



## EDITORIAL

Le développement et la diffusion rapide des outils numériques ont profondément modifié les conditions d'exercice et relations de travail au cours des dernières décennies. Si l'utilisation de ces outils favorise la mobilité, améliore les collectifs de travail et la coopération entre salariés, elle contribue notamment à brouiller la frontière entre vie privée et vie professionnelle : l'utilisation de ces outils par les salariés augmente la probabilité de travailler au-delà de l'horaire habituel ou d'emporter du travail à domicile. Selon l'enquête réalisée par le Cabinet Eléas, 62 % des actifs réclamaient ainsi en 2016 une régulation des outils numériques professionnels.

Suite aux modifications apportées par la loi Travail du 8 août 2016 notamment en matière de déconnexion, il semble nécessaire de s'interroger sur la manière dont les différents acteurs de l'entreprise s'approprient ces nouveaux thèmes de négociation, que cela soit dans le cadre de la négociation de la qualité de vie au travail ou plus largement en tant que thème unique de négociation.

Tiphaine Garat

Rédaction : Khalida Benzidoun, Tiphaine Garat

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi du Grand Est (DIRECCTE Grand Est).

### LE CHIFFRE DU MOIS

**13 100**

C'est le nombre de demandes de licenciements de salariés protégés en 2014  
Près de 20 000 demandes d'autorisation de rupture du contrat de travail de salariés protégés ont été enregistrés par l'inspection du travail en 2014 : 13 100 demandes de licenciements et 6800 demandes de rupture conventionnelle.

Source : DARES (mars 2017)

### SOMMAIRE

p.2 :	Le chiffre du mois
P.3:	Les brèves
pp.4-6 :	Analyse d'un accord sur la qualité de vie au travail
p.6-8	Analyse d'un accord portant sur le télétravail
PP. 8-11	Analyse d'un accord portant sur la déconnexion
PP. 12-13	Invitations

**Les brèves**

**Représentativité syndicale**

Le haut conseil du dialogue social vient de présenter les résultats de la nouvelle mesure de la représentativité syndicale. Les 5 grandes confédérations syndicales (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC) restent représentatives au niveau national et interprofessionnel pour 4 ans supplémentaires, mais le classement bouge. Avec 26,37% des voix, la CFDT devient la première organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (suivie par la CGT avec 24,86%, puis FO 15,59%, CFE-CGC 10,67% et la CFTC 9,49%).

**Conchyliculture : la référentielle pénibilité validée par les syndicats et les professionnels**

Les partenaires sociaux de la conchyliculture ont ratifié à l'unanimité l'accord du 26 janvier 2017 qui met à la disposition des entreprises de la branche un outil d'aide à la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). En cours d'extension depuis le 7 mars, l'accord distingue 2 situations de travail entraînant un dépassement des seuils d'intensité définis par la réglementation. IL décrit aussi des situations, beaucoup plus fréquentes dans lesquelles l'exposition à la pénibilité peut être maîtrisée.

Accord du 26 janvier 2017 relatif au compte personnel de prévention de la pénibilité dans la branche conchylicole

**Suivi de l'état de santé des salariés et inaptitude médicale au travail**

Le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet, le 20 mars 2017, 5 questions/réponses sur la santé au travail ainsi que 2 fiches pratiques présentant les nouveaux régimes juridiques issus de la loi Travail du 8 août 2016 et du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016, s'agissant du suivi de l'état de santé des salariés et d'autre part de la reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail et ses conséquences. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2017. Ainsi depuis cette date sauf dans certaines situations ou pour les postes à risques, le salarié embauché ne suit plus une visite médicale d'embauche mais une visite d'information et de prévention qui n'est pas un examen médical.

