

LETTRE aux employeurs



Emilie VERRIER

Actualités du mois

Le comité rédactionnel vous présente ses meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

Bonne
ANNÉE 2017

Le droit à la déconnexion

Avec les nouveaux outils numériques professionnels (smartphone, internet, email, etc.), les salariés sont de plus en plus « connectés » en dehors des heures de travail et la frontière entre vie professionnelle et personnelle est de plus en plus mince.

Selon de récentes études (Eléas - septembre 2016), il semblerait que 37% des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors du temps de travail et que 62% réclament une régulation de ces mêmes outils.

Face à ce constat, la loi travail – El Khomri (n°2016-1088 du 08 août 2016, JO du 09), dans son article 55, instaure **un droit à la déconnexion qui s'appliquera à tous les salariés**, y compris les salariés en forfait jours sur l'année et ceux en télétravail. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, aucun salarié ne pourra se voir reprocher d'avoir coupé ses mails.

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable sans interruption pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Ce droit lui assure ainsi la possibilité de se couper temporairement des outils numériques lui permettant d'être contacté dans un cadre professionnel.

But de ce nouveau droit :

Assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En effet, avec le développement des smartphones et tablettes au sein de l'entreprise, il est constaté l'atténuation voire la disparition de la frontière entre temps de travail et temps de repos.

A compter du 1^{er} janvier 2017 : les entreprises dotées d'un délégué syndical devront inclure le droit à la déconnexion des salariés

négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cette négociation portera sur les modalités « du plein exercice » de ce droit par le salarié et sur la mise en place, par l'entreprise, de **dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques :**

- consacrer le droit pour le salarié de ne pas répondre aux sollicitations en dehors de son temps de travail,
- conduire à la mise en place de modules applicatifs de déconnexion pendant certaines heures ou encore prévoir la mise en veille des serveurs de messagerie pendant le week-end,
- il peut aussi se traduire par un engagement pris par les supérieurs de ne pas contacter leurs salariés certains jours ou au cours de certaines plages horaires.

En l'absence d'accord :

Elaboration d'une **charte par l'employeur**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette charte devra définir les modalités d'exercice de ce droit et prévoir la mise en œuvre, pour les salariés et le personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Rappel :

Les accords collectifs, d'entreprise ou de branche, autorisant le recours aux forfaits jours sur l'année, conclus depuis le 10 août dernier, doivent fixer les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

FLASH info :

• Phase 3 de la DSN : c'est maintenant !

Le service social peut vous accompagner avec des solutions adaptées à vos besoins.

Si vous êtes déjà adhérent au service social, la DSN est intégrée dans les procédures de votre Cerfrance.

• L'aide embauche pour les petites et moyennes entreprises (PME) est prolongée pour les embauches effectuées jusqu'au 30 juin 2017

Selon décret 2016-1952 du 28 décembre 2016, JO du 30



CHIFFRES au 1^{er} janvier 2017

SMIC horaire : **9,76 €**

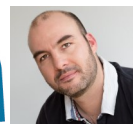
SMIC 151,67 h : **1 480,27 €**

SMIC horaire majoré de 25 % : **12,20 €**

SMIC horaire majoré de 50 % : **14,64 €**

Minimum garanti : **3,54 €**

Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : **3 269 €**



Pourquoi établir un règlement intérieur ?

L'établissement d'un règlement intérieur est **obligatoire pour les entreprises employant habituellement 20 salariés et plus**.

Néanmoins, l'existence d'un règlement intérieur peut s'avérer fort utile dans des entreprises de taille plus modeste pour clarifier les relations de travail et définir des règles à respecter.

Plus de 20 salariés : l'absence de règlement intérieur équivaut à l'absence de sanctions !

Le règlement intérieur précise l'échelle des sanctions disciplinaires :

- Avertissement
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation disciplinaire
- Rétrogradation
- Licenciement pour faute simple
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour faute lourde

Il doit préciser obligatoirement les limites de ces sanctions disciplinaires :

- Mise à pied (maximum x jours)
- Mutation disciplinaires (rayon, établissement)
- Rétrogradation (un ou x échelons)

En revanche, si le règlement intérieur établit la liste des sanctions, **il est totalement déconseillé d'établir une corrélation entre une faute et une sanction déterminée**.

Dans une entreprise de 20 salariés et plus, à défaut de règlement intérieur, l'employeur perd son pouvoir disciplinaire.

Le salarié pourra demander la nullité d'une mise à pied disciplinaire, même si celle-ci est amplement justifiée sur le fond (Cour de Cassation du 26 octobre 2010).

