

ÉDITORIAL

En marche vers une réforme disruptive ?

Depuis quelques semaines, le nouveau droit social est "en marche". Chaque jour, comme vous, nous sommes à l'affût des préparatifs, des fuites, des démentis, des menaces, des encouragements.

Le temps serait venu pour la réforme, en concertation, mais sans perte de temps.

Avec un esprit de "disruption" : "Stratégie d'innovation par la remise en question des formes généralement pratiquées sur le marché, pour accoucher d'une "vision", créatrice de produits ou de services radicalement innovants". Nous y sommes à deux conditions :

- Que le politique ait le courage et la capacité de le faire malgré les embûches (pétitions, manifestations, recours juridiques, etc.),
- Que nous saisissons ces nouveautés dans les entreprises, pour innover dans les relations sociales, par le dialogue et le droit comme valeurs ajoutées.

Nous avons la conviction que c'est la réalité opérationnelle qui fera (ou pas) le succès de cette réforme. Quittons les anciens repères, pour en construire de nouveaux.

Nous vous souhaitons un bel été de soleil, de repos, de déconnexion.

Rendez-vous à la rentrée pour échanger ensemble sur ces textes prometteurs, et les actions à engager dans vos entreprises.

Thierry DOUTRIAUX



Sommaire

L'ART DU **TÉLÉTRAVAIL**

FLASH **CONGÉS PAYÉS**

L'ART DE **FORMER**

QUOI DE NEUF **CHEZ SOLUCIAL ?**

Thierry DOUTRIAUX, Caroline BARBE
et Louis VANEECLOO.



L'ART DU TÉLÉTRAVAIL



Le télétravail : une mode ou une tendance de fond, au cadre juridique strict.

Le 7 juin 2017, les partenaires sociaux ont transmis leur rapport conjoint sur le télétravail à la Ministre du travail.

Ce rapport, faisant état de constats et recommandations, est avant tout destiné à servir de support à d'éventuelles négociations d'entreprise.

A ce jour, 2/3 du télétravail s'effectue de manière informelle, c'est-à-dire non encadrée.

Or, ce cadre existe :

Les 8 points clefs

1 • Définition

Le Code du travail définit le télétravail comme désignant :

*"toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié **hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication** dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci".*

Télétravail et travail à domicile ne sont pas synonymes. Ce dernier relève d'une réglementation spécifique et d'un statut particulier contrairement au télétravail qui est une forme d'organisation du travail. Le télétravailleur n'a pas de statut particulier.

Surtout, s'il est occasionnel, le télétravail ne sera pas soumis au cadre légal.

2 • Contrat de travail

Les clauses spécifiques à prévoir sont les suivantes :

- Conditions de passage et de réversibilité du télétravail,
- Modalités de contrôle du temps de travail et plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter le salarié dans le respect de la vie privée,
- Horaires de travail : distinction des jours effectués en télétravail et des jours effectués dans les locaux avec précisions sur les horaires,
- Prise en charge des frais liés au télétravail : tous les frais découlant directement de l'exercice du télétravail doivent être pris en charge par l'employeur,
- Matériel fourni pour l'exercice du télétravail : liste des équipements fournis, engagement de ne pas les utiliser à des fins personnelles et d'en prendre soin,
- Entretien annuel : discussion sur les conditions d'activité.

Les clauses sont évidemment à adapter pour les salariés au forfait jours disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur temps.

3 • Organisation

Le télétravail peut être total ou partiel (à privilégier dans un premier temps selon nous), occasionnel ou permanent, à jour fixe ou variable. Il peut être effectué depuis le domicile du salarié, ou depuis un autre lieu (espace de co-working, bureau satellite, etc.).

Le recours occasionnel au télétravail peut aussi être mis en place pour répondre à des circonstances exceptionnelles ou d'urgence (pic de pollution, grève des transports, épidémie, etc.).

