Matinée RPS du 27 novembre 2015

TECHNOLOGIES DU NUMERIQUE ET TRAVAIL : QUELLES INTERACTIONS ?

organisée par le Comité départemental de prévention des Risques PsychoSociaux du Var

Accueil

Hervé BELMONT

Directeur de l'unité départementale du Var DIRECCTE PACA

Ouverture de la matinée

Gérard CERRUTI

Membre du comité départemental de prévention des RPS

(Union Patronale du Var)

Conséquences des technologies du numérique sur la durée et les conditions de travail
Apports juridiques

Evelyne VILLADOMAT

Directrice adjointe
Unité départementale du Var
DIRECCTE PACA

Conséquences des nouvelles technologies sur les conditions de travail

Apports juridiques

Impact des nouveaux outils sur le travail

- Le contexte :
  - De plus en plus de mails sont échangés…..
  - De plus en plus de gens ont des smartphones professionnels, les mails suivent partout…
  - Et arrivent n' importe quand….

Tout le monde attend des réponses immédiates, la vie au travail s' accélère.

Impact des nouveaux outils sur les lieux de travail

- Toujours le contexte :
  - L' entreprise n' est plus le seul lieu de travail
  - Les cadres, notamment, sont victimes d' une surcharge de travail, y compris lors de leurs déplacements et en dehors de leur temps normal de travail
  - Mails tard le soir, le weekend, voire durant les congés.

Il est tentant d' y répondre.

Impact des nouveaux outils sur le temps et l' intensification du travail

- Les constats :
  - L' amplitude du travail devient élastique
  - L' intensification du travail peut devenir la cause de la dégradation des conditions de travail des salariés concernés et avoir de graves conséquences sur leur santé
  - Le risque d' addiction au travail s' en trouve amplifié, le risque d' épuisement professionnel (burnout) aussi.

L' organisation du travail

Vue au travers :

- Des forfaits jours
- Du télétravail

Ce que disent le code du travail et la jurisprudence en matière de forfait jour

Mon propos va se baser sur l'état du droit et de la jurisprudence actuels. Il est possible qu'il y ait des évolutions en 2016, mais à ce jour, nous ne disposons ni de projets de loi, ni d'informations précises sur les chantiers qui devraient être menés et qui pourraient affecter le code du travail (économie numérique, voire refonte du code du travail…)

Le forfait jours est possible si :

- L. 3121-39 :

"La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année, est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche."

- Cette accord fixe les règles du jeu :
  - Qui
  - Pour quelle durée annuelle
  - Dans quelles conditions

Le forfait jours est possible pour :

- **Les cadres** qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;

- **Les salariés dont la durée du temps de travail** ne peut être prédéterminée et **qui disposent d'une** réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Les conditions sont cumulatives

Une jurisprudence abondante

- Des conventions de forfait sont régulièrement considérées comme étant privées d'effets par les tribunaux pour les raisons suivantes :
  - *Les salariés ne sont pas autonomes,*
  - *La convention de forfait ne prévoit pas des modalités précises de contrôle (par l'employeur)de :*
    - *la durée du travail,*
    - *l'amplitude*
    - *la charge de travail qui doit être raisonnable*

Sur l' autonomie

- Cass soc. 31 octobre 2007 :

Si l' obligation pour le salarié d' être présent à certains moments de la semaine pour des réunions, bilans commerciaux, séminaires… ne peut pas remettre en cause cette autonomie, le salarié doit cependant pouvoir, en dehors de ces périodes, librement fixer ses horaires de travail et le cas échéant ses absences.

Une jurisprudence abondante

- L' employeur doit mesurer la charge de travail
  - Un entretien individuel qui porte sur la charge de travail, l' articulation vie privée / vie professionnelle, ainsi que sur la rémunération
  - Des modalités de contrôles doivent être prévues dans le contrat de travail

Un contrôle qui doit se faire tout au long de l' année et non uniquement lors de l' entretien annuel

Une jurisprudence abondante

Cass. Soc., 14 mai 2014 et 11 juin 2011 :

Annulation d'une convention individuelle de forfait conclue sur la base de dispositions conventionnelles déchargeant l'employeur du suivi régulier de l'amplitude et de la charge du travail, et laissant au salarié le soin d'organiser son travail dans le cadre des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues

But : garantir le droit à la santé et au repos des salariés

Une jurisprudence abondante

- L'employeur doit organiser :

- Un contrôle du respect des règles relatives au repos quotidien, hebdomadaire :
  - 11 h de RQ
  - 35 h de RH
  - 6 jours de travail dans la semaine

- Un contrôle du nombre de jours travaillés

La jurisprudence

- Les arrêts du 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 précisent :

La légalité de l' accord collectif étant conditionnée à l' indication de dispositions garantissant le respect des durées maximales de travail ainsi que des durées de repos journalières et hebdomadaires, celui-ci devrait contenir une clause relative au décompte de la durée du travail.

