

A LA UNE : LE DROIT A LA DECONNEXION

Disposition de la loi « travail » particulièrement médiatisée, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Consécration législative

En réalité, le droit à la déconnexion a été affirmé par les juges dès le 2 octobre 2001 dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.727). La Cour y affirmait que : « *le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail* ».

Les modes de travail ayant évolués avec l'utilisation grandissante du numérique, désormais incontournable dans le monde du travail, le législateur a souhaité créer **les protections nécessaires à la santé et au respect de la vie privée des salariés en intégrant le droit à la déconnexion dans le code du travail.**

Négociation annuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2017, dans les entreprises soumises à la négociation obligatoire (NAO), la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » doit aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2242-8, 7°).

La loi « travail » du 8 août 2016 évoque une « charte de bonnes pratiques », mais sa portée juridique reste à évaluer.

Attention toutefois, si cette charte liste des interdictions et prévoit des sanctions, elle constitue une adjonction au règlement intérieur et doit par conséquent suivre la même procédure d'adoption, et donc être soumise à la consultation des représentants du personnel et contrôlée par l'inspection du travail (Circ. DGT n°2008/22 du 9 novembre 2008).

En pratique, les dispositifs mis en place devront être adaptés à l'entreprise et aux salariés intéressés. Un bilan volumétrique régulier des courriels échangés en dehors des horaires de travail et le week-end peut, par exemple, être préconisé. De la même manière, des fenêtres pop-up rappelant qu'au-delà d'une certaine heure, l'envoi d'un courriel peut attendre le lendemain pourraient être mises en place.

Il est également recommandé de prévoir dans la charte des dérogations au droit à la déconnexion en cas de circonstances particulières.

La convention de forfait jours

Depuis le 10 août 2016, l'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours doit prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (C. trav., art. L.3121-64, L. n°2016-1088, 8 août 2016, art. 8).

Si tel n'est pas le cas, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion doivent être fixées unilatéralement par l'employeur et communiquées au salarié (C. trav., art. L. 3121-65).

L'obligation pour l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail est érigée en disposition d'ordre public, la loi encadrant de façon plus stricte les conventions de forfait jours (C. trav., art. L. 3121-60).

Problématiques soulevées par le droit à la déconnexion

En favorisant l'accord collectif, la loi souhaite impliquer les salariés afin de les sensibiliser sur certains risques liés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication et éviter notamment le

syndrome d'épuisement professionnel ou « burn out ».

En pratique, il appartient aux salariés de modifier leur rythme de travail pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et aux entreprises de les accompagner afin de limiter les risques liés à ce nouveau droit.

ACTUALITES JURISPRUDENTIELLES

Cass. soc., 1^{er} février 2017 n° 15-24.310

La chambre sociale de la Cour de cassation énonce pour la première fois que les salariés **membres des commissions paritaires professionnelles** créées par accord collectif (C. trav., art. L. 2234-1) bénéficient de la protection prévue pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

L'employeur doit donc solliciter préalablement l'autorisation de l'inspection du travail s'il envisage de licencier un tel salarié.

Cass. soc., 1^{er} février 2017 n° 16-10.459

Pour l'exercice de certaines professions le salarié doit au préalable prêter serment devant le tribunal d'instance selon la formule consacrée « **je jure...** » afin de s'engager à respecter certaines obligations. Selon la Cour de cassation, un salarié n'a commis aucune faute en proposant au tribunal, en lieu et place des termes du serment demandé, une formule différente conforme à sa religion chrétienne (« *je m'engage...* »).

Son licenciement, motivé par l'absence d'assermentation devant le tribunal, pourtant indispensable à l'exercice de ses fonctions, est nul pour avoir été prononcé en raison de ses convictions religieuses.

Cass. soc., 10 janvier 2017 n° 15-20.335

L'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord collectif d'entreprise, formée par les organisations syndicales majoritaires non signataires, doit être exprimée par écrit, préciser les points de désaccord et être notifiée aux signataires dans un délai de 8 jours à compter de la notification de l'accord (C. trav., art. L. 2231-8).

Pour être valable, cette opposition doit être reçue, et non pas émise, avant l'expiration du délai d'opposition de 8 jours.

Cass. soc., 19 janvier 2017 n° 15-20.421

Lorsque l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie comporte des établissements en dehors du territoire national, le salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé peut demander à l'employeur de recevoir des offres de reclassement dans ces établissements. Dans sa demande, il précise les restrictions éventuelles quant aux caractéristiques des emplois offerts (C. trav., art. L. 1233-4-1).

L'employeur doit tenir compte uniquement des restrictions et non pas des préférences exprimées par le salarié sur un poste ou sur un pays pour limiter ses offres de reclassement. Il doit proposer au salarié tous les postes disponibles correspondant à ses qualifications, quel que soit le pays, dès lors que le salarié ne l'a pas exclu.

Cass. soc., 8 février 2017 n° 15-22.964

La chambre sociale de la Cour de cassation énonce qu'il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir étendu ses recherches de reclassement d'un salarié physiquement inapte aux sociétés du groupe qui se situent à l'étranger, dès lors que celui-ci a refusé des propositions de postes de reclassement au regard de sa situation familiale et de l'éloignement géographique de ces postes par rapport à son domicile.