4 • Consultation des IRP

L'ANI sur le télétravail de 2005 prévoit que la mise en place du télétravail dans l'entreprise doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, ce que ne précise pas la loi de manière précise.

C'est au titre de la consultation préalable sur une décision relative à la marche générale de l'entreprise et affectant les conditions d'emploi des salariés (L 2323-1 du Code du travail) que le Comité d'entreprise devra être informé et consulté.

→ Le CHSCT devra également être consulté au préalable.

5 • Sécurité

Avantages

Pour le salarié : moins de stress donc moins d'arrêts maladie, meilleure conciliation de la vie personnelle et professionnelle (parfois préconisé par la Médecine du Travail, ou à proposer pour un reclassement).

Pour l'entreprise : moins d'accidents du travail et de maladies professionnelles, augmentation de la productivité et de la performance individuelle.

Risques et préconisations

Pour le salarié : Risque d'isolement qui pourrait notamment perdre le lien social qui le lie à ses collègues de travail.

Pour l'entreprise : Désorganisation, perte de lien managérial.

Le risque sera toutefois réduit voire nul si le télétravail est partiel et que le lien avec les collègues et managers est maintenu (communiquer régulièrement avec la hiérarchie, continuer de bénéficier des entretiens professionnels, rester informé des activités de l'entreprise, etc.).

A noter qu'un contrôle technique des installations électriques du lieu de télétravail devra être effectué par l'employeur avant le début du travail sous cette forme d'organisation.

6 • Numérique

La Loi MEK vise le télétravail concernant le droit à la déconnexion. Il est par exemple possible au niveau du serveur de déconnecter automatiquement tous les téléphones des télétravailleurs à des horaires spécifiques. De manière individuelle, le télétravailleur peut renvoyer automatiquement tous les appels professionnels sur une boîte vocale dédiée.

Concernant la sécurité informatique, il conviendra de veiller avec le responsable informatique, à la bonne sécurisation des données, à la disponibilité du service et à sa capacité d'intervention rapide, en cas de défaillance du système.

7 • International

L'hypothèse du télétravail à l'international n'est envisagée, pour la confirmer ou pour l'exclure, par aucun texte.

Des solutions sont trouvées au cas par cas mais cela ne règle pas les questions spécifiques liées au télétravail à l'étranger : régime d'affiliation de sécurité sociale, loi applicable, déménagement et conditions de réintégration, etc.

Autant de questions que les employeurs doivent se poser en pareille situation.

8 • URSSAF

La question de la prise en charge des coûts liés au télétravail est un point d'attention pour les entreprises. Lorsque le télétravailleur engage des frais (électricité, loyer, etc.), leur remboursement par l'employeur n'est pas soumis à cotisations, à condition qu'ils soient justifiés.

Cette indemnité est soumise à cotisations sociales comme du salaire, mais n'est pas due si le télétravail est à la demande du salarié. Cela est à acter dans l'avenant.

Quant à l'indemnisation de l'occupation du logement, celle-ci est prévue dans beaucoup d'accords mais selon des modalités diverses. Cette question constitue un des éléments de la négociation d'entreprise.

Philippe PREVEL et Alysée BLAS



L'interview du DRH de WORLDLINE FRANCE (filiale du groupe ATOS).

Le groupe Worldline est le leader européen des paiements électroniques.
Arnaud Keroullé, DRH, nous parle de sa vision du Télétravail.

SOLUCIAL : Comment le télétravail est-il apparu dans l'entreprise ?



Arnaud Keroullé : Le Télétravail existe dans notre groupe depuis 2010. Il a été mis en place par accord collectif pour toutes les sociétés françaises du groupe ATOS.

La direction avait la volonté de lancer le télétravail. Le déménagement du siège de l'entreprise constituait également une bonne opportunité pour mettre en place cette modalité d'organisation du travail.

Les accords télétravail sont conclus pour une durée déterminée et renégociés tous les 3 ans.

Le dernier était signé à l'unanimité.



SOLUCIAL : Quelles sont les différentes modalités de télétravail ?



