



Nouveaux droits numériques pour les salariés dans la loi travail du 8 août 2016

Yves Lasfargue
Directeur de l'OBERGO

Ce document analyse les articles du code du travail modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite "Loi travail" et fait apparaître que les salariés ont obtenu de nouveaux droits "numériques" très importants:

- Droit de déconnexion (article L2242-8 du code du travail)
- Logiciels et postes de télétravail adaptés pour les handicapés (Article L5213-6)
- Sites syndicaux sur l'intranet de l'entreprise (Article L2142-6)
- Vote électronique pour les élections des membres du Comité d'entreprise (Article L2324-19)
- Vote électronique pour les élections des délégués du personnel (Article L2314-21)

De plus la loi organise une concertation sur le télétravail dans des délais très réduits puisqu'elle doit débiter avant le 1^{er} octobre 2016 (premiers résultats avant le 1er décembre 2016).

DE NOUVEAUX DROITS TRÈS IMPORTANTS

En vue d'adapter le droit du travail à l'ère du numérique, les articles 55 à 59 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoient de nouveaux droits pour les salariés en modifiant 5 articles du code du travail :

- **Article L2242-8** : thèmes abordés dans la négociation annuelle (droit de déconnexion et droit d'expression directe par voie numérique)

Cette reconnaissance du droit à la déconnexion est très intéressante car elle va faire évoluer les mentalités et la culture managériale, ce qui permettra de changer réellement les pratiques, mais ce qui demandera du temps. Le droit de déconnexion devrait être complété dans les accords par le devoir de déconnexion.

- **Article L5213-6** : respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés

Il s'agit de l'obligation d'utiliser des logiciels accessibles aux handicapés et d'adapter les postes de travail pour permettre le télétravail aux handicapés.

- **Article L2142-6** : diffusion des activités syndicales au moyen des outils numériques (possibilités de sites syndicaux sur l'intranet de l'entreprise)

Cet article est important car il prévoit, même à défaut d'accord, des sites syndicaux sur l'intranet de l'entreprise et permettra d'aller vers une meilleure information sociale. Les informations diffusées par l'entreprise seront complétées par les informations des messageries et sites syndicaux.

- **Article L2324-19** : élections des membres du Comité d'entreprise (possibilité de vote électronique)

La nouvelle rédaction de cet article doit permettre d'augmenter le taux de participation aux élections sociales ce qui accroîtra la représentativité des élus.

- **Article L2314-21** : élections des délégués du personnel (possibilité de vote électronique)

La nouvelle rédaction de cet article doit permettre d'augmenter le taux de participation aux élections sociales ce qui accroîtra la représentativité des élus.

Informations sur cette analyse :

Yves LASFARGUE, directeur de l'OBERGO

+33 (0)6 81 01 98 72

yves.lasfargue@wanadoo.fr

Document téléchargeable sur <http://gps.teletravail.free.fr/>

Toutes les enquêtes OBERGO sur les impacts du télétravail sont chargeables sur

<http://www.ergostressie.com/>

ANALYSE DÉTAILLÉE

DES NOUVEAUX DROITS « NUMÉRIQUES »

POUR LES SALARIÉS DANS LA LOI DU 8 AOÛT 2016

Analyse des articles du code du travail modifiés par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de l'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique (articles 55 à 58 de la loi) ¹

Article L2242-8 : nouveaux thèmes abordés dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (droit de déconnexion)

(Texte de l'article complet du code du travail : nouvelle rédaction en caractères rouges et soulignés)

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

2° Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 1° bis de l'article [L. 2323-8](#).

Cette négociation porte également sur l'application de l'article [L. 241-3-1](#) du code de la sécurité sociale et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative. Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs de progression définis par décret, est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise. Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures prévues au présent 2°, la négociation annuelle sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-5 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;

3° Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ET SX1604461L/jo/texte>

4° Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ;

5° Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et, dans des conditions au moins aussi favorables que celles prévues à l'article [L. 911-7](#) du code de la sécurité sociale, d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Dans les entreprises de travaux forestiers mentionnées au 3° de l'article [L. 722-1](#) du code rural et de la pêche maritime, la négociation définie au premier alinéa du présent 5° porte sur l'accès aux garanties collectives mentionnées à l'article [L. 911-2](#) du code de la sécurité sociale ;

6° L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés prévu au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, **notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;**

7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Commentaires²

Le droit à la déconnexion existe déjà dans certains accords de branche (Syndec, Cinov, ...) ou d'entreprise (Areva, ...) mais le principal intérêt de cet article, qui entre en vigueur le 1er janvier 2017, est de LÉGITIMER le fait de négocier un droit à la déconnexion : il est possible maintenant de parler de déconnexion sans apparaître comme un « doux rêveur », même si l'on est un cadre. Le salarié peut réfléchir sur le respect de la vie personnelle et familiale et revendiquer des modalités pratiques de déconnexion.

