

Publi-supplément

Liaisons sociales

magazine



LE MEILLEUR DU DROIT SOCIAL

Bien choisir son cabinet conseil

— ÉDITION 2022 —

60
cabinets se
présentent



“ Pour éviter les pièges et être sûr de respecter les nouvelles législations, l’avocat en droit social, grâce à son expertise et son savoir-faire, est l’interlocuteur incontournable... ”

Télétravail, RSE...

Face aux évolutions récentes du droit social, un regard expert est recommandé

L'évolution de la législation en matière de droit social est rapide, en particulier depuis le début de la crise sanitaire. Face à ces nouveaux enjeux, les entreprises sont tenues de s'adapter, avec un double objectif : se mettre en conformité avec le droit et se protéger des risques auxquels elles peuvent être exposées.

Pour éviter les pièges et être sûr de respecter les nouvelles législations, l’avocat en droit social, grâce à son expertise et son savoir-faire, est l’interlocuteur incontournable pour conseiller, défendre et représenter l’entreprise devant les instances professionnelles ou judiciaires. Deux illustrations : les nouvelles obligations pour l’employeur en matière de responsabilité sociale et environnementale, et les adaptations de l’entreprise dans le champ de la mise en place des accords de télétravail. Deux sujets apparemment distincts, et pourtant... Dans les deux cas, se mettre en conformité est à la fois urgent et complexe. Aussi les experts interrogés dans ce dossier sont-ils unanimes : pour bien connaître les nouvelles règles, éviter les pièges et protéger des risques, il est fortement recommandé de faire appel à un cabinet d’avocats en droit social. ●



Télétravail

Comment bien gérer les risques

Depuis la crise sanitaire, le télétravail se structure dans les entreprises françaises, ce qui n'est pas sans soulever de nombreuses questions sur le plan du droit social. L'accord national interprofessionnel de 2020 a mis l'accent sur les risques en situation de télétravail, comme l'explique Caroline Diard, enseignante chercheuse en management des ressources humaines et droit à l'ESC Amiens.

Pendant le confinement de mars 2020, 95 % des organisations ont eu recours au télétravail pour les collaborateurs éligibles (enquête Association Nationale des DRH, avril 2020). À la sortie du confinement 64 % des salariés ont affirmé vouloir continuer à travailler à distance.

Sur le plan du droit, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) « pour une mise en œuvre réussie du télétravail », conclu le 26 novembre 2020, a succédé à l'ANI du 19 juillet 2005, premier accord à encadrer la mise en œuvre du télétravail. « En 2020, le contexte de l'accord était très différent de celui de 2005, c'est la pandémie mondiale qui a poussé les autorités à promouvoir le télétravail afin de protéger la population », pose Caroline Diard, enseignante-chercheuse en management des ressources humaines spécialisée dans les questions de droit social liées au télétravail. « Le deuxième ANI s'est donc davantage focalisé sur les risques pour le télétravailleur : isolement, charge de travail, hyperconnectivité. »

Le dialogue social, garant des droits

Et même si l'ANI de 2020 ne se substitue pas aux accords collectifs de branche ou d'entreprise, il présente, selon les récents travaux de l'experte, de réelles avancées en matière de prévention des risques pour le salarié. « La création d'un cadre permet de rassurer les collaborateurs en affirmant leurs droits et leurs

un brouillage complet entre la vie professionnelle et la vie personnelle ».

Pour la chercheuse, désormais, il s'agit de remettre les choses à leur place. « Sur le plan du droit du travail, le cadre est assez simple : le salarié en télétravail a les mêmes droits et les mêmes devoirs que le salarié en présentiel ». C'est aussi valable pour les frais et pour la question des accidents du travail. Tout ce qui est engagé pour les besoins de la mission professionnelle ou sur le temps de travail est en théorie considéré de la même façon, que le salarié soit en présentiel ou chez lui. « Bien sûr, dans la pratique, les jugements des tribunaux diffèrent sur certaines questions, notamment les tickets restaurant, car on peut considérer que le salarié chez lui n'engage pas les mêmes frais pour se nourrir que hors de chez lui », nuance l'experte.



Caroline Diard, enseignante chercheuse en management des ressources humaines et droit à l'ESCA Amiens

devoirs », affirme Caroline Diard. « Le dialogue social apparaît toujours comme une forme de garantie des droits des télétravailleurs qui limite les possibilités offertes aux employeurs de décider unilatéralement ».

Dans les faits, aujourd'hui, l'entreprise peut choisir d'appliquer l'accord national, de négocier un accord d'entreprise – qui primera alors – ou de mettre en place le télétravail de façon plus ponctuelle. « Dans tous les cas, les contours de cette mise en place doivent être discutés et déterminés dans le cadre du dialogue social », précise la chercheuse.