**Analyse d'un accord portant sur la qualité de vie au travail**  
**Accord du 10 février 2017 de l'entreprise CNP Assurances**

Le 10 février 2017, l'entreprise CNP ASSURANCES et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et Unsa ont conclu, pour une durée de 3 ans, un accord d'entreprise portant sur la qualité de vie au travail. Cet accord est le fruit d'une réflexion menée par les partenaires sociaux relative aux nouvelles exigences du monde du travail et la prise en compte de données inquiétantes liées à l'absentéisme. Se fondant sur la volonté d'être une entreprise socialement responsable, l'accord conclu répertorie 3 grandes catégories de mesures :

- Le rôle des managers dans la qualité de vie au travail
- La conciliation vie professionnelle-vie personnelle
- L'égalité professionnelle

#### I/ LE ROLE DES MANAGERS DANS LA PRISE EN COMPTE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

##### A/ Le Baromètre « Dialog »

CNP Assurances s'engage à doter les managers d'outils permettant le relevé d'indicateurs concernant la perception de la stratégie d'entreprise, de l'ambiance de travail, des relations managériales et de la qualité de vie au travail.

Le baromètre « Dialog », « outil digital, apporte au manager des éléments de connaissance complémentaires (...) et constitue un signal sur d'éventuelles difficultés. « Dialog » est au service de l'amélioration de la qualité du travail. Il aide le manager à établir par le dialogue, une relation d'échanges avec son équipe et à mieux comprendre le fonctionnement collectif » (article 2.1.1).

En parallèle, l'entreprise mettra à disposition des managers une analyse relative à la charge de travail, selon ses 3 acceptions (« la charge de travail prescrite, à partir des objectifs et des indicateurs de résultats ; la charge de travail ressentie, comment est-elle vécue par chacun et comment sont ressenties les contraintes de l'activité ; la charge de travail réelle, qui prend en compte les conditions dans lesquelles est réalisé le travail » article 2.1.2).

C'est en se fondant sur ce baromètre que le manager pourra le cas échéant solliciter le service de la Médiation Sociale Interne pour les collaborateurs en difficulté, ou alors être accompagné par un référent interne dans la mise en place d'une démarche RH.

##### B/ L'accompagnement du Manager face au changement

CNP assurance veut insuffler une nouvelle « transformation culturelle » qui passera par un soutien accru des managers, spécifiquement lors de la conduite d'un projet entraînant un changement. Ainsi, ces derniers pourront se référer au guide créé par le Centre de Ressources Conduite du changement, qui s'intitule « la clef de réussite du changement », des temps de réunion seront consacrés aux échanges entre managers, les bonnes pratiques managériales seront consignées dans un « praticiel, une boîte à idées, et le tableau parlons-en » (article 2.1.1 à 2.1.4).

#### II/ LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE

Cette notion s'articule autour de 3 mesures que sont le droit à la déconnexion, le télétravail et les mesures liées à la parentalité.

#### A/ Le droit à la déconnexion (article 2.2)

L'accord prévoit que « le temps de travail effectif s'inscrit à l'intérieur de la plage 7 heures 30 / 19 heures 30. Les managers doivent veiller à ce que les réunions se tiennent dans une plage de 9 heures à 17 heures 30 et prennent en considération le temps de transport. Ils doivent également s'assurer que leurs collaborateurs disposent d'un temps de pause suffisant pour déjeuner. La programmation des réunions doit prendre en compte dans la mesure du possible le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions ».

Par ailleurs, l'accord institue un droit d'alerte pour « tout collaborateur auprès des acteurs de la prévention des risques psychosociaux (voir le tableau affiché sur les sites de l'entreprise indiquant les contacts et accessible sur l'intranet : le Groupe - Risques psycho-sociaux - Qualité de vie au travail et prévention RPS - Vos contacts) s'il estime que son droit à la déconnexion n'est pas respecté ».

#### B/ Les mesures liées à la parentalité

Autre mesure innovante, CNP ASSURANCES prévoit de prendre en charge les frais de garde des enfants lorsque le salarié suit « une formation, séminaire d'entreprise ou tout autre événement organisé par l'entreprise nécessitant un déplacement avec nuitée à l'extérieur du domicile ». (article 2.3.1).

- Des chèques CESU peuvent être demandés par les salariés pour bénéficier de place de crèche ou d'employés à domicile.
- L'accord vise un taux de prise du congé paternité de 90% et rappelle les dispositions relatives au congé pour s'occuper d'un proche (salarié aidant).
- Mise en place de la plateforme LYFE, « Services en ligne permettant de faciliter la vie quotidienne des personnes en matière de santé et de bien-être (exemples : prise de rendez-vous médicaux, bilan santé personnalisé, coaching bien-être, information conseil au bien-vieillir, prévention de la perte d'autonomie ...) ».