Arnaud Keroullé : Il y a deux formules prévues : à jours fixes (ce qui représente 20 % des télétravailleurs) et à jours variables (80 % des télétravailleurs), depuis le domicile des salariés ou tout autre lieu déclaré par eux.

Dans les deux cas, le temps en télétravail peut être au maximum égal à 50% du temps travaillé sur une période de référence d'une ou deux semaines, sous réserve que le salarié soit présent au moins 2 jours entiers par semaine.

De manière dérogatoire, deux catégories de salariés peuvent bénéficier d'un télétravail à temps plein :

- les personnes en situation de handicap,
- les femmes enceintes.

Le télétravail est accessible à tous les salariés français de l'entreprise, dès lors que leurs fonctions le permettent. C'est le cas de la majeure partie de nos salariés, qui travaillent essentiellement sur ordinateur portable.

Nous estimons toutefois que le télétravail requière un impératif d'intégration minimum dans l'entreprise, ce qui nous a conduits à poser une condition d'ancienneté minimale de 6 mois pour bénéficier de ce dispositif.

Le télétravail a lieu sur la base du volontariat : si un salarié souhaite exercer une partie de son activité en télétravail, il en fait la demande auprès de son manager qui examine la demande et sa faisabilité, compte tenu notamment de l'autonomie du salarié, ou encore du respect d'égal accès au dispositif entre les membres de son équipe.

Un avenant sera alors rédigé, calé sur la durée de l'accord collectif et rappelant l'ensemble des modalités du télétravail (période probatoire, cadre de référence, plage horaire durant laquelle le salarié devra être joignable, règles de réversibilité, etc.).

L'entreprise a mis en place plusieurs types de compensations. Notre accord détermine la prise en charge, par l'entreprise, au profit des salariés concernés, des coûts engendrés par le télétravail.



SOLUCIAL : Quelle a été la réaction du management ?



Arnaud Keroullé : Au départ, les managers se sont montrés réticents à la mise en place du télétravail car ils craignaient une perte de contrôle sur leurs collaborateurs. Ils étaient assez méfiants, mais par méconnaissance, peur du changement.

Il a donc fallu rassurer, à tous les niveaux, par des réunions d'information et beaucoup de communication. Nous avons piloté une véritable conduite du changement.

En définitive, le télétravail participe à l'évolution des mentalités.



SOLUCIAL : Quelles sont vos plus belles réussites ?



Arnaud Keroullé : Nous réalisons des enquêtes annuelles, qui révèlent un taux de satisfaction d'environ 90% (télétravailleurs et managers confondus). Il y a plusieurs raisons à ce résultat plus que satisfaisant.

Tout d'abord, un atout majeur du télétravail est le gain de productivité. En effet, le temps de transport gagné par jour de télétravail n'est pas négligeable, surtout pour nos salariés travaillant en région parisienne.

Ensuite, il y a un bénéfice évident pour le salarié qui gagne ainsi en confort puisqu'il travaille de chez lui. Il est moins stressé, et donc plus efficace et performant.

Chaque année, la part de nos salariés en télétravail augmente.



SOLUCIAL : Quelles ont été les difficultés (prévues et imprévues) ?



Arnaud Keroullé : Le cadre juridique n'est pas toujours très aisé. Par exemple, il y a des avis divergents sur la question des tickets restaurants.

L'URSSAF souhaiterait que les télétravailleurs bénéficient de tickets restaurants. Toutefois, la Direction du travail n'exprime pas cet avis.

Cela crée des incertitudes pour les employeurs.



SOLUCIAL : Quelle est la réaction des représentants du personnel ? De l'inspection du travail ? De la médecine du travail ?



Arnaud Keroullé : Les représentants du personnel de l'entreprise sont très satisfaits dans la mesure où c'est un dispositif qui plaît aux travailleurs.

Il n'y a jamais eu aucune réaction négative de la part de l'Inspection du Travail, à laquelle nous envoyons tous nos accords.

