



**FRANCE STRATÉGIE**

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

# CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mardi 15 septembre 2015

[www.strategie.gouv.fr](http://www.strategie.gouv.fr)

# Sommaire

## France Stratégie

|                                                                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Agence France Presse Fil Eco - 14/09/2015</i>                 | 8  |
| Numérique : le temps de travail à nouveau en débat<br><i>Les Echos - 15/09/2015</i>                                                        | 10 |
| Rapport Mettling : un nouveau débat sur le temps de travail<br><i>L' Opinion - 15/09/2015</i>                                              | 12 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Agence France Presse Fil Eco - 14/09/2015</i> | 14 |
| Numérique : le temps de travail à nouveau en débat<br><i>Lesechos.Fr - 15/09/2015</i>                                                      | 16 |
| Numérique. Un rapport offre des pistes pour améliorer la vie au travail<br><i>Ouest - France.Fr - 14/09/2015</i>                           | 18 |
| Numérique au travail : le rapport Mettling adouci sur le temps de travail<br><i>Orange.Fr - 14/09/2015</i>                                 | 20 |
| Numérique au travail : le rapport Mettling adouci sur le temps de travail<br><i>Lesechos.Fr - 14/09/2015</i>                               | 21 |
| Numérique : Un rapport offre des pistes pour améliorer la vie au travail<br><i>Maville.Com - 14/09/2015</i>                                | 23 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>                                  | 25 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Linformaticien.Com - 14/09/2015</i>                           | 27 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Lyonne.Fr - 14/09/2015</i>                                    | 29 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Leberry.Fr - 14/09/2015</i>                                   | 31 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Lechorepublicain.Fr - 14/09/2015</i>                          | 33 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Lejdc.Fr (Journal Du Centre) - 14/09/2015</i>                 | 35 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Sudradio.Fr - 14/09/2015</i>                                  | 37 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Tv5.Org - 15/09/2015</i>                                      | 39 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Varmatin.Com - 14/09/2015</i>                                 | 41 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Nordnet.Fr - 14/09/2015</i>                                   | 43 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Notretemps.Com - 14/09/2015</i>                               | 44 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Orange.Fr - 14/09/2015</i>                                    | 46 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Blogs.Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>                            | 48 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Boursorama.Com - 14/09/2015</i>                               | 50 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Lamontagne.Fr - 14/09/2015</i>                                | 52 |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>20Minutes.Fr - 14/09/2015</i>                                 | 54 |

# Sommaire

|                                                                                                                                             |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Actu.Orangecaraibe.Com - 14/09/2015</i>                        | 55  |
| Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes<br><i>Ariegenews.Com - 14/09/2015</i>                                | 57  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Varmatin.Com - 14/09/2015</i>                  | 59  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Infos.Fr - 14/09/2015</i>                      | 60  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Journaldunet.Com - 14/09/2015</i>              | 62  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>La - Croix.Com - 14/09/2015</i>                | 63  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Handicapzero.Org - 14/09/2015</i>              | 65  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>France24.Com - 14/09/2015</i>                  | 66  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Franceguyane.Fr - 14/09/2015</i>               | 68  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Guadeloupe.Franceantilles.Fr - 14/09/2015</i>  | 70  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Laprovence.Com - 14/09/2015</i>                | 72  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Larep.Com - 14/09/2015</i>                     | 74  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Larepubliquedespyrenees.Fr - 14/09/2015</i>    | 76  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lanouvellerepublique.Fr - 14/09/2015</i>       | 78  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Ladepeche.Fr - 14/09/2015</i>                  | 80  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lamanchelibre.Fr - 14/09/2015</i>              | 82  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lamontagne.Fr - 14/09/2015</i>                 | 85  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Actu.Orangecaraibe.Com - 14/09/2015</i>        | 87  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Aisnenouvelle.Fr - 14/09/2015</i>              | 88  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Ariegenews.Com - 14/09/2015</i>                | 90  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>24Matins.Fr - 14/09/2015</i>                   | 92  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>20Minutes.Fr - 14/09/2015</i>                  | 93  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Entreprises.Ouest - France.Fr - 14/09/2015</i> | 94  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Finances.Net - 14/09/2015</i>                  | 96  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Fortuneo.Fr - 14/09/2015</i>                   | 98  |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Deltafm.Fr - 14/09/2015</i>                    | 100 |

# Sommaire

|                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Blogs.Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>            | 101 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Boursorama.Com - 14/09/2015</i>               | 103 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Courrier - Picard.Fr - 14/09/2015</i>         | 106 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lavoixdunord.Fr - 14/09/2015</i>              | 108 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Nordlittoral.Fr - 14/09/2015</i>              | 110 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Nordnet.Fr - 14/09/2015</i>                   | 112 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Notretemps.Com - 14/09/2015</i>               | 113 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Nordeclair.Fr - 14/09/2015</i>                | 115 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Martinique.Franceantilles.Fr - 14/09/2015</i> | 117 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Memorialdelisere.Fr - 14/09/2015</i>          | 119 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Nicematin.Com - 14/09/2015</i>                | 121 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Sudradio.Fr - 14/09/2015</i>                  | 123 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Tahiti - Infos.Com - 14/09/2015</i>           | 125 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Tendanceouest.Com - 14/09/2015</i>            | 127 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Reunion.Orange.Fr - 14/09/2015</i>            | 129 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Nouvelobs.Com - 14/09/2015</i>                | 131 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Orange.Fr - 14/09/2015</i>                    | 133 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Presseocean.Fr - 14/09/2015</i>               | 135 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Le - Pays.Fr - 14/09/2015</i>                 | 137 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lepoint.Fr - 14/09/2015</i>                   | 139 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>                  | 141 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Leparisien.Fr - 14/09/2015</i>                | 143 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Leberry.Fr - 14/09/2015</i>                   | 145 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lechorepublicain.Fr - 14/09/2015</i>          | 147 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lejdc.Fr (Journal Du Centre) - 14/09/2015</i> | 149 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Lyonne.Fr - 14/09/2015</i>                    | 151 |