#### C/ Le télétravail

Cette forme d'organisation du travail est mise en place à titre expérimental pour toute l'année 2017, suite à laquelle un bilan sera dressé. « Peuvent entrer dans le dispositif, sous réserve de l'accord de leur manager, les collaborateurs répondant aux conditions suivantes :

- travailler en CDI à temps plein au moment de la demande avoir une ancienneté d'au moins 3 ans dans le groupe
- avoir une activité pouvant être exécutée de façon partielle à distance, à son domicile
- disposer d'un degré d'autonomie suffisant dans la réalisation de son travail et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché pendant le télétravail.

Le manager définit quelle journée de la semaine est exercée en télétravail ainsi que l'amplitude journalière durant laquelle le salarié est accessible et disponible. Une période d'adaptation d'un mois renouvelable une fois permet au collaborateur et au manager d'évaluer si cette nouvelle modalité d'exercice de l'emploi est adaptée ou doit être ajustée » (article 2.4).

### III/ L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Ces dispositions figurent à l'article 4 de l'accord.

L'accord vise la mise en application « d'actions positives » visant à réduire les inégalités de rémunération, d'évolution professionnelle, de politique salariale. Il s'agira de pointer les inégalités non justifiées de manière objective, et de les corriger individuellement.

Par ailleurs, la Direction devra s'assurer que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation ne subissent aucun retard dans leur évolution professionnelle ni leur rémunération.

Enfin, « CNP Assurances continue à prendre en charge le versement des cotisations retraites, parts patronale et salariale auprès des régimes de retraite complémentaire des salariés de droit privé bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps plein. La prise en charge s'effectue, pendant toute la durée du congé parental, (...) La prise en charge par l'employeur de la sur-cotisation part patronale des salariés travaillant à temps partiel optant pour le paiement de cotisations de retraite sur une base temps plein » est également assurée.

Voir cet accord sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

**Analyse d'un accord portant sur le télétravail**  
**Accord du 20 décembre 2017 du groupe TF1**

La Direction du Groupe TF1 et les représentants des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, et FO ont conclu le 20 décembre 2017 un accord groupe annuel relatif au télétravail.

L'un des intérêts de cet accord réside dans le fait que ce dernier reprend la définition issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, selon laquelle le télétravail constitue « 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 volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication<sup>1</sup> ».

Le préambule de l'accord explique les motivations des partenaires sociaux qui entendent « proposer un dispositif de télétravail répondant à un double objectif de performance et d'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, tout en maintenant le lien social avec l'entreprise ».

Ainsi, l'accord met en place un « télétravail flexible », c'est-à-dire une forme d'organisation du travail « dont la fréquence n'est pas définie sur des jours fixes, mais sur un nombre maximal de jours par an ».

L'accord appréhende le télétravail dans sa globalité en détaillant les rubriques suivantes :

- Conditions d'éligibilité
- Mise en œuvre
- Organisation
- Droits et devoirs du salarié en télétravail

---

<sup>1</sup> Article L. 1222-9 du code du travail

<b>ACCORD DE GROUPE RELATIF AU TELETRAVAIL FLEXIBLE AU SEIN DU GROUPE TF1</b>				
<b>THEMES</b>	<b>SUJETS</b>	<b>MESURES</b>	<b>REMARQUES</b>	<b>ARTICLES</b>
<b>Principe</b>	Définition du télétravail flexible	<b>Télétravail flexible</b> dont la fréquence n'est pas définie sur des jours fixes mais sur un nombre maximal de jours par an	Exclusion du travail à domicile et du télétravail pour raison thérapeutique	titre 1
<b>Conditions d'éligibilité</b>		titulaires d'un CDI		titre 2
		Ancienneté minimale de 6 mois dans le poste occupé		
		Poste disposant d'une autonomie suffisante	Le poste ne doit pas non plus nécessiter un soutien managérial rapproché	
		Le salarié doit disposer d'un équipement de travail adapté	Connexion internet haut débit sécurisée, espace de travail dédié...	
		Exclusion:	Postes nécessitant une présence physique ou une proximité obligatoire	
Organisation du temps de travail spécifique				
Utilisation de logiciels et/ou techniques spécifiques				
<b>Mise en œuvre</b>		Demande du salarié et accord de sa hiérarchie	Le refus doit être motivé (non respect des conditions d'éligibilité, impossibilité technique ou fonctionnelle, bon fonctionnement de l'organisation)	titre 3, article 1
			En cas de différent, la DRH pourra être saisie pour arbitrage	

