

ÉDITORIAL

Quoi de neuf en ce début 2017 ?

Alors que le mois de mars et le printemps qui l'accompagne approchent à grands pas, nous avons choisi de nous attarder sur les changements qui ont accompagné ce début de l'année 2017.

La grande nouveauté qui attend les équipes RH tout d'abord : l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2017, et issue de la loi Travail qui cristallise tant les débats électoraux actuels.

Cette nouvelle obligation (qui n'impose pas d'aboutir à un accord) a le mérite d'inviter les partenaires sociaux de prendre le temps de s'interroger sur l'organisation du travail et l'usage des nouvelles technologies dans l'entreprise et de tenter de poser, ensemble, les bonnes pratiques.

Elle est aussi l'occasion de se montrer créatifs, puisque cette question n'a pour l'instant été abordée que par la Branche SYNTEC, et qu'elle est observée de près par les autres Etats européens, qui commencent à s'interroger sur le sujet.

Plein de petites nouveautés, ensuite, et en particulier chez SOLUCIAL : l'occasion de vous présenter notre première vidéo, de vous faire un retour sur le questionnaire satisfaction client, sur la formation de toute notre équipe à travailler en gestion de projet, et à vous présenter les nouveaux arrivants,... bref, un début d'année déjà bien rempli et que nous souhaitons partager avec vous.

Caroline BARBE

Sommaire

L'ART DE SE DÉCONNECTER

L'ART DE PENSER À SON RÉGLEMENT INTÉRIEUR AVEC LE SOURIRE

L'ART DE VOUS LAISSER LA PAROLE

QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



L'ART DE SE DÉCONNECTER



Merci de bien vouloir éteindre vos téléphones portables avant de lire cet article....sauf si vous le lisez de votre téléphone bien sûr !

Janvier 2017 aura été un mois plein pour la France : La consécration de notre équipe nationale de handball, une Miss Univers, et ... l'entrée en vigueur d'un droit à la déconnexion dans le Code du travail, une première mondiale !

La "Détox digitale"

La "Détox digitale" est en effet devenue un sujet au cœur de la vie des entreprises. Selon une étude IFOP de 2014, 62 % des cadres supérieurs se déclaraient dépendants de leur smartphone et plus de 70 % des cadres jugeaient que la connexion permanente augmentait leur charge de travail.

La barrière entre la **sphère professionnelle** et la **sphère privée** s'efface de plus en plus, si bien qu'il est aujourd'hui très simple et courant de consulter, voire de répondre aux sollicitations professionnelles à tout moment, y compris le soir, le week-end, et/ou pendant ses congés.

C'est la raison pour laquelle, **la loi du 8 août 2016** (dite "loi Travail") a imposé aux entreprises de négocier sur le droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Cette négociation porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et sur 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 de la **vie personnelle et familiale**.

En cas d'échec de la négociation, une **charte** devra alors être établie, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Quels sont les enjeux du droit à la déconnexion ?

Le **Code du travail** ne prévoit aucune sanction, a priori, pour les entreprises qui ne négocieraient pas sur ce droit à la **déconnexion**.

Néanmoins, l'employeur reste tenu à une obligation de moyen renforcée en matière de sécurité et de santé, l'obligeant à démontrer qu'il a pris tous les moyens nécessaires et qu'il a été proactif dans la gestion du risque.

La mise en place du droit à la déconnexion peut ainsi permettre de prévenir **les risques liés aux pathologies psychiques** telles que le *burn-out*, dont la reconnaissance au titre des maladies professionnelles a été améliorée par un décret du 7 juin 2016.

En l'absence d'accord ou de charte garantissant le droit à la déconnexion des salariés, il existe également un risque de voir apparaître, dans le cadre **de contentieux prud'homaux**, des demandes fondées sur l'exécution déloyale du contrat de travail.

Par ailleurs, un salarié au **forfait jours pourrait faire invalider** ce dernier s'il démontre que l'employeur n'a pas mis en place des moyens pour assurer l'effectivité du droit à la déconnexion.

L'employeur s'expose enfin à un **risque de sanction pénale**. Dans un dossier où un cadre autonome a été victime d'un grave accident de la route après s'être endormi au volant, l'employeur a été convoqué pour mise en danger délibérée de la vie d'autrui et blessure involontaire au motif que l'enquête avait révélé que le salarié se connectait sans arrêt, jour et nuit, week-end et jours fériés.

Ces cas restent néanmoins extrêmes et l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion doit surtout être une opportunité de réfléchir aux modes d'organisation et de **rappeler les bonnes pratiques** (le plus souvent de bon sens) dans **l'intérêt de tous**.