# Sommaire

|                                                                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Maritima.Info</i> - 14/09/2015                           | 153 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Martinique.Fr</i> - 14/09/2015                           | 154 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Linternaute.Com</i> - 14/09/2015                         | 155 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Liberation.Fr</i> - 14/09/2015                           | 156 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Linebourse.Fr</i> - 14/09/2015                           | 158 |
| Droit du travail : pas de révolution à attendre dans le numérique<br><i>Europe1.Fr</i> - 14/09/2015                                                   | 159 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Yahoo ! (France)</i> - 14/09/2015                        | 161 |
| Nicolas Bouzou Economiste, fondateur du cabinet de conseil Asterès<br><i>Les Echos</i> - 14/09/2015                                                   | 163 |
| Une reconnaissance constitutionnelle des TPE s'impose !<br><i>La Tribune</i> - 12/09/2015                                                             | 164 |
| M. Bruno METTLING, directeur général adjoint en charge des ressources humaines et de ...<br><i>La Correspondance Économique</i> - 15/09/2015          | 166 |
| L'égalité au prix des différences<br><i>Métiers De La Petite Enfance</i> - 01/08/2015                                                                 | 168 |
| Tir groupé<br><i>Semaine Social Lamy</i> - 14/09/2015                                                                                                 | 169 |
| Une rupture nécessaire<br><i>Futuribles</i> - 01/09/2015                                                                                              | 170 |
| TWITTER<br><i>Les Petites Affiches Des Alpes - Maritimes</i> - 04/09/2015                                                                             | 172 |
| de l'art de la negociationn<br><i>La Lettre Des Juristes D'affaires</i> - 14/09/2015                                                                  | 173 |
| La réforme du droit du travail en marche ?<br><i>La Lettre Des Juristes D'affaires</i> - 14/09/2015                                                   | 174 |
| Créer une dynamique de la négociation collective<br><i>Semaine Social Lamy</i> - 14/09/2015                                                           | 175 |
| Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code du travail<br><i>Les Petites Affiches Des Alpes - Maritimes</i> - 04/09/2015 | 179 |
| Rennes cartographiée<br><i>Techni.Cités</i> - 01/08/2015                                                                                              | 180 |
| La pension alimentaire se chiffre<br><i>La Terre De Chez Nous (Cahier Bleu)</i> - 11/09/2015                                                          | 183 |
| Myriam el Khomri, nouvelle ministre du travail<br><i>L'Inffo Formation</i> - 15/09/2015                                                               | 184 |
| Elargir le débat sur la négociation collective<br><i>Miroirsocial.Com</i> - 14/09/2015                                                                | 186 |
| Code du travail<br><i>Monde - Diplomatie.Fr</i> - 14/09/2015                                                                                          | 187 |
| L'actu éco du lundi 14 septembre 2015<br><i>Economiematin.Fr</i> - 14/09/2015                                                                         | 191 |
| Nathalie Lailler (Avocate) : « Rapport Combrexelle : des propositions séduisantes si to...<br><i>Info.Expoprotection.Com</i> - 14/09/2015             | 193 |
| Newsletter hebdomadaire de Ressources Solidaires<br><i>Ressources - Solidaires.Org</i> - 14/09/2015                                                   | 196 |

# Sommaire

|                                                                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Le rapport Mettling veut "sécuriser" le forfait jours<br><i>Lexpansion.Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>                                 | 197 |
| Loi Rebsamen: les 15 mesures à connaître<br><i>Lexpress.Fr - 14/09/2015</i>                                                         | 199 |
| Ordre public social ou absolu, quelles différences ?<br><i>Force - Ouvriere.Fr - 14/09/2015</i>                                     | 203 |
| Réforme du code du travail : vers une revalorisation de l'accord d'entreprise<br><i>Wk - Transport - Logistique.Fr - 14/09/2015</i> | 204 |
| Temps de travail : à quoi sert le référendum en entreprise ?<br><i>Challengesoir - 14/09/2015</i>                                   | 206 |
| Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code<br><i>Echos - Judiciaires.Com - 15/09/2015</i>             | 208 |
| Patrons, exprimez-vous !<br><i>Lesechos.Fr - 14/09/2015</i>                                                                         | 210 |
| Rapport Combrexelle : les entreprises appelées à jouer le jeu<br><i>Actualitesdudroit.Lamy.Fr - 14/09/2015</i>                      | 211 |
| Rapport Mettling : la polémique autour du temps de travail relancée<br><i>Lopinion.Fr - 14/09/2015</i>                              | 212 |
| Agir pour et avec les jeunes<br><i>Force - Ouvriere.Fr - 14/09/2015</i>                                                             | 214 |
| Aller à la recherche<br><i>Gouvernement.Fr - 15/09/2015</i>                                                                         | 215 |
| Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement<br><i>Linformaticien.Com - 14/09/2015</i>    | 216 |
| Mi-2015, France Stratégie, organisme d'analyse gouvernemental, jugeait que la r<br><i>La Provence Avignon - 14/09/2015</i>          | 218 |

France Stratégie

# Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Paris, 14 sept. 2015 (AFP) -

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir



pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

sp-shu/bow/tes

Afp le 14 sept. 15 à 19 47.



# Le numérique bouscule les règles sur le temps de travail

**SOCIAL** Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, remet ce mardi son rapport « Transformation numérique et vie au travail ».

Après Jean-Denis Combrexelle, c'est au tour de Bruno Mettling de devenir bousculer le droit du travail. Le DRH d'Orange avait été chargé par l'ex-ministre du Travail, François Rebsamen, d'un rapport sur le « numérique et [la] vie au travail ». Il remet ce mardi à sa remplaçante, Myriam El Khomri, ses « 36 préconisations » pour faire face aux mutations du travail induites par le développement du numérique et, en particulier, des nouvelles formes d'emploi qui l'accompagnent. Le document, que « Les Echos » se sont procuré, embrasse de nombreux sujets. Notamment celui, majeur en ces temps d'« ubérisa-

tion » de l'économie, de la clarification des « situations respectives de salariat et de travailleur indépendant », mais aussi celui de l'évolution de la réglementation sur le temps de travail. Sur ce point, face à une bronca des syndicats, Bruno Mettling a adouci ses « préconisations ». Il a renoncé à « ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance » à la liste des professions pouvant déroger à la directive européenne qui fixe les durées maximales de travail et minimales de repos. Mais il plaide pour une sécurisation des forfaits jours développés par les entreprises et les branches. // **PAGE 3**

## Numérique : le temps de travail à nouveau en débat

### SOCIAL

**Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, remet mardi son rapport.**

**La version définitive est édulcorée sur les dérogations possibles à la réglementation.**

Cela saute aux yeux lorsque l'on compare sa version définitive, datée de fin août, à sa version provisoire antérieure, deux documents que « Les Echos » se sont procurés. Bruno Mettling a adouci le rapport qu'il doit remettre mardi matin à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, sur le thème « transformation numérique et vie au travail ». Est-ce parce qu'entre-temps, un autre rapport, celui de l'ancien directeur général du travail

Jean-Denis Combrexelle, remis, lui, au Premier ministre, a proposé un bouleversement de la place de l'accord collectif dans le droit social, en commençant par s'attaquer dès l'an prochain à la réglementation du temps de travail ? Ce qui est sûr en tout cas c'est que les préconisations initiales du DRH d'Orange sur les forfaits jours ont suscité une levée de boucliers chez les syndicats.