« Personne n'était préparé »

Cette prise de conscience « par les risques » est en partie due, selon Caroline Diard, aux conditions dans lesquelles le télétravail a été mis en place en 2020. « Les questions d'ordre social et les risques pour le salarié sont arrivés sur le devant de la scène car le télétravail a été subi. La plupart des employeurs et des salariés n'étaient pas préparés. Sur le plan des droits du salarié, cette mise en place forcée a provoqué des erreurs et des abus », souligne-t-elle. « De mauvaises habitudes ont été prises, en particulier lors des confinements, en termes de charge de travail et d'amplitude horaire. On a constaté

outils et l'organisation mis en en place pour le contrôle du salarié doivent être légitimes et proportionnés au but recherché ». Deux corollaires sont également demandés à l'employeur : informer son salarié et les représentants du personnel de ces dispositifs et ne pas exercer un contrôle constant.

Sur la sécurisation des données, tout dépend si le salarié utilise du matériel personnel ou non. « Si c'est le cas, il doit absolument exister une charte définissant le cadre de l'usage de ce matériel et protégeant les données du salarié ». Face à l'essor du télétravail, les risques étant désormais mieux connus pour le salarié, l'employeur doit donc s'assurer de la correcte mise en place de ces modes d'organisation. « Dans tous les cas, afin de veiller à une application optimum des règles du télétravail, et pour être sûr de bien connaître et gérer les risques, il peut être judicieux pour l'employeur de faire appel à un regard expert », conclut Caroline Diard. ●



ZOOM SUR...

Le télétravail dans la loi

C'est l'article L1222-9 du Code du Travail qui pose le cadre légal du télétravail. Il indique que « le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe ». Il (...) précise les conditions de passage en télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de sa mise en œuvre, les modalités de contrôle du temps ou de régulation de la charge de travail, la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié, les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une telle organisation. Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise ».

LE REGARD DE L'AVOCAT

« Les accords de télétravail doivent être une opportunité pour réfléchir à l'organisation de l'entreprise 2.0. Quel management ? Comment maintenir une culture d'entreprise ? Comment sécuriser les données ? Peut-on accorder un télétravail à l'étranger ? L'avocat doit, comme souvent, être le partenaire du DRH pour permettre d'anticiper le modèle de demain. »

Myrtille Lapuelle,
avocate experte en droit social



Yann-Maël Larher, docteur en droit social, avocat expert en relations numériques de travail

Vers de nouveaux outils du dialogue social ?

Selon Yann-Maël Larher : « *de nombreux télétravailleurs souhaitent participer à la vie de l'entreprise justement parce qu'ils s'en éloignent physiquement* ». En marge du sacro-saint mail, certains échanges peuvent ainsi se faire en dehors des horaires de travail et dans un « *endroit* » numérique adapté.

Pour cela, de plus en plus d'entreprises, à partir d'une centaine de salariés, créent leurs propres réseaux sociaux. « *On peut y discuter de choses annexes au travail, s'y informer sur la vie de l'entreprise, les arrivées, les cadeaux de départ... c'est une sorte de machine à café numérique* », glisse Yann-Maël Larher. L'avantage ? Les salariés ont ainsi un endroit où échanger. Pour l'expert, « *cela recrée du lien pour les salariés éloignés. De plus, le fait d'avoir un endroit identifié pour aborder la vie de l'entreprise peut améliorer la qualité du dialogue entre salariés et employeurs* ».

Vous avez dit droit à la déconnexion ?

L'essor du télétravail a placé la notion de déconnexion au centre du débat. Mais sur le plan du droit, les choses se posent un peu différemment. Les explications de Yann-Maël Larher, docteur en droit social, avocat expert en relations numériques de travail.

La plupart des entreprises possédaient déjà des accords minimaux sur le télétravail avant la crise. Pour Yann-Maël Larher : « *Souvent il était toléré mais peu encadré. Aujourd'hui, il s'agit de formaliser les bases, et d'envisager une refonte globale, plus ambitieuse, sur la mise en place du télétravail* ». Pour l'expert, le plus gros point d'attention concerne les horaires de travail. « *Il a été constaté une propension à travailler davantage lorsqu'on est en situation de télétravail* ».

Cette question des horaires représente un vrai risque pour l'entreprise, avec, au centre de la problématique, la notion de forfait jour. « *Les forfaits jours doivent être mis en place par voie d'accord collectif d'entreprise ou de branche, ainsi que le prévoit le Code du travail dans son article L.3121-39* », rappelle l'avocat.