Que négocier ?

Le contenu de l'accord ou de la charte suppose de connaître les solutions pratiques qui seront par la suite mises en œuvre.

En effet, la rédaction d'un accord ou d'une charte sur le droit à la déconnexion ne suffit pas. Ceux-ci devront être appliqués et suivis pour permettre l'exercice effectif du salarié à son droit à la déconnexion.

Edouard MONGRAND, Fondateur de CallDoor*, rejoint cette analyse :

“Il est nécessaire d'amener de la transparence pour que le droit à la déconnexion soit effectivement mis en œuvre en entreprise. Cela suppose que l'entreprise soit moteur sur le sujet et apporte des solutions pratiques. Elle doit accompagner sa charte par des actions concrètes pour appliquer cette nouvelle loi avec succès”.

Deux grandes tendances se dessinent quant à la mise en œuvre du droit à la déconnexion : l'obligation de déconnexion et l'incitation à la déconnexion :

• **L'obligation de déconnexion**

La solution la plus simple à mettre en œuvre consisterait à “couper les serveurs le soir après 19 heures et les week-ends”.

Toutefois, cette interdiction paraît impensable pour les entreprises travaillant en continu, et pour lesquelles les clients, les fournisseurs et les sous-traitants sollicitent parfois celles-ci en urgence.

D'autre part, cela pourrait représenter une contrainte pour une partie des collaborateurs.

***CallDoor** est une startup française ayant développé une application permettant aux entreprises d'appliquer effectivement le droit à la déconnexion en informant les salariés, directement sur leurs téléphones portables, des heures au-delà desquelles il est recommandé de ne pas envoyer d'email ou de téléphoner, ou encore en bloquant certaines applications ou la possibilité de recevoir des appels. <https://www.calldoor.net/>

Selon un **sondage IFOP** réalisé en mai 2016, dans les **motifs de connexion** pendant les week-ends ou en vacances énoncés par les cadres, “**éviter d’éventuelles remarques d’un supérieur hiérarchique**” vient en dernier (14 %), loin derrière “**pour s’assurer qu’il n’y a pas de problèmes en leur absence**” (53 %) ou “**pour éviter d’être débordé à [leur] retour** (29 %).”

On sait aussi qu’il est de plus en plus fréquent que des collaborateurs bénéficient d’une certaine souplesse dans leurs horaires de travail qui peuvent les conduire à partir plus tôt (notamment pour des raisons familiales) et à se reconnecter depuis leur domicile plus tard.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion ne doit donc pas avoir pour effet de “rajouter” du stress à une partie des collaborateurs, pour qui l’outil numérique représente un **avantage** dans la **réalisation de leurs missions**.

C’est la raison pour laquelle il est nécessaire, avant d’entamer les négociations, de faire un état des lieux des attentes des collaborateurs sur ce droit à la déconnexion.

À chaque entreprise son droit à la déconnexion.

• **L’incitation à la déconnexion**

Une autre solution consiste à inciter ses collaborateurs à se déconnecter en dehors des heures de travail.

Areva ou Renault recommandent ainsi à leurs collaborateurs de se **déconnecter du réseau**, de ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail, et à utiliser l’option “envoi différé des messages”, sauf cas exceptionnels.

Moins traumatisante que la coupure automatique des serveurs, cette incitation à la déconnexion peut également consister à notifier sur le téléphone portable du salarié (pop-up) l’horaire prévu par l’accord ou la charte, au-delà duquel il est recommandé de ne pas envoyer de courriels lorsqu’il s’apprête à envoyer un message en dehors des heures de travail.

En effet, **la déconnexion** est d’abord une **question de formation, d’organisation individuelle et surtout collective**. Comme le constate le rapport de Bruno Mettling, “*il s’agit autant d’une éducation au niveau individuel que d’une régulation d’entreprise*”.

Un devoir de déconnexion pour les salariés ?

Si l'employeur a l'obligation d'entamer des négociations sur le droit à la déconnexion et de le mettre en œuvre, le **salarié** a quant à lui l'**obligation de respecter les modalités mises en place**.

L'employeur peut (voire doit) utiliser son pouvoir disciplinaire et sanctionner le salarié qui ne respecterait pas les modalités prévues par l'accord ou la charte.

Sanctionner un salarié productif ne relève pas de l'évidence, mais cela pourrait représenter, à terme, un **risque de contentieux coûteux** avec ce salarié, si celui-ci rencontre des problèmes de santé, liés au **surmenage** ou au **stress**.

C'est donc également aux **salariés** de se **responsabiliser** et de responsabiliser leurs collègues au regard d'un comportement potentiellement risqué pour leur santé ou leur équilibre de vie personnelle/ vie professionnelle.

