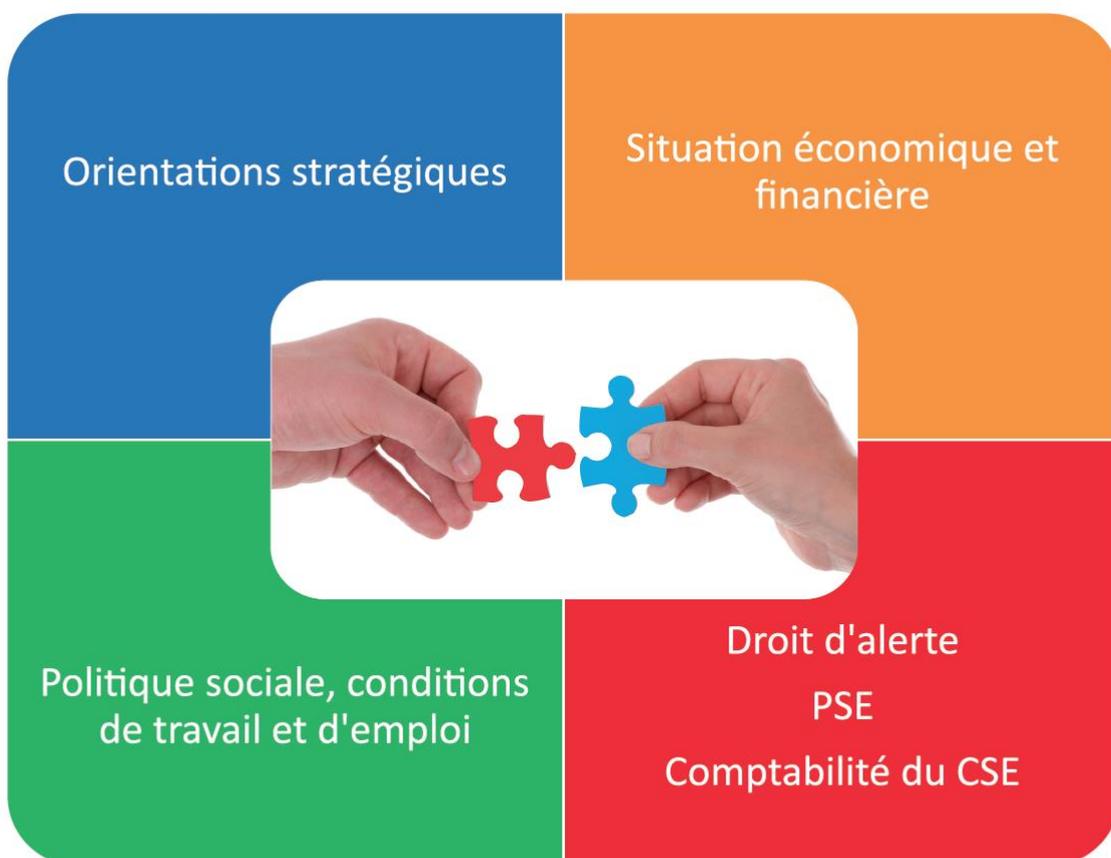
Devis sur simple
demande

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (juillet/août 2020)

EXPERT-COMPTABLE CSE

FORMATION - ASSISTANCE JURIDIQUE



Groupe CEOLIS :

Site internet : groupe-ceolis.fr / Tél : 09 67 22 32 35