Les partenaires sociaux qui négocient ces accords ont donc un rôle primordial, ils doivent garantir, en partenariat avec l'employeur, le respect de la durée maximale de travail et des temps de repos.

Pour Yann-Maël Larher, en effet, « *la question centrale qui se pose n'est pas tant celle d'un droit à la déconnexion, vague et peu contraignant sur le plan du droit, que celle du droit à la santé du salarié* ». En d'autres termes, le droit à la santé et au repos est non négociable, et c'est l'entreprise qui est responsable du respect de son application.

« Chacun est responsable de ce qu'il envoie »

« *Le problème c'est que la mise en place précipitée du télétravail, lors des confinements, a entraîné des mauvaises habitudes, en particulier dans l'usage des mails* » observe l'expert. Il s'agit désormais de poser un cadre nouveau sur la base de cette expérience. Des règles doivent être établies sur l'usage des outils informatiques, et l'envoi des mails doit être particulièrement encadré. « *Cela peut se faire en observant les usages dans l'entreprise. Si les pratiques sont déjà abusives hors du cadre du télétravail, elles ne risquent pas de s'améliorer si le salarié travaille de chez lui* », note l'avocat.

Face à ces pratiques, les experts du droit sont unanimes. « *Chacun est responsable de ce qu'il envoie et des heures où il l'envoie, et le manager doit être exemplaire à ce sujet* », affirme Yann-Maël Larher. Le code du travail est là aussi sans appel : l'employeur doit veiller au respect des horaires de travail et des temps de repos, y compris pour les cadres au forfait jour.

Dans le cas où il ne le ferait pas, la jurisprudence s'applique. « *Il suffit maintenant de quelques mails envoyés le week-end ou à des horaires tardifs pour démontrer des usages abusifs* », prévient l'expert. Si le droit à la déconnexion est un concept assez flou, la notion de harcèlement numérique ne l'est pas. « *Aux prud'hommes, aujourd'hui, toutes les preuves proviennent des e-mails* ». ●



Responsabilité sociétale des entreprises

Les nouvelles obligations pour l'employeur

Conséquences environnementales de l'activité, droit d'alerte ou obligation de négocier : en matière de RSE, la réglementation évolue vite, et requiert de plus en plus d'adaptation côté employeur. Le point avec Caroline Froger-Michon, avocate experte en droit du travail et protection sociale.

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est définie par la Commission européenne comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ». Elle encadre la participation des entreprises au développement durable, vision du développement qui s'inscrit dans une perspective de long terme en intégrant les contraintes écologiques et sociales à l'économie. Selon le Ministère de l'Économie et des Finances, « l'entreprise qui pratique la RSE cherche à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable ».

Quel cadre réglementaire ?

La norme ISO 26000, standard international, définit le périmètre de la RSE avec sept thématiques : la gouvernance de l'organisation, les droits de l'homme, les relations et conditions de travail, l'environnement, la loyauté des pratiques, les questions relatives aux consommateurs, les communautés et le développement local. Selon la loi PACTE du 22 mai 2019, « Toutes les entreprises françaises, sans exception, doivent prendre en considération les enjeux environnementaux et sociaux dans la gestion de leurs activités ».

Dans le sillage de la loi, l'article 1833 du Code civil a été modifié : l'objet social de toutes les sociétés doit intégrer la considération des enjeux sociaux et environnementaux. Et l'article 1835 du Code civil reconnaît désormais la possibilité aux sociétés qui le souhaitent de se doter d'une raison d'être dans leurs statuts.



RSE

des conséquences environnementales de l'activité, mais également, en amont, de le consulter sur d'éventuelles conséquences environnementales dans l'organisation et la marche générale de l'entreprise », décrypte l'experte. En cas de projet de déménagement par exemple, le CSE pourra être consulté sur tous les aspects environnementaux : normes de construction, utilisation de biocarburants pour le transport, mobilités douces autour du nouveau site...

Autre évolution : la base de données économiques et sociales, qui compile toutes les données chiffrées relatives à l'entreprise dans un document unique (orientations stratégiques, documents comptables et financiers, bilan social, informations périodiques) va être renommée « base de données économiques, sociales et environnementales ». « L'employeur d'au moins 50 salariés doit mettre à disposition du Comité Économique et Social les données environnementales de l'entreprise ».

Quelles évolutions ?

Le plan pour l'accélération écologique des TPE et PME, lancé en juin 2020, ambitionne d'accompagner et d'aider les entreprises à faire leur autodiagnostic en matière environnementale, à mieux gérer leurs flux de déchets, ou encore financer leur transition.