	Rythme du télétravail	24 jours par an pris en journée ou demi-journée. Le salarié doit être présent dans les locaux de l'entreprise au moins 4 jours par semaine	Le reliquat ne peut pas être reporté sur l'année prochaine	titre 3, article 2
	Formalisation de la demande	Courriel du salarié précisant les jours concernés au moins 2 jurs francs à l'avance. Validation par le manager et déclaration dans l'outil de gestion RH de l'entreprise		titre 3, article 3
<b>Organisation</b>	Lieu du télétravail	Domicile du salarié ou lieu de travail à distance	Le lieu de télétravail doit garantir la confidentialité et la sécurité des données	titre 4, article 4
	Gestion du temps et plage de joignabilité	L'activité habituelle, la charge de travail ou l'amplitude de travail ne doivent pas être modifiées du fait du télétravail		titre 4, article 5
		Le salarié doit se consacrer exclusivement à son activité professionnelle	Le salarié gère l'organisation de son temps de travail de manière autonome en respectant les durées maximales de travail et les durées minimales de repos quotidien, ainsi qu'une pause déjeuner	
		Par respect à la vie privée du salarié, ce dernier ne pourra être joint avant 8h30 ni après 19h30 pendant sa journée en télétravail		
Droit à la déconnexion	Le responsable hiérarchique veille à ce que l'usage éventuel des outils technologiques de communication en dehors des horaires habituels de travail reste raisonnable et limité			titre 4, article 6



	Environnement et équipements de travail	Les équipements sont fournis par l'employeur: ordinateur portable équipé des logiciels nécessaires à la bonne exécution du travail, téléphone portable sécurisé, calculette permettant une connexion au réseau à distance, mise à disposition d'un service d'assistance technique		titre 4, article 7
<b>Droits et devoirs du salarié en télétravail</b>	Communication et formation	Elaboration d'un guide à destination du salarié et du manager sur les différentes étapes de la mise en place du télétravail		Titre 5, article 8
		Formations complémentaires à destination du salarié et du manager : "outils numériques", et "management du télétravailleur"		
	Protection des données et confidentialité	Respect obligatoire de la charte relative à l'usage des technologies de l'information et de la communication annexée au règlement intérieur de l'entreprise		titre 5, article 9
	Assurances	Obligation pour le salarié de fournir une attestation sur l'honneur de la conformité de son réseau électrique et d'une couverture assurance multirisque-habitation	A fournir uniquement la première année	titre 5, article 10

Voir cet accord sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

**Analyse d'un accord relative à la mise en œuvre du droit à la déconnexion**  
**Accord du 7 décembre 2017 de l'association Enfance Catalane**

Le 7 décembre 2017, la Direction de l'association ENFANCE CATALANE et les représentants de l'organisation syndicale C.G.T. ont conclu un accord collectif d'entreprise relative à la mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de cette association.

Multidirectionnel l'accord d'entreprise ENFANCE CATALANE appréhende le droit à la déconnexion dans sa globalité. Par ailleurs, bien que signé en décembre 2017, cet accord vise uniquement l'article L.2242-8,7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, sans référence à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail qui fait du droit à la déconnexion un sujet autonome de négociation. Mais même sans cette référence, il est intéressant de noter que cet accord traite uniquement du droit à la déconnexion, sans référence à la qualité de vie au travail comme l'y invitait la loi antérieure. Ce sur point il est donc conforme aux dispositions de l'ordonnance.

Cet accord d'entreprise nourrit l'objectif de favoriser un équilibre entre la « contrainte » que peut ressentir un salarié lorsqu'il doit se connecter et la « liberté » dont celui-ci dispose de « travailler différemment à condition qu'elle n'empiète pas sur la liberté des autres » (article 3).