La Médecine du Travail est favorable au télétravail. Initialement, elle avait une crainte concernant les risques psychosociaux, notamment en raison de l'isolement potentiel du télétravailleur.

Par la suite, elle a constaté qu'il n'y avait aucun problème de ce point de vue, notamment car le télétravail n'est pas permanent.

Désormais, il arrive même que la Médecine du Travail nous demande que des reprises de poste soient faites en télétravail, afin de favoriser un retour progressif sur le site de rattachement au travail du collaborateur qui était malade.



SOLUCIAL : Quel est votre conseil n°1 pour les entreprises qui veulent lancer ou développer le télétravail ?



Arnaud Keroullé : Pour instaurer le télétravail dans son entreprise et y faire adhérer les équipes, il faut savoir expérimenter et avancer progressivement, sans l'imposer.

Il faut également que le télétravail soit en adéquation avec la culture d'entreprise.

La conviction arrive par l'expérimentation.



Points clés du DRH :

- Expérimenter, tester de manière progressive, laisser le temps agir
- Communiquer, rassurer et expliquer régulièrement au management
- Eviter le télétravail à 100 % de la durée du travail d'un collaborateur

FLASH CONGÉS PAYÉS

La Loi Travail du 8 août 2016, entrée en vigueur au 1er janvier 2017, a introduit quelques nouvelles dispositions en matière de congés payés. Retour sur certaines d'entre elles.

Utilisation des congés dès l'embauche

Il est désormais possible pour les salariés nouvellement embauchés de bénéficier de leurs congés dès leur arrivée dans l'entreprise, ce qui est assez favorable aux salariés qui enchainent deux emplois et qui devaient auparavant attendre un an pour prendre des congés si l'employeur n'acceptait pas une prise anticipée.

Précisons que :

- Cette utilisation doit se faire, comme pour tous les salariés, pendant la période de prise des congés et conformément à l'ordre des départs fixés par l'employeur,
- Il faut tout de même que le salarié ait acquis des congés (2,5 jours ouvrables le premier mois, etc.),
- Les congés pris par le salarié sur cette période en cours seront décomptés des congés à prendre l'année suivante.

Périodes de référence, de prise des congés et ordre des départs

Alors que jusqu'à présent la période légale de référence était du 1er juin N au 31 mai N + 1, l'employeur a désormais la possibilité de fixer la période de son choix par accord (entreprise, branche, etc.), sur l'année civile par exemple (intéressant notamment pour les salariés sous forfait jours, lui-même basé sur l'année civile).

→ Attention à prévoir les modalités de la période transitoire dans l'accord pour ne pas se retrouver avec une prise collective et massive de congés.

A noter également pour les employeurs une modification de la consultation sur la période de prise des congés et l'ordre des départs : avant, seul l'avis des délégués du personnel était requis ; désormais il doit s'agir, à défaut d'accord, d'un avis du Comité d'entreprise et seulement à défaut, des délégués du personnel.

Autres dérogations possibles par voie d'accord : délai de prévenance et fractionnement du congé principal

Si un accord le prévoit, l'employeur peut modifier, dans un délai déterminé plus court que le délai légal d'un mois, les dates et l'ordre de départ en congés, sans avoir, en principe, à justifier de circonstances exceptionnelles. Il est probable que les syndicats réclament des garanties ou contreparties en échange (notamment en cas de vacances déjà réservées et payées par exemple).

Par accord, il est maintenant possible de prévoir un nombre inférieur à celui fixé par la loi de jours de congés supplémentaires pour fractionnement, ou de prévoir une renonciation collective aux bénéfices du fractionnement.

→ A noter que le fait de fixer une période de prise de congés plus étendue que celle légale avait déjà pour effet automatique de limiter les prises de congés supplémentaires pour fractionnement.