A défaut, la convention de forfait est privée de ses effets et le droit commun est applicable.

Une durée maximale de travail

- 218 jours : c'est un maxi qui est équivalent à une durée moyenne de travail de 44h sur 12 semaines,
- Le nombre de jours doit être précis, prévoir une fourchette ne suffit pas.
- La rémunération doit être adaptée à la durée réelle du travail telle que prévue dans la convention de forfait, c'est-à-dire intégrer le paiement des heures supplémentaires et leurs majorations,

Sanction de la non-conformité des conventions de forfait

- Elles sont privées de tous leurs effets : le salarié peut prétendre au paiement de ses heures supplémentaires

- La dissimulation d'heures de travail, le non paiement d'heures de travail, sont des éléments constitutifs d'un délit : c'est du travail illégal, ce y compris sous couvert d'une convention de forfait.

Forfait ou pas, l' employeur garde les mêmes obligations

- Il est responsable de l' organisation de son entreprise.
- Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, notamment, par une organisation adaptée.

C' est une obligation de résultat

Le télétravail

- Doit être prévu dans un écrit (accord collectif, contrat de travail) qui précise les modalités de mise en œuvre du télétravail ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail.

- L' employeur doit prendre en charge tous les coûts inhérents à l' exercice d' un télétravail et permettre le retour sur un poste de travail dans l' entreprise

Le télétravail repose sur le volontariat

Le télétravail

L' évaluation des risques de l' entreprise doit intégrer le télétravail :

- Équilibre vie professionnelle et vie privée
- Isolement des salariés
- Changement de la nature des relations sociales dans l' entreprise
- Effets sur le collectif
- Augmentation du stress du salarié seul devant ses difficultés
- Incidences sur la communication interne dans l' entreprise.....

Dans tous les cas : un droit et un devoir de déconnection

- Le salarié a une obligation de moyens en matière de sécurité, il doit respecter les directives de son employeur y compris en matière de gestion de son temps de travail,
- L' employeur doit s' assurer que la durée du travail et la charge de travail restent raisonnables, il doit le contrôler
- Le salarié doit avoir le droit à la déconnection,

L'employeur a le devoir d'adapter la politique de l'entreprise (et la technique) en la matière.

Il a une obligation de résultat en matière de sécurité.

Maladies professionnelles

Une nouveauté de la loi REBSAMEN d' aout 2015 qui a modifié le code de sécurité sociale

L461-1 du CSS :

- Reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles

  - Décret sur les modalités de traitement des dossiers à paraître (tableau)

Responsabilité pénale et civile de l' employeur

- Des délits :
  - Corollaires de l' obligation de résultat de l' employeur en matière de santé et de sécurité (mise en danger de la vie d' autrui, blessures ou homicide involontaire)
  - Travail illégal lié à la dissimulation d' heures de travail si les règles relatives au forfait jours ne sont pas respectées.
- Des sanctions civiles :
  - Prononcées par le conseil des prud' hommes sur la base de rappels de salaires et de dommages-intérêts.
  - Des sanctions liées à la reconnaissance par le TAS de la faute inexcusable de l' employeur, si accident du travail ou maladie professionnelle

Merci pour votre attention

Avez-vous des questions ?

La transition numérique des entreprises : méthode et organisation

Ludovic PERROT

Membre de la filière du numérique 43.117

Dirigeant de l'entreprise RELATION DIGITALE

Le numérique comme opportunité de modifier les modèles économiques classiques et les logiques managériales des entreprises

Marie-Josée KOTLICKI

Membre du conseil économique, social et environnemental (CESE)

Secrétaire générale de l'UGICT-CGT

Rapporteure de l'avis au CESE "*Les nouveaux rapports industrie et services à l'ère du numérique*"

Clôture de la matinée

Hervé FECHINO

Membre du comité départemental de prévention des RPS du Var

(CGT)

Le comité départemental de prévention des RPS du Var vous remercie pour votre présence