#### « Sécuriser le forfait jour »

Dans sa version initiale, Bruno Mettling proposait d'« ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne [de 2003 sur le temps de travail] ». En clair, de pouvoir par la négociation s'affranchir des durées maximales de travail et minimales de repos (48 heures hebdomadaires maximum, 11 heures de repos consécutif journalier...) pour cette catégorie de la population active.

Cette mesure a disparu de la « préconisation II » du rapport final qui traite de l'« adapt[ation], pour les travailleurs numériques concernés, [du] droit français pour sécuriser le forfait jours ». Cette « préconisation » renvoie en revanche toujours à la nécessité de préciser dans la loi la liste des sujets que doivent traiter les accords de branche ou d'entreprise autorisant l'accès au forfait jours. Mais l'objectif est désormais plus large que se conformer à la jurisprudence de la Cour de cassation. Il s'agit de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » en général.

Le DRH d'Orange préconise aussi de préciser ce que la loi entend par charge de travail, enjeu majeur dans les forfaits en jours puisque les salariés ne comptent plus leur temps en heures. Il propose « un droit d'alerte individuel permettant de mettre rapidement fin à d'éventuelles dérives », mais aussi une obligation de « suivi » de cette charge de travail.

Bruno Mettling n'a en revanche pas modifié sa « préconisation » de « compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion » du salarié. « Savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise », précise-t-il, en ajoutant dans la version définitive de son rapport les « différentes démarches qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers) ».

Le document embrasse de nombreux autres sujets majeurs liés au développement de nouvelles formes d'emploi. Notamment celui de la « clarifi[cation] des situations respectives de salariat et de travailleur indépendant » ou encore le fait de « ne pas cantonner aux seuls salariés » le compte personnel d'activité créé par la loi Rebsamen.

— **L. de C.**



**Bruno Mettling a adouci le rapport qu'il doit remettre ce mardi matin à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri.**

*Photo Denis Allard/RÉA*



Une étude sur la transformation numérique propose d'en finir avec une mesure uniquement horaire du travail

## Rapport Mettling : un nouveau débat sur le temps de travail

### *Encore et encore...*

Bruno Mettling, DRH d'Orange, remet mardi à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, un rapport intitulé « Transformation numérique et vie au travail ». Commandé en mars dernier par François Rebsamen, ce document découle des réflexions d'un groupe de travail composé de sociologues, juristes, experts. **Ce rapport formule 36 préconisations dont quelques-unes ne manquent pas de relancer le débat sur les 35 heures.** Parmi elles, l'extension du recours au forfait jours, ou encore la nécessité de développer la notion de « charge de travail ».

Fanny Guinochet

LES RAPPORTS SUR L'ORGANISATION du travail se succèdent. Avec, à chaque fois, leur lot de polémiques, notamment sur la réglementation du temps de travail et, en creux, la remise en cause des 35 heures. Le document rédigé par Bruno Mettling n'y échappe pas : parmi les 36 préconisations formulées, il y a celle, très controversée, d'étendre le recours aux forfaits jours, ce système qui permet aux salariés autonomes de décompter leur temps de travail non pas en heures mais en jours travaillés.

Si le dispositif permet une certaine souplesse - puisqu'il se traduit en moyenne par 214 à 218 jours travaillés dans l'année -, il reste très encadré : par une obligation de repos quotidien (le Code du travail impose onze heures off au minimum entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante) mais aussi par un curseur hebdomadaire, fixé par les 35 heures.

Bien que créé en 2000, alors que ni le Web 2.0 ni les smartphones n'existaient, le forfait jours reste « la réponse la plus adaptée aux salariés du numérique », estime le DRH d'Orange. D'où sa proposition de l'étendre - par accords d'entreprise ou de branche - à condition toutefois de le sécuriser.

Car c'est bien là le hic. Ces dernières années, le forfait jours a souvent été censuré par la Cour de cassation, entraînant plusieurs annulations d'accords de branches et d'entreprises, les juges estimant que l'autonomie du salarié n'était pas réelle ou encore que la mesure de la charge de travail et de l'amplitude n'étaient pas effectives. Bruno Mettling suggère, pour garantir la santé des salariés, de créer « un droit d'alerte individuel » pour éviter les dérives, et d'avoir un meilleur suivi de la « charge de travail », notion qu'il suggère de développer : « La crispation du débat sur la durée légale du travail a fini par occulter un fait déterminant pour la qualité de vie, mais aussi la performance au travail : dans des cas de plus en plus nombreux, la charge de travail n'est pas toujours mesurée au mieux par le temps de travail. Il est opportun de développer des approches complémentaires. »

Pour Bruno Mettling, développer la référence à la « charge de travail » - qui existe déjà dans le Code du travail - est la solution plus opportune car elle s'adapte bien à des organisations articulées de plus en plus en « mode projets ». En contrepartie, le rapport suggère non pas un droit à la déconnexion, comme l'ont instauré plusieurs entreprises, mais plutôt un « devoir de déconnexion ». En d'autres termes, en échange de la possibilité qu'un salarié travaille trois jours en continu sur un projet, il y aurait l'obligation pour lui de se déconnecter, afin de



marquer son repos.

Ce changement de paradigme, pourtant courant dans les faits dans de nombreuses start-up ou entreprises du numérique, est impensable aujourd'hui pour les organisations syndicales, très attachées à la mesure du temps de travail. Les organisations patronales, elles, sont partagées, certaines n'étant pas très enthousiastes à l'idée que leurs cadres puissent être hors radar pendant quelque temps.

Dans son document de 70 pages, Bruno Mettling encourage le télétravail, qui tarde à se développer en France, mais insiste aussi sur la nécessité de s'adapter aux nouvelles formes de travail, en dehors du salariat, qu'il s'agisse des autoentrepreneurs, des indépendants etc. Selon lui, il y a urgence, tant la diffusion du numérique percute notre modèle social. A ce sujet, le rapport préconise d'étendre le futur compte personnel d'activité (censé regrouper droits à formation, compte épargne temps, points pénibilité) aux nouvelles formes de travail, en ne le cantonnant pas aux seuls salariés.