Cette reconnaissance du droit à la déconnexion est très intéressante car elle va faire évoluer les mentalités et la culture managériale, ce qui permettra de changer réellement les pratiques, mais ce qui demandera du temps. Ces modalités pratiques ne peuvent être négociées et mises au point qu'au niveau de l'entreprise car le droit à la déconnexion ne sera certainement pas le même dans un laboratoire de recherche, un service comptable ou un service technique. Le droit de déconnexion devrait être complété dans les accords par le devoir de déconnexion.

Le droit d'expression direct des salariés devrait aussi profiter de cet article ... si un système de communication est mis en place par l'entreprise.

Article L5213-6 : respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés

(Texte de l'article complet du code du travail : nouvelle rédaction en caractères rouges et soulignés)

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour

² Le présent document d'analyse des nouveaux droits est téléchargeable sur le site <http://gps.teletravail.free.fr/>

permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article [L. 5212-13](#) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article [L. 5213-10](#) qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de [l'article L. 1133-3](#).

Commentaires

La mise en place des modalités prévues par la nouvelle rédaction de cet article, qui sont nécessaires, ne sera pas simple : c'est pourquoi la loi prévoit que « le présent article entre en vigueur à une date fixée par décret, et au plus tard trois ans après la promulgation de la présente loi »

Article L2142-6 : diffusion des activités syndicales au moyen des outils numériques

(Article entièrement réécrit)

~~Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.~~

~~L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.~~

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message

Commentaires

Les syndicats qui utilisent les moyens numériques (messagerie électronique, Internet, réseaux sociaux, ...) sont déjà nombreux. Mais ces moyens ne sont pas toujours accessibles au poste de travail sur les réseaux de l'entreprise (sites et messagerie bloqués, surveillés...). Rares sont les entreprises où les syndicats ont la possibilité d'utiliser ces moyens pour diffuser leurs informations dans le cadre professionnel.

Cet article est important car il prévoit, même à défaut d'accord, des sites syndicaux sur l'intranet de l'entreprise et permettra d'aller vers une meilleure information sociale. Les informations diffusées par l'entreprise seront complétées par les informations des messageries et sites syndicaux.

Principales précautions à négocier : prise en charge des dépenses liées à la fabrication et la mise à jour du site, confidentialité des consultations, utilisation directe de la messagerie, mises à jour directe du site sans passer par les responsables de l'informatique,...

Article L2324-19 : possibilité de vote électronique pour les élections des membres du Comité d'entreprise

(Texte de l'article complet du code du travail : nouvelle rédaction en caractères rouges et soulignés)

~~L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.~~

~~La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.~~

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Commentaires

La nouvelle rédaction de cet article doit permettre d'augmenter le taux de participation aux élections sociales ce qui accroîtra la représentativité des élus.

Mais il faut se rappeler que, pour le moment, dans les élections politiques, le vote électronique n'est pas admis par tous pour des raisons de fiabilité technique et de difficultés de contrôle.

Dans l'entreprise, il faudra veiller à la fiabilité du système informatique et surtout au respect de la confidentialité et du secret du vote : comment être certain que le nom de l'électeur ne puisse être associé à ses préférences syndicales ?

Article L2314-21 : possibilité de vote électronique pour les élections des délégués du personnel

(Texte de l'article complet du code du travail : nouvelle rédaction en caractères rouges et soulignés)

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ~~ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État.~~ La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'État pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.

Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Commentaires (voir article L2324-19 précédent)

Article 57 de la loi : concertation sur le développement du télétravail

Cet article 57 de la loi ne modifie pas le code du travail mais organise une concertation nationale sur le télétravail.

I - Une concertation sur le développement du télétravail et du travail à distance est engagée, avant le 1er octobre 2016, avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, qui, si elles le souhaitent, ouvrent une négociation à ce sujet.

Cette concertation s'appuie sur un large état des lieux faisant apparaître :

- 1° Le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe ;
- 2° La liste des métiers, par branche professionnelle, potentiellement éligibles au télétravail.

Cette concertation porte également sur l'évaluation de la charge de travail des salariés en forfait en jours, sur la prise en compte des pratiques liées aux outils numériques permettant de mieux articuler la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que sur l'opportunité et, le cas échéant, les modalités du fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire de ces salariés.

A l'issue de la concertation, un guide des bonnes pratiques est élaboré et sert de document de référence lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise.

II. - Avant le 1er décembre 2016, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur l'adaptation juridique des notions de lieu, de charge et de temps de travail liée à l'utilisation des outils numériques.

Commentaires

Cette concertation peut contribuer à un véritable développement du télétravail en France si elle alerte sur la situation réelle du télétravail (2 à 5% de télétravailleurs ?) et non la situation « rêvée » (12% ? 17% !?).

Mais elle et surtout intéressante dans le domaine « Charge et temps de travail » : comment peut-on évaluer la charge de travail dans l'économie numérique ? modalités du fractionnement des repos quotidien et hebdomadaire.