En outre cet accord met en exergue les différentes définitions nécessaires à une appréhension pertinente du droit à la déconnexion à l'aune des nouvelles technologies.

Ainsi, il énonce que (article préliminaire):

- 1/ « Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.
- 2/ Les outils numériques professionnels constituent les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.
- 3/ Le temps de travail regroupe les horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos ».

Par ailleurs, le champ d'application de l'accord est clairement défini en ce sens que seuls sont concernés « premier les salariés dont les tâches et responsabilités particulières les amènent à utiliser leurs outils professionnels et à répondre aux sollicitations en dehors de leurs horaires de travail », notamment les salariés d'astreinte et les cadres non soumis à horaires (article 1).

Ainsi, l'accord permet les sollicitations numériques en dehors des heures de travail lorsque celles-ci sont « justifiées par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause » (article 3).

De surcroît, conscient que l'utilisation des outils numériques occasionne des situations de stress, l'accord vise deux types de mesure qui ont vocation à les réduire.

D'une part, ils recommandent aux salariés de lutter contre l'infobésité, que ce soit en « s'interrogeant sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles, ou l'indication d'un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel » (article 5).

D'autre part, l'accord préconise des situations simples visant à limiter les situations de stress, telles que « s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un appel/courriel/SMS à un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail), (...), définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence » (article 4).

Voir cet accord sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr)

**Invitations**

*Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, [tiphaine.garat@unistra.fr](mailto:tiphaine.garat@unistra.fr), 03 68 85 83 25  
Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles*

**Regards croisés sur les risques psychosociaux :  
L'exemple de l'épuisement professionnel (« burn out »)**

Intervenants :

Morane Keim-Bagot,

Maître de conférences en droit social, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Olivier Rocher,

Médecin du travail, ACST Strasbourg

Le mercredi 24 mai 2017, de 9h à 12h

Auditorium de la MISHA - Strasbourg

Alors que le rapport « Technologia » faisait état en 2014 de près de 3,2 millions de salariés susceptibles d'être victime d'un épuisement professionnel (« burn out »), la question des risques psychosociaux semble plus que jamais omniprésente dans le débat public.

Cette demi-journée d'information s'articulera autour des regards croisés d'une juriste et d'un médecin du travail sur la question, tout en laissant une large place aux échanges avec la salle.

Dans un premier temps, seront présentées les obligations générales de prévention pesant sur l'employeur. Il sera également souligné que le dommage, une fois survenu, n'est pas réellement susceptible de faire l'objet d'une prise en charge par la Sécurité sociale. Ceci démontrant que le droit est bien impuissant à appréhender la question et que seule la prévention au niveau organisationnel peut efficacement endiguer le problème.

Dans un second temps, seront alors présentés certains enseignements tirés de la pratique quant aux moyens pouvant être mis en oeuvre du point de vue organisationnel. On se demandera d'ailleurs si le terme

## **Laïcité, liberté et neutralité religieuse dans l'entreprise privée**

Intervenant :

**Patrice Adam**, Professeur de droit, Université de Lorraine

Le **jeudi 29 juin 2017**, de 9h à 12h

Amphithéâtre de la présidence de l'Université de Lorraine (RDC)

34 cours Léopold CS 25233 54052 Nancy cedex

L'ombre d'un doute... Dans beaucoup d'entreprises, une même question : le salarié peut-il librement manifester, dans le cadre de son activité professionnelle, ses convictions religieuses ? La saga judiciaire Baby Loup a contribué à forger les premiers éléments de réponse juridique. La jurisprudence européenne, celle de la Cour européenne des droits de l'Homme et plus récemment de la Cour de Justice de l'Union européenne, ont également apporté une pierre fondamentale à un édifice dont la structure avait, par ailleurs, déjà été retouchée par la loi Travail du 8 août 2016.

Qu'en retenir ? Que si la laïcité est ici "hors jeu" - mais ce pourrait être un faux-semblant -, la liberté religieuse s'applique dans l'entreprise privée, par principe, mais pas sans limites. Dans l'ombre, il est un doute plus fort encore qui grandit : la liberté religieuse du salarié pourrait-elle imposer à l'employeur des "obligations positives" d'aménagement contractuel ?