Toute la question est de savoir comment définir une entreprise numérique, dont les contours sont flous. On sent d'ailleurs bien, sous la plume de Bruno Mettling, que le numérique touchera tous les secteurs de notre économie, y compris l'agriculture, les services à la personne, etc.

Le gouvernement reprendra-t-il ces préconisations ? Au départ, il envisageait de le faire dans la loi sur le droit du travail à venir ou dans la loi numérique. Vu les remous provoqués par le rapport Combrexelle, la semaine dernière, il y a peu de chances que l'exécutif ose s'attaquer au forfait jours et donc au temps de travail. En revanche, il pourra reprendre sans trop de difficulté des suggestions aussi consensuelles que celles d'intégrer les outils numériques au dialogue social (proposition 31) ou de développer des espaces de travail propices à la culture digitale (proposition 22). D'ailleurs, le gouvernement a déjà adopté la proposition 36 qui prône de « mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail ». Les partenaires sociaux sont d'ores et déjà appelés à le faire le 19 octobre prochain.

@fannyguinochet



DR

Bruno Mettling, DRH d'Orange.

***Raisonner en «charge de travail» est impensable aujourd'hui pour les organisations syndicales, très attachées à la mesure du «temps de travail»***



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Paris, 14 sept. 2015 (AFP) -

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises" afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- diffuser les 'bonnes pratiques' -Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la



PAYS : France  
SURFACE : 102 %  
PERIODICITE : Quotidien



► 14 septembre 2015 - Edition Fil Eco

---

réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".  
sp-shu/jg/ide

Afp le 14 sept. 15 à 16 21.



## Numérique : le temps de travail à nouveau en débat



### **Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, remet mardi son rapport. La version définitive est édulcorée sur les dérogations possibles à la réglementation.**

Cela saute aux yeux lorsque l'on compare sa version définitive, datée de fin août, à sa version provisoire antérieure, deux documents que « Les Echos » se sont procurés. Bruno Mettling a adouci le rapport qu'il doit remettre mardi matin à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, sur le thème « transformation numérique et vie au travail ». Est-ce parce qu'entre-temps, un autre rapport, celui de l'ancien directeur général du travail Jean-Denis Combrexelle, remis, lui, au Premier ministre, a proposé un bouleversement de la place de l'accord collectif dans le droit social, en commençant par s'attaquer dès l'an prochain à la réglementation du temps de travail ? Ce qui est sûr en tout cas c'est que les préconisations initiales du DRH d'Orange sur les forfaits jours ont suscité une levée de boucliers chez les syndicats.

#### **« Sécuriser le forfait jour »**

Lire aussi

- > Droit du travail : Valls veut une loi « votée avant l'été »
- > Droit du travail : les pistes-chocs du rapport Combrexelle
- > Les propositions ambitieuses du rapport Combrexelle

Dans sa version initiale, Bruno Mettling proposait d' « ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne [de 2003 sur le temps de travail] ». En clair, de pouvoir par la négociation s'affranchir des durées maximales de travail et minimales de repos (48 heures hebdomadaires maximum, 11 heures de repos consécutif journalier...) pour cette catégorie de la population active.

Cette mesure a disparu de la « préconisation 11 » du rapport final qui traite de l' « adapt[ation] », pour les travailleurs numériques concernés, [du] droit français pour sécuriser le forfait jours ». Cette « préconisation » renvoie en revanche toujours à la nécessité de préciser dans la loi la liste des sujets que doivent traiter les accords de branche ou d'entreprise autorisant l'accès au forfait jours. Mais l'objectif est désormais plus large que se conformer à la jurisprudence de la Cour de

cassation. Il s'agit de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » en général.

Le DRH d'Orange préconise aussi de préciser ce que la loi entend par charge de travail, enjeu majeur dans les forfaits en jours puisque les salariés ne comptent plus leur temps en heures. Il propose « un droit d'alerte individuel permettant de mettre rapidement fin à d'éventuelles dérives », mais aussi une obligation de « suivi » de cette charge de travail.

Bruno Mettling n'a en revanche pas modifié sa « préconisation » de « compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion » du salarié. « Savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise », précise-t-il, en ajoutant dans la version définitive de son rapport les « différentes démarches qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers) ».

Le document embrasse de nombreux autres sujets majeurs liés au développement de nouvelles formes d'emploi. Notamment celui de la « clarifi [cation des] situations respectives de salariat et de travailleur indépendant » ou encore le fait de « ne pas cantonner aux seuls salariés » le compte personnel d'activité créé par la loi Rebsamen.

**L. de C., Les Echos**  
@leiladecoSuivre



## Numérique. Un rapport offre des pistes pour améliorer la vie au travail



Effort « urgent » de formation, « sécurisation » du forfait jours, « devoir de déconnexion » : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour « réussir la transformation numérique des entreprises », afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les « opportunités » et « risques » de la transformation numérique en cours, en s'attachant à « cerner l'impact » des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

### Une conférence sociale le 19 octobre

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement « plus coopératifs et plus collectifs », en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...). Pour « accélérer » cette évolution, il y a « urgence » à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

### L'intérêt d'une réelle déconnexion

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver « le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle », une « question absolument centrale, notamment pour les cadres ». Il suggère notamment de « compléter » le droit à la déconnexion par un « devoir de déconnexion ».

Les entreprises, écrit-il, doivent « encourager » la déconnexion par des « chartes », l'« exemplarité des managers » ou « la configuration par défaut des outils ». « Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion », observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. « Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en

interne et il y a un manque de formation des managers », souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour « sécuriser » le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la « réponse la plus adaptée » aux nouvelles formes de travail.

#### **Un « droit d'alerte individuel »**

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour « satisfaire aux exigences de respect de la santé ». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être « tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié ».

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la « charge de travail », pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un « droit d'alerte individuel ». Un « préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable », affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de « clarifier » la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables », comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, « son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique » et il convient de « diffuser les bonnes pratiques » : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou « réversibilité réciproque ».



## Numérique au travail : le rapport Mettling adouci sur le temps de travail

Cela saute aux yeux lorsque l'on compare sa version définitive, finalisée la semaine dernière, à sa version provisoire antérieure, deux documents que « Les Echos » se sont procurés. Bruno Mettling, a adouci le rapport qu'il doit remettre mardi matin à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri sur « *transformation numérique et vie au travail* ». Est-ce parce qu'entre temps, un autre rapport, celui de l'ancien directeur général du Travail, Jean-Denis Combrexelle, remis, lui, au Premier ministre a proposé un bouleversement de la place de l'accord collectif dans le droit social, en commençant par s'attaquer dès l'an prochain à la réglementation du temps de travail ? Ce qui est sûr en tout cas c'est que les préconisations initiales du DRH d'Orange ont suscité...