L'accord Syntec sur le forfait jours du 1^{er} avril 2014 met en avant cette dualité de responsabilité :

“L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. [...] [L'employeur] s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition”.

L'accord ou la charte devra ainsi prévoir que chaque salarié veillera à informer son supérieur hiérarchique de tout manquement aux modalités de l'accord ou de la charte. En cas de dialogue infructueux, le salarié pourra également avoir recours à son RRH et/ou différents acteurs de prévention et/ou aux représentants du personnel.



Romain DURIEU

L'ART DE PENSER À SON RÈGLEMENT INTÉRIEUR



Solucial a le plaisir de vous présenter sa première vidéo, disponible sur YOUTUBE en suivant le lien <https://www.youtube.com/watch?v=S-zRTUCjkA&t=2s>.



Elle traite de manière décalée de l'importance de mettre en place un règlement intérieur dans votre entreprise.

Nous en profitons pour vous rappeler la nécessité de mettre à jour votre règlement intérieur suite à la "Loi Travail" :

- en y insérant obligatoirement l'interdiction des agissements sexistes en plus des dispositions sur le harcèlement moral et sexuel (Article L.1321-2 du Code du travail),
- en y prévoyant (de façon facultative) un principe de neutralité visant à restreindre la manifestation des convictions, notamment politiques et religieuses, des salariés (Article L.1321-2-1 du Code du travail).



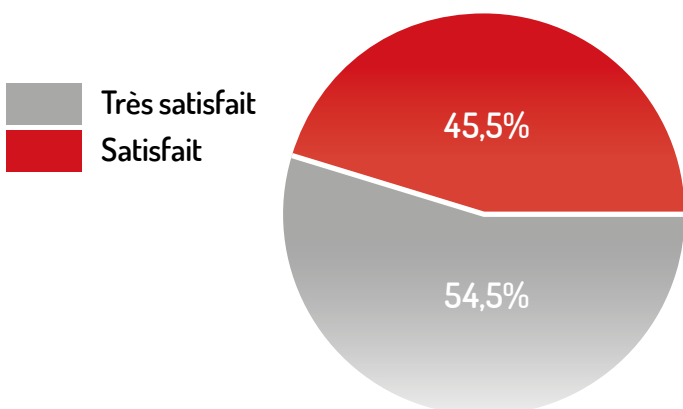
Joséphine BECUWE

L'ART DE VOUS LAISSER LA PAROLE



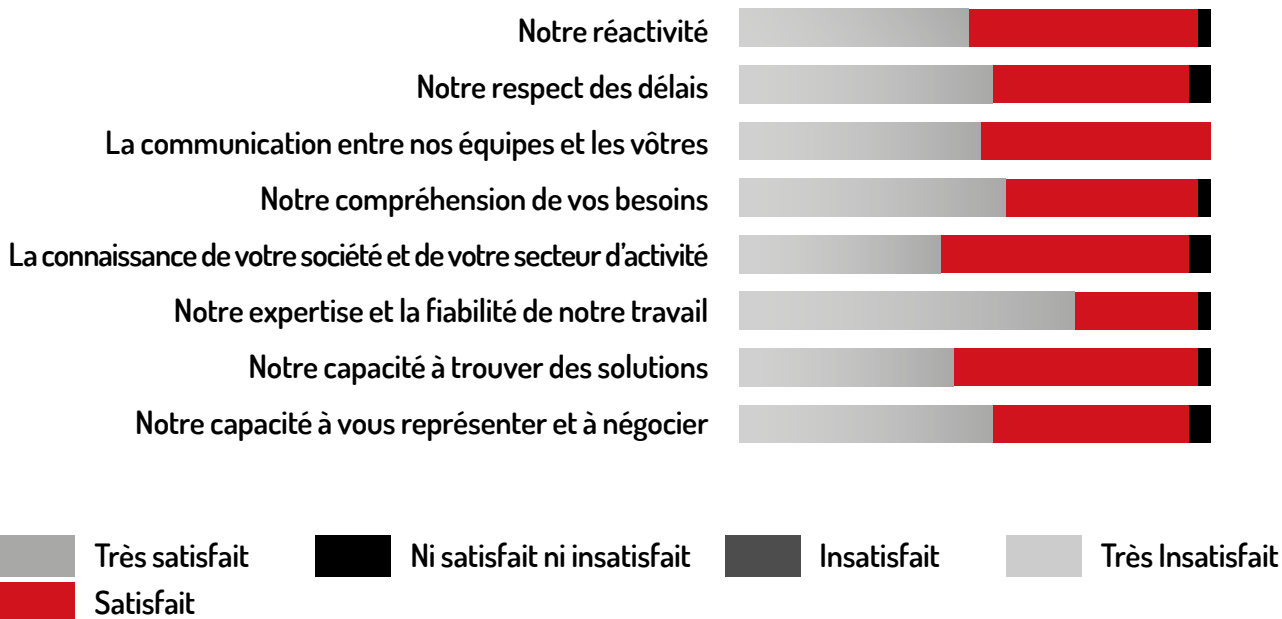
Comme nous avons eu l'occasion de le faire il y a deux ans, nous avons renouvelé, en fin d'année 2016, notre opération questionnaire de satisfaction visant à interroger un échantillon représentatif de nos clients pour savoir ce qu'ils pensaient et ce qu'ils savaient de SOLUCIAL, et le partager avec vous.