Autre texte réglementaire, moins connu : le dispositif de droit d'alerte créé par la loi du 16 avril 2013, permettant à un salarié de donner l'alerte en cas de mise en œuvre ou d'utilisation de produits ou procédés de fabrication faisant peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement.

Pour Caroline Froger-Michon, avocate experte en droit du travail et protection sociale, « peu de salariés s'en sont jusqu'à présent saisis, mais cela pourrait évoluer dans les années à venir, étant donné la mobilisation grandissante de la société civile sur les enjeux climatiques ».

Enfin, la loi Climat et Résilience du 24 août 2021, issue des débats de la Convention citoyenne pour le climat,

s'appuie sur les entreprises pour mettre en place la transition énergétique et modifie le code du travail sur quelques aspects importants, notamment le rôle du Comité Social et Économique. Le CSE est désormais partie prenante s'agissant de l'impact environnemental de l'activité générée par leur entreprise. « Pour l'employeur, cela implique à la fois de l'informer

Quelles compétences ?

Enfin les aspects de formation sont également impactés par ces évolutions législatives. « La formation des membres du CSE pourrait également porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises. Enfin, la question environnementale fera désormais partie des missions de l'expert-comptable dans le cadre des consultations récurrentes du CSE », souligne l'experte.

L'environnement va ainsi devenir le quotidien des entreprises. Dès lors qu'une entreprise devra consulter son CSE, elle sera tenue d'adresser la problématique des conséquences environnementales de ses projets.

« Chacun a conscience que la question environnementale doit entrer dans le débat », reprend l'experte. « La question est : les entreprises et les CSE auront-ils les compétences nécessaires pour mettre en place ces nouvelles dispositions ? ».

Pour Caroline Froger-Michon, « il y a de fortes chances que les entreprises doivent s'adjoindre les connaissances d'experts conseil pour se mettre en conformité avec ces nouvelles réglementations ».



« Peu de salariés se sont, jusqu'à présent, saisis du dispositif de droit d'alerte, mais cela pourrait évoluer dans les années à venir, étant donné la mobilisation grandissante de la société civile sur les enjeux climatiques. »

Caroline Froger-Michon, avocate experte en droit du travail et protection sociale



Laurence Buratti (Lyon)



Élise Laplanche (Lyon)



Véronique Massot-Pellet (Lyon)



Harold Berrier (Paris)

YDÈS

BIEN PLUS QUE DU DROIT



Chrystelle Daub (Paris)



Stéphane Szames (Avignon)

DES PARTENAIRES PLUTÔT QUE DES PRESTATAIRES

- Un accompagnement des entreprises et de leurs dirigeants dans leur organisation, la définition et la mise en œuvre de leurs projets et leur adaptation aux évolutions de leur environnement.
- Une culture de la prévention et de la résolution amiable des différends.
- Une défense impliquée devant les juridictions judiciaires et administratives.

UN ANCRAGE LOCAL, UNE PRATIQUE INTERNATIONALE

- Une vingtaine d'associés et collaborateurs constituant l'équipe de droit social répartis sur trois bureaux en France métropolitaine.
- Un cabinet français, des avocats bilingues, connaissant les cultures et les attentes de leurs clients étrangers, disposant d'un réseau international étendu.

BIEN PLUS QUE DU DROIT SOCIAL

- Des femmes et des hommes qui concilient au quotidien performance de l'entreprise et progrès social.
- Ydès ne se contente pas de dire le droit : il met au service de tous ses clients des profils-experts, spécialisés et expérimentés, dotés d'une connaissance de l'entreprise et d'une vision extra-juridique des problèmes posés.
- Ydes met en œuvre un conseil pluridisciplinaire, en conseil et en contentieux, tant dans la diversité de ses savoirs juridiques que dans la complémentarité de ses équipes.

CHIFFRES CLÉS

- 70 avocats et juristes
- 13 domaines d'expertises
- 70 ans d'expérience



DOMAINES D'INTERVENTIONS

- Droit du travail
- Droit de la sécurité sociale
- Droit de la protection sociale complémentaire
- Relations individuelles et collectives
- Contentieux social
- Relations et contentieux avec les administrations
- Droit pénal du travail



ASSOCIÉS DÉPARTEMENT SOCIAL EN FRANCE

- **Lyon**
Laurence Buratti (l.buratti@ydes.com)
Élise Laplanche (e.laplanche@ydes.com),
Véronique Massot-Pellet (v.massot-pellet@ydes.com)
- **Paris**
Harold Berrier (h.berrier@ydes.com)
Chrystelle Daub (c.daub@ydes.com)
- **Avignon**
Stéphane Szames (s.szames@ydes.com)