## Numérique au travail : le rapport Mettling adouci sur le temps de travail



**Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, remet mardi son rapport à Myriam El Khomri. La version définitive est édulcorée par rapport à la version provisoire dévoilée par « Les Echos », il y a huit jours, notamment sur le temps de travail.**

Cela saute aux yeux lorsque l'on compare sa version définitive, finalisée la semaine dernière, à sa version provisoire antérieure, deux documents que « Les Echos » se sont procurés. Bruno Mettling, a adouci le rapport qu'il doit remettre mardi matin à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri sur « transformation numérique et vie au travail ». Est-ce parce qu'entre temps, un autre rapport, celui de l'ancien directeur général du Travail, Jean-Denis Combrexelle, remis, lui, au Premier ministre a proposé un bouleversement de la place de l'accord collectif dans le droit social, en commençant par s'attaquer dès l'an prochain à la réglementation du temps de travail ? Ce qui est sûr en tout cas c'est que les préconisations initiales du DRH d'Orange ont suscité une levée de boucliers chez les syndicats.

Lire aussi

- > Droit du travail : Valls veut une loi « votée avant l'été »
- > Droit du travail : les pistes-chocs du rapport Combrexelle
- > Les propositions ambitieuses du rapport Combrexelle

L'évolution principale du texte porte sur le sujet ultra-sensible du temps de travail, celui-là même sur lequel Jean-Denis Combrexelle estime qu'il est prioritaire de renforcer le poids de l'accord collectif. Dans sa version initiale, Bruno Mettling proposait d'« ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne [de 2003 sur le temps de travail] ». En clair, de pouvoir par la négociation s'affranchir des durées maximales de travail et minimales de repos (48 heures hebdomadaires maximum, 11 heures de repos consécutif journalier...) pour cette population.

Cette mesure a purement et simplement disparu de la « préconisation 11 » du rapport final qui traite de l'« adapt[ation], pour les travailleurs numériques concernés, [du] droit français pour sécuriser le forfait jours ». Cette « préconisation » renvoie en revanche toujours à la nécessité de

préciser dans la loi la liste des sujets que doivent traiter les accords de branche ou d'entreprise autorisant l'accès au forfait jours. Mais l'objectif est désormais plus large que se conformer à la jurisprudence de la Cour de cassation. Il s'agit de « satisfaire aux exigences de respect de la santé » en général. Le DRH d'Orange préconise également de préciser ce que la loi entend par charge de travail, enjeu majeur dans les forfaits en jours puisque les salariés ne comptent plus leur temps en heures, en y ajoutant « un droit d'alerte individuel permettant de mettre rapidement fin à d'éventuelles dérives », mais aussi une obligation de « suivi » de cette charge de travail.

#### **Un droit et un devoir de déconnexion**

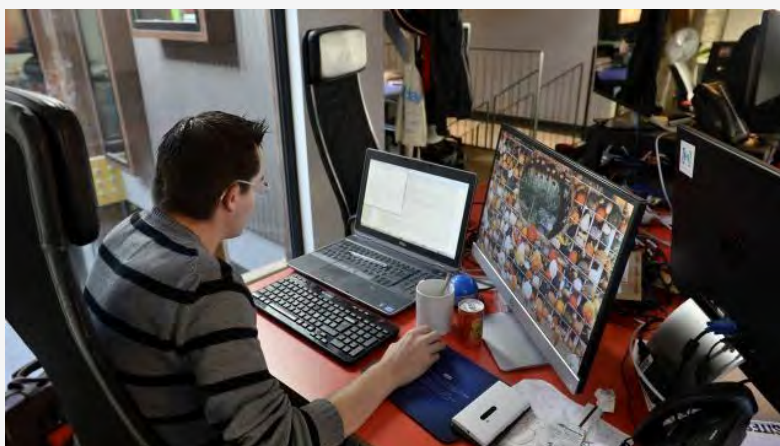
Bruno Mettling persiste et signe en revanche sur l'intérêt de « compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion » du salarié, soulignant que « savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise ». Il évoque notamment les « différentes démarches qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers) ».

Si forfait jour et droit et devoir de déconnexion sont sujets à polémique, il ne s'agit que de deux des 36 « préconisations » du DRH d'Orange dont le rapport embrasse de nombreux sujets majeurs liés au développement de nouvelles formes d'emploi. Notamment celui de la « clarifi[cation des] situations respectives de salariat et de travailleur indépendant » ou encore le fait de « ne pas cantonner aux seuls salariés » le compte personnel d'activité créé par la loi Rebsamen.

@leiladecoSuivre



## Numérique : Un rapport offre des pistes pour améliorer la vie au travail



Effort « urgent » de formation, « sécurisation » du forfait jours, « devoir de déconnexion » : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour « réussir la transformation numérique des entreprises », afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les « opportunités » et « risques » de la transformation numérique en cours, en s'attachant à « cerner l'impact » des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

### Une conférence sociale le 19 octobre

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux « de plus en plus lourds » du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement « plus coopératifs et plus collectifs », en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...). Pour « accélérer » cette évolution, il y a « urgence » à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

### L'intérêt d'une réelle déconnexion

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver « le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle », une « question absolument centrale, notamment pour les cadres ». Il suggère notamment de « compléter » le droit à la déconnexion par un « devoir de déconnexion ».

Les entreprises, écrit-il, doivent « encourager » la déconnexion par des « chartes », l'« exemplarité des managers » ou « la configuration par défaut des outils ». « Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion », observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. « Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en

interne et il y a un manque de formation des managers », souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour « sécuriser » le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la « réponse la plus adaptée » aux nouvelles formes de travail.

#### **Un « droit d'alerte individuel »**

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour « satisfaire aux exigences de respect de la santé ». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être « tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié ».

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la « charge de travail », pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un « droit d'alerte individuel ». Un « préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable », affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de « clarifier » la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits « attachés à la personne et transférables », comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, « son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique » et il convient de « diffuser les bonnes pratiques » : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou « réversibilité réciproque ».



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Entreprise Par AFP, publié le 14/09/2015 à 19:49, mis à jour à 19:49



**Paris, 14 sept 2015 - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate

associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

par AFP, le 14 septembre 2015 17:09

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.



Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Source : AFP - Sabine PRADELLA, Sylvie HUSSON



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

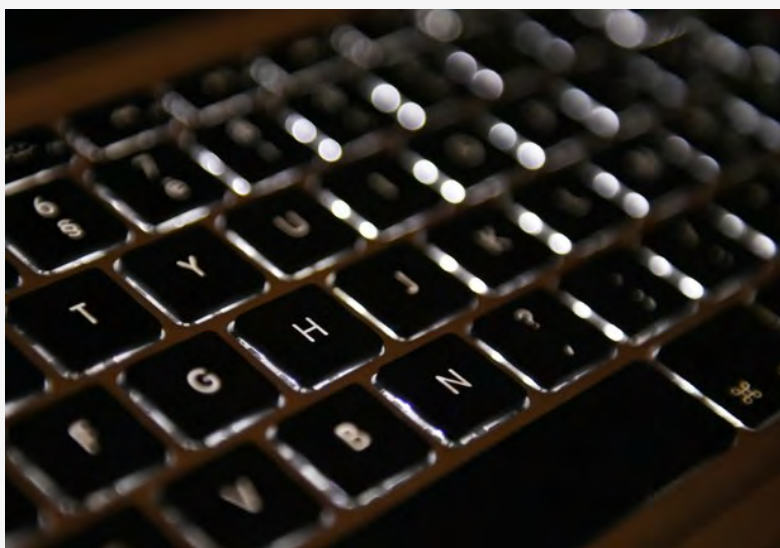
Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes



@AFP/Archives Loic Venance

Un clavier d'ordinateur, photographié à Paris, le 17 avril 2015

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes



Paris (AFP)

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail (AFP/Archives-Francois Guillot) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...). Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils". "Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle. Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié". Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable

indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes



**Paris, 14 sept 2015 - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu

n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail ( AFP/Archives / Francois Guillot ) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail ( AFP/Archives / Francois Guillot )

**Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction

du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Copyright © 2015 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés.

Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, transmise, rediffusée, traduite, vendue, exploitée commercialement ou utilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP. L'AFP ne pourra être tenue pour responsable des délais, erreurs, omissions, qui ne peuvent être exclus ni des conséquences des actions ou transactions effectuées sur la base de ces informations.

Réagir 1 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami
- Imprimer l'article

Partager 0



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort «urgent» de formation, «sécurisation» du forfait jours, «devoir de déconnexion»: le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour «réussir la transformation numérique des entreprises», afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les «opportunités» et «risques» de la transformation numérique en cours, en s'attachant à «cerner l'impact» des technologies sur les conditions et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux «de plus en plus lourds» du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement «plus coopératifs et plus collectifs», en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...). Pour «accélérer» cette évolution, il y a «urgence» à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver «le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle», une «question absolument centrale, notamment pour les cadres». Il suggère notamment de «compléter» le droit à la déconnexion par un «devoir de déconnexion». - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises, écrit-il, doivent «encourager» la déconnexion par des «chartes», l'«exemplarité des managers» ou «la configuration par défaut des outils». «Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion», observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. «Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers», souligne-t-elle. Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour «sécuriser» le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées. Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la «réponse la plus adaptée» aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour «satisfaire aux exigences de respect de la santé». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être «tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié». Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la «charge de travail», pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un «droit d'alerte individuel». Un «préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable», affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de «clarifier» la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits «attachés à la personne et transférables», comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, «son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique» et il convient de «diffuser les bonnes pratiques»: maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou «réversibilité réciproque».



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

lundi 14 septembre 2015



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

© 2015 AFP  
précédent

 suivant



## Vie au travail bousculée par le numérique: un rapport offre des pistes

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Paris (AFP) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

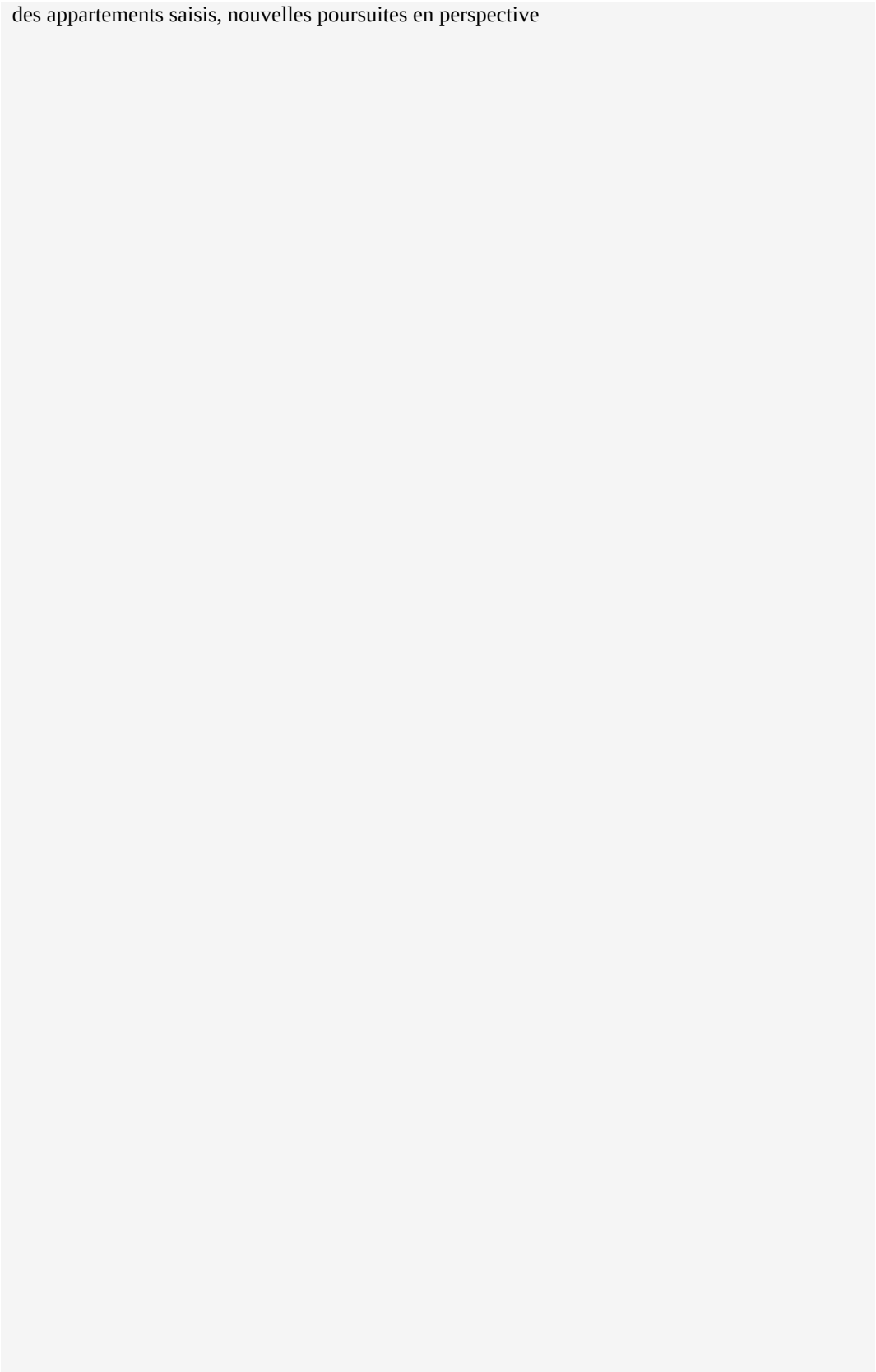


## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque". Avec AFPTags : AFPPrécedent: Scandale Fifa:

des appartements saisis, nouvelles poursuites en perspective





## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Lundi 14 septembre 2015, 17h09 Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Paris ( A.F.P. ) - lundi 14 septembre 2015 à 18h04 Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le D.R.H. d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l' A.F.P. , il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le D.R.H. invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le D.R.H. d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



PARIS (AFP) -

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les

entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Par Sabine PRADELLA, Sylvie HUSSON

? 2015 AFP



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Par Sabine PRADELLA, Sylvie HUSSON

Paris (AFP) - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

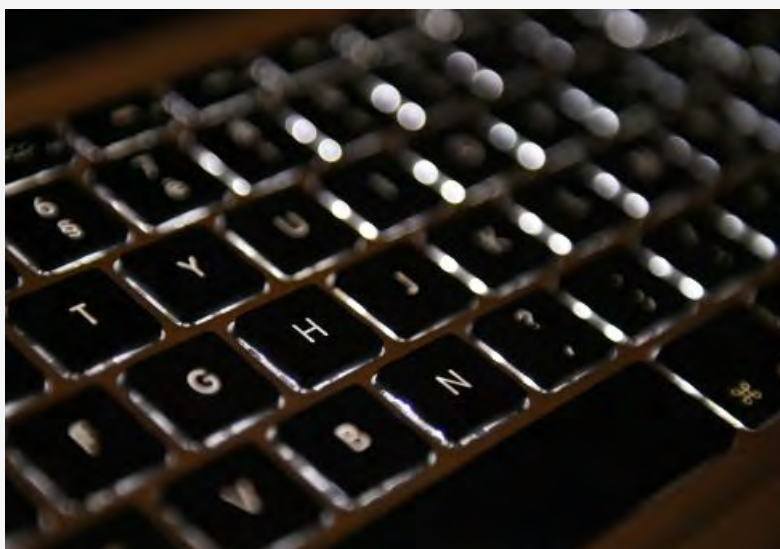
Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec

l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Source : AFP



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

Diffuser les 'bonnes pratiques'

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur

indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

Diffuser les 'bonnes pratiques'

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie

législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Accueil > Actualités > Nationale

Effort urgent de formation, sécurisation du forfait jours, devoir de déconnexion: le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour réussir la transformation numérique des entreprises, afin qu'elle soit d'abord une chance et ne dégrade pas les conditions de travail  
© 2015 AFP | Francois Guillot



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

- social |
- travail |
- salariés |
- entreprises |
- technologies |
- syndicats

Autres articles



#### **Koweït: sept condamnations à mort pour l'attentat contre une mosquée**

La Cour criminelle de Koweït a condamné à mort mardi sept personnes, dont cinq par contumace, pour leur implication dans un attentat sanglant contre une mosquée chiite revendiqué par le

groupe Etat islamique, selon un correspondant de l'AFP sur place....



#### **Le désespoir des migrants après la fermeture du passage vers la Hongrie**

Une quinzaine de policiers hongrois, les bras croisés sur la poitrine, s'installent en travers de la voie ferrée empêchant l'accès vers la Hongrie depuis la Serbie. Foulard noir noué sous le menton, son

bébé dans les bras, une femme fond en larmes....



#### **Bel été pour l'industrie automobile européenne, réunie au salon de Francfort**

L'industrie automobile européenne a de nouveau connu un été favorable, et a même enregistré une croissance à deux chiffres au mois d'août, alors que le secteur se réunit à partir de mardi pour le

salon de l'auto de Francfort....

Inscrivez-vous gratuitement | Connectez-vous | [FACEBOOK CONNECT ?](#)

Réagissez à cet article

Pseudo : \*

Email : \*

Titre :

Message : \*

\* Champs obligatoires



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion" : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". Diffuser les "bonnes pratiques" - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Régionales : le PCF veut rassembler ceux qui ne se retrouvent pas dans la politique du gouvernement Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque". Radars double-sens: "C'est le festival de Cannes sur les routes, ça crépite dans tous les sens" Crédits photos : © AFP/Archives Francois Guillot

## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort «urgent» de formation, «sécurisation» du forfait jours, «devoir de déconnexion»: le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour «réussir la transformation numérique des entreprises», afin qu'elle soit «d'abord une chance» et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les «opportunités» et «risques» de la transformation numérique en cours, en s'attachant à «cerner l'impact» des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux «de plus en plus lourds» du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement «plus coopératifs et plus collectifs», en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour «accélérer» cette évolution, il y a «urgence» à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une «régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle», «question absolument centrale, notamment pour les cadres», il suggère notamment de «compléter» le droit à la déconnexion par un «devoir de déconnexion». - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent «encourager» la déconnexion par des «chartes», l'«exemplarité des managers» ou «la configuration par défaut des outils», estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour «sécuriser» le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la «réponse la plus adaptée» aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être «tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié», prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour «satisfaire aux exigences de respect de la santé». Autre préconisation: mesurer la «charge de travail», pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un «droit d'alerte individuel», dans les secteurs «où cela est pertinent». Un «préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable», affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de «clarifier» la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits «attachés à la personne et transférables», comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, «son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique» et il convient de «diffuser les bonnes pratiques»: maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou «réversibilité réciproque».



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec

l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Paris (AFP)



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Paris (AFP): Effort "urgent" de formation, "securisation" du forfait jours, "devoir de deconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "reussir la...



transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres,

qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'exemplarité des managers ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

? 2015 AFP



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Paris (AFP) Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Entreprise Par AFP, publié le 14/09/2015 à 16:23, mis à jour à 16:23



**Paris - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail ( AFP/Archives / Francois Guillot ) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail ( AFP/Archives / Francois Guillot )

**Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les

managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



Copyright © 2015 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés.

Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, transmise, rediffusée, traduite, vendue, exploitée commercialement ou utilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP. L'AFP ne pourra être tenue pour responsable des délais, erreurs, omissions, qui ne peuvent être exclus ni des conséquences des actions ou transactions effectuées sur la base de ces informations.

Réagir 1 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami

Imprimer l'article

Partager 0



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail (AFP/Archives-Francois Guillot) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec

l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas

seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Paris (AFP)

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

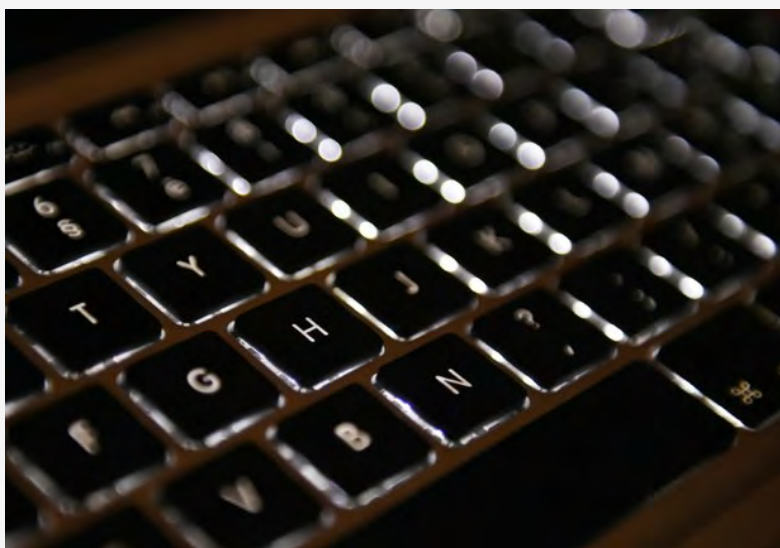
Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



@AFP/Archives Loic Venance

Un clavier d'ordinateur, photographié à Paris, le 17 avril 2015

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Paris, France | AFP | lundi 14/09/2015 - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

### - Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été

annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour

les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



à lire aussi



MyFerryLink : reprise du trafic au port de Calais, nombreux retards  
Alcatel : le Medef va se pencher sur les rémunérations jugées "choquantes" de Combes  
Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion" : le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne

dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité

des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs : mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques" : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

mots clés de l'article : social , technologies , salariés , syndicats , entreprises , travail



Réagir article précédent L'application Heetch assignée en référé par un chauffeur de VTC article suivant L'Ordre des médecins fustige le dernier livre à charge du Pr Even



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Paris (AFP) - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les

entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable

indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling.

Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours.

Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires.

Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

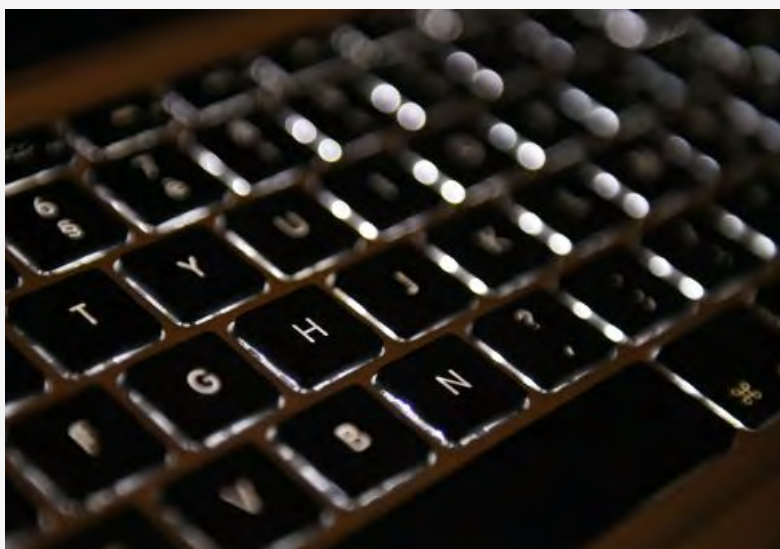
Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

14/09/2015 19:53:47 - Paris (AFP) - Par Sabine PRADELLA, Sylvie HUSSON - © 2015 AFP



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



**Paris - Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

En naviguant sur notre site, vous acceptez l'utilisation de cookies pour une navigation optimale et nous permettre de réaliser des statistiques de visites Ok En savoir plus



**Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.**

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument

centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

> Venez débattre et poser vos questions sur nos forums !



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme

le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail - Francois Guillot (AFP/Archives) Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Lundi 14 septembre 2015, 18h05 Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'horaires hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort «urgent» de formation, «sécurisation» du forfait jours, «devoir de déconnexion»: le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour «réussir la transformation numérique des entreprises», afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les «opportunités» et «risques» de la transformation numérique en cours, en s'attachant à «cerner l'impact» des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux «de plus en plus lourds» du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement «plus coopératifs et plus collectifs», en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour «accélérer» cette évolution, il y a «urgence» à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver «le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle», une «question absolument centrale, notamment pour les cadres». Il suggère notamment de «compléter» le droit à la déconnexion par un «devoir de déconnexion».

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent «encourager» la déconnexion par des «chartes», l'«exemplarité des managers» ou «la configuration par défaut des outils».

«Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion», observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. «Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers», souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour «sécuriser» le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la «réponse la plus adaptée» aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour «satisfaire aux exigences de respect de la santé». Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être «tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié».

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la «charge de travail», pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un «droit d'alerte individuel». Un «préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable», affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de «clarifier» la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits «attachés à la personne et transférables», comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, «son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique» et il convient de «diffuser les bonnes pratiques»: maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou «réversibilité réciproque».

AFP



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combexelle. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission. Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". - Diffuser les 'bonnes pratiques' - Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Autre préconisation: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Droit du travail : pas de révolution à attendre dans le numérique



© BERTRAND GUAY / AFP



- 0
- 0
- 1

### Le rapport Mettling sur l'adaptation du travail au numérique, rendu lundi, a été édulcoré.

Comment adapter le code du travail au numérique ? Avec l'essor des nouvelles technologies, il est désormais possible de consommer partout et tout le temps. Mais le droit du travail n'est pas toujours adapté pour permettre aux entreprises de fournir de telles possibilités. Pour résoudre l'équation, l'ex-ministre du Travail François Rebsamen avait confié une mission au DRH d'Orange, Bruno Mettling. Son