Il faut cependant, fort heureusement, noter que le licenciement disciplinaire n'est pas concerné par cette nullité car il relève du régime du contrat de travail et reste soumis à des conditions de justification, avec le risque, si on s'oriente directement vers un licenciement, de le voir jugé plus facilement disproportionné, donc abusif.

Le règlement intérieur aborde d'autres domaines, parmi lesquels :

- Interdiction légale de fumer
- Conditions de mise en place d'alcootest ou de fouille des sacs
- Consignes sur le port des équipements de sécurité
- Horaires et pauses
- Tenue vestimentaire
- Consignes pour l'utilisation des véhicules, etc.

Elaboration du règlement intérieur

Le règlement intérieur est **élaboré par le chef d'entreprise**. Il doit être **soumis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel**, ainsi qu'au CHSCT. Il est ensuite **communiqué à l'inspecteur du travail** pour contrôle de sa légalité, **déposé au conseil de Prud'hommes** avant de prendre effet dans l'entreprise un mois après la réalisation de ces formalités. **Il sera affiché dans l'entreprise.**

Le conseil du juriste

Souvent ignoré par le chef d'entreprise car difficile à mettre en œuvre (rédaction, publicité), le règlement intérieur est pourtant un document essentiel pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Il va de soi qu'avant de penser à élaborer un règlement intérieur, l'entreprise devra aussi être en règle avec les élections de délégués du personnel, si nécessaire.

Infractions routières de vos salariés : du nouveau au 1er janvier 2017

Quelle position doit-on adopter lorsqu'un de nos salariés commet une infraction routière avec un véhicule de l'entreprise ?

Jusqu'à ce jour, il était possible pour les employeurs à qui les contraventions étaient adressées du fait d'infractions commises à partir d'un véhicule de leur entreprise (titulaire de la carte grise), de choisir entre le fait de se dégager de leur responsabilité en dénonçant l'auteur de l'infraction, ou à l'inverse de ne pas dénoncer celui-ci afin qu'il puisse conserver les points de son permis de conduire.

Dans ce cas, le paiement de l'amende par l'entreprise constituait un avantage en nature conféré au salarié avec un impact sur les cotisations sociales.

Afin de remédier à ce type de situations, les pouvoirs publics ont récemment, par une loi adoptée le 12 octobre dernier, posé **l'obligation pour tous les employeurs de divulguer l'identité des conducteurs en infraction sous peine de faire l'objet d'une amende supplémentaire de 750 €** (amende de 4^{ème} classe).

Bien que le texte ne définisse pas avec précision la date d'application de cette nouvelle mesure, il semble néanmoins qu'elle devrait être applicable à partir du 1^{er} janvier 2017.

Ainsi, il vous appartiendra donc désormais, à réception de l'avis de contravention, d'indiquer aux autorités l'identité ainsi que l'adresse de la personne qui conduisait le véhicule, et ce dans un délai de 45 jours à compter de la réception.

La demande de remboursement au salarié du montant de la contravention et de l'amende de 750 euros est totalement illicite.

Réunir les conditions de la dénonciation

L'employeur devra pouvoir établir, sans contestations possibles, l'identité de l'auteur de l'infraction, sinon le salarié aurait la possibilité de contester en être l'auteur.

Il devient dès lors indispensable de **prévoir un carnet de bord du véhicule**, avec indication des jours, horaires et signatures des salariés, et/ou un suivi journalier des salariés susceptibles d'utiliser le véhicule.

L'employeur peut mettre en place une politique interne de gestion des contraventions prévoyant la désignation automatique de l'auteur de l'infraction par règlement intérieur ou note de service.

La dénonciation du salarié ne participera pas à un climat de « paix sociale » dans l'entreprise.

Le conseil du juriste :

Si l'entreprise veut limiter ce type de situation, elle a tout intérêt à définir clairement les règles, à sensibiliser ses salariés au Code de la Route via le règlement intérieur et le document d'évaluation des risques et d'instaurer un suivi strict des véhicules et de leurs conducteurs.

La LETTRE AUX EMPLOYEURS
est éditée par CERFRANCE



Direction de la publication : Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction : Francis BOSSART - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais - Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre - Christelle DUPIN-RAPPART - CerfranceMidi-Méditerranée et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée
Conception : Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Impression : Didier COUVIDAT - Angoulême
Dépôt légal 1^{er} trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes
Zac de Recouvrance - CS 10522 - 17119 SAINTES Cedex - Tél : 05 46 93 70 70