Cet arrêt s'inscrit dans la lignée des arrêts du 23 novembre 2016 par lesquels la haute juridiction avait décidé qu'en matière de

recherche de reclassement à la suite d'une inaptitude physique l'employeur peut tenir compte de la position du salarié sur son

reclassement (Cass. soc., 23 novembre 2016 n° 15-18.092 et n° 14-26.398).

EN BREF

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté est entrée en vigueur, pour la plupart de ses mesures, le 29 janvier 2017.

Le ministère du travail a publié le 26 janvier 2017 sur son site internet un « [guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#) ».

LE COIN DU PRATICIEN :

LES NOUVEAUX AMENAGEMENTS DU REGLEMENT INTERIEUR

Le contenu du règlement intérieur a été sensiblement modifié par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016. Au-delà des nouvelles mentions obligatoires devant désormais figurer dans tout règlement intérieur, et de celles qui y sont prohibées, le code du travail prévoit dorénavant la faculté pour l'employeur d'insérer, sous certaines conditions, des dispositions imposant une obligation de neutralité dans l'entreprise et restreignant la manifestation des convictions des salariés.

De nouvelles mentions obligatoires et interdites

Le cadre légal de la protection de la santé physique et mentale des salariés a été enrichi sous forme de nouvelles mentions devant figurer ou non, au sein du règlement intérieur afin d'en garantir la plus large publicité auprès de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Les dispositions devant obligatoirement figurer au sein du règlement intérieur ont été complétées par la nouvelle version de l'article L. 1321-2 du code du travail.

Dorénavant, le règlement intérieur doit faire mention, en sus des dispositions relatives à la prévention des comportements de harcèlement moral et sexuel, **de celles prohibant les comportements sexistes au sein de l'entreprise.**

De la même manière, la nouvelle rédaction de l'article L. 1321-3 du code du travail, portant prohibition de certaines clauses du règlement intérieur, a été étoffée par **l'interdiction de toutes dispositions discriminant les salariés en raison de leur « identité de genre ».**

De nouvelles mentions facultatives

Autre nouveauté, la loi du 8 août 2016 permet désormais à l'employeur de prévoir, au sein du règlement intérieur, une **clause relative au « principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés »** (C. trav., art. L. 1321-2-1).

L'insertion dans le règlement intérieur d'une telle clause devra être justifiée par « l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » si les restrictions sont proportionnées au but recherché.

Cette disposition ne se réduit pas, contrairement à l'affaire Baby Loup l'ayant inspirée (Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-28.369), aux seules convictions religieuses des salariés (cf. « [En bref](#) » : [le guide pratique du fait religieux dans les entreprises privées](#)) : les termes généraux du code du travail la rendent applicable aux convictions politiques ou idéologiques des salariés.

En pratique, la mise en œuvre de cette disposition doit être préparée et libellée avec prudence. En effet, le conflit potentiel entre une clause de neutralité et des dispositions constitutionnelles (notamment l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) ou conventionnelles (articles 9 et 10 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme), relatives à la liberté d'expression, de pensée, de conscience et de religion, ne doit pas être ignoré.

Dans un tout autre registre, l'ordonnance n° 2016-623 du 19 mai 2016 a créé un nouvel

article qui prévoit que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif, il est **interdit de vapoter** (C. santé publ., art. L. 3513-6). L'interdiction d'utiliser une cigarette électronique peut donc s'ajouter à celle relative à la cigarette dans l'enceinte de l'entreprise.

L'aménagement du règlement intérieur

De nombreux règlements intérieurs devront donc être modifiés afin de s'accorder avec les nouvelles dispositions légales évoquées.

À cet égard, la loi nouvelle n'a guère impacté la procédure applicable en cas de modification ou de retrait du règlement intérieur.

Le document doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du CHSCT (C. trav., art. L. 1321-4 et L. 4612-12).

Ensuite, le règlement doit être communiqué en deux exemplaires à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel (C. trav., art. L. 1321-4 et R. 1321-4), avant d'être déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de la situation de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. R. 1321-2).

Le document précise sa date d'entrée en vigueur, qui doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (C. trav., art. R. 1321-3).

A noter, le décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 a supprimé l'obligation d'afficher le règlement intérieur dans l'entreprise : désormais, il doit être porté, par tout moyen (e-mail, intranet, etc.), à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (C. trav., art. R. 1321-1).

VIE DU CABINET

Mickaël d'Allende a publié deux articles dans Le Cercle Les Echos, les 30 janvier et 19 février 2017, intitulés « *Le droit du travail, un actif stratégique de premier plan* » et « *Renforcement du rôle du management dans l'élaboration de la stratégie : quel intérêt pour les entreprises ?* ».

Marianne Franjou a participé le 20 février 2017 à une table ronde organisée par Option Droit & Affaires sur le thème « *Négocier avec l'ensemble des parties prenantes (syndicats, actionnaires, dirigeants) la survie de l'entreprise* ».

ALTANA
VOCATS • PARIS

45 rue de Tocqueville • 75017 Paris, France
Tél. : +33 (0)1 79 97 93 00
www.altanalaw.com