Mais aussi :

- Licenciement pour faute lourde, le salarié a droit à son indemnité compensatrice de congés payés
- 2 nouvelles dérogations pour la prise de plus de 24 jours de congés consécutifs (présence d'un enfant/adulte handicapé au sein du foyer, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie)
- Les jours fériés chômés doivent être rémunérés pour les salariés saisonniers cumulant une ancienneté supérieure à 3 mois auprès du même employeur (contrats successifs ou non)



Sophie DUMINIL



L'ART DE FORMER

L'essentiel du droit social

Les 16 et 17 mai, Louis VANEECLOO et Marie DELAUTRE ont formé un dirigeant allemand de la société MEWA sur le thème « L'essentiel du droit social en France ».



Basée à Avermes, la société MEWA a une activité de blanchisserie industrielle et de location de lavettes à destination notamment d'une clientèle de sociétés industrielles et de garagistes.

Droit à la Déconnexion

Le 6 juin, Thierry DOUTRIAUX et Romain DURIEU sont intervenus pour présenter les "Aspects juridiques du droit à la déconnexion", lors d'un événement organisé avec AG2R LA MONDIALE et KEYMAN.

L'occasion de revenir sur les aspects sociétaux et légaux de ce droit, et d'un échange en ateliers (animés avec Caroline BARBE et Louis VANEECLOO) pour échanger sur les méthodes d'élaboration d'un accord ou d'une charte, ainsi que sur les mesures à y inclure.



AG2R LA MONDIALE

Keyman

WE FIND THE TALENTS YOU NEED

GPEC : du droit à la réalité

Le 19 juin et le 3 juillet, Caroline BARBE et Thierry DOUTRIAUX ont animé des formations sur la GPEC pour les équipes RH au sein d'un groupe pharmaceutique français.

Si votre groupe est intéressé par une intervention dans des journées RH, nous les animerons avec plaisir. Contact : vve@solucial.com

Actualité du droit social

Nous avons eu le plaisir d'animer des petits déjeuners d'actualité sociale au sein du groupe ENGIE et du groupe PHILIPS.

Le 30 juin, Louis VANEECLOO et Aude PIRET ont animé le petit dej Solucial, mélangeant café, croissants, jurisprudences, lois et décrets.





QUOI DE NEUF CHEZ SOLUCIAL ?

Des engagements

Solucial, partenaire d'une exposition de Street Art

Solucial avocats s'est associé à l'exposition "Street Art Makers", chez Raison d'art.

Le 1er juin, lors du vernissage, nos invités et l'équipe ont partagé un moment convivial, en admirant les œuvres de Shepard FAIREY, Nick WALKER, James COCHRAN et CRASH (anglais, américains et australien). La diversité de leurs talents a été appréciée.



Vous pouvez (re)découvrir cette exposition en cliquant sur la vidéo de l'expo : [ICI](#)

Solucial engagé dans un réseau international d'avocats

Du 18 au 20 mai, Caroline BARBE a participé à la Conférence semestrielle de l'Association Internationale des Jeunes Avocats (AIJA) qui s'est tenue sur le thème des start-ups, à Riga.

L'occasion de participer aux travaux de la Commission droit social de l'association, de rencontrer des avocats venus d'une trentaine de pays, et d'être accueillie chaleureusement par les Lettons.



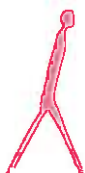
Prochain RDV : Tokyo sur l'intelligence artificielle dans les industries juridiques. Nous vous raconterons.

Solucial membre de l'association des TASS

Parmi tous nos domaines de compétences, Solucial vous assiste et vous représente également dans tous les contentieux qui relèvent du TASS (Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale) : contestation d'accident du travail ou maladie professionnelle, faute inexcusable, etc.

A ce titre, Solucial est récemment devenu membre de l'Association Nationale des membres des TASS et du contentieux technique.

Cette association regroupe les professionnels (Assesseurs de TASS, Avocats, membres de la CNITAAT), intervenant dans le contentieux des affaires de sécurité sociale, et des questions de santé au travail.



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