La satisfaction de nos clients est un élément moteur de notre travail quotidien.



À cette question, 55% de nos clients se disent très satisfaits de nos services et 45 % satisfaits.

Nous pouvons nous apercevoir que 72 % de nos clients travaillent avec nous depuis plus de 10 ans, 17 % depuis plus de 5 ans. De même, 39 % de nos clients se sont adressés à nous par "le bouche à oreille" et 30 % ont été orientés par un autre avocat.

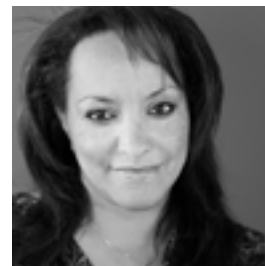


En moyenne, 65 % de nos clients se déclarent très satisfaits de notre réactivité, notre respect des délais, notre compréhension de leurs besoins et notre connaissance de leur société ainsi que de la communication entre eux et SOLUCIAL.

Comme vous le savez, Solucial a développé des pôles de Compétences au sein du cabinet. Si certains connaissent nos spécialités, ce questionnaire a permis à d'autres de découvrir nos autres pôles tels que la mobilité internationale, la gestion des forces de vente ou encore la santé au travail.

Bien entendu, l'ensemble des réponses données sont autant d'axes d'amélioration à mettre en place afin de répondre à l'ensemble des attentes de nos clients.

Alors toute l'équipe SOLUCIAL tient à vous remercier d'avoir pris le temps de nous faire part de vos impressions.



Moka KRALIFA



QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Une arrivée



Romain DURIEU

“C’est à mon retour de Singapour que j’ai eu l’opportunité de rejoindre le cabinet SOLUCIAL AVOCATS.”

Mon souhait est d’accompagner les entreprises dans leurs problématiques de droit social, et plus particulièrement sur celles relatives à l’impact des nouvelles technologies dans les relations employeurs-salariés.

Des formations

Le 7 février 2017

Journée de travail pour toute l'équipe Solucial sur le thème de la Gestion de Projet.



Le 21 février 2017

Thierry DOUTRIAUX et Romain DURIEU ont animé un “café d’actu”, partage d’expériences et focus sur l’actualité en droit social, dans leurs locaux parisiens.

Prochaine date : 2 mai 2017. Inscriptions : vve@solucial.com



Des cadeaux

Remise de la Cuvée Spéciale Solucial suite au tirage au sort effectué lors de la journée “Université des Possibles” organisée par le MEDEF au mois de décembre. Bravo à notre gagnante, Véronique DESHAYES, Humanis.



Une bonne note

SOLUCIAL a été référencé “excellent” dans le classement des meilleurs cabinets d’avocat en droit social en France, Région hauts de France/Normandie par le site Leaders League.



Des échanges autour d'une aventure sportive et humaine

Le 6 février 2017

Louis VANEECLOO et Caroline BARBE ont participé à la plénière du CJD : Rencontre avec Thomas Ruyant, navigateur sur le Vendée globe sur le bateau "Le souffle du Nord" qui a partagé avec les jeunes dirigeants présents son expérience et son engagement.



Solucial
avocats

L'art du droit social

Paris

40, avenue Kléber
75016 Paris

Métro Kléber

Tél. : +33 (0)1 47 04 27 55
Fax : +33 (0)1 70 73 64 55

Lille

153 bis, boulevard de la Liberté
BP 91010
59011 Lille Cedex

Parking et métro République

Tél. : +33 (0)3 20 42 19 66
Fax : +33 (0)3 20 06 37 07

Bruxelles

287, avenue Louise
B1050 Bruxelles
Belgique

Tél. : +32 (0)2 513 73 90
Fax : +32 (0)2 513 78 39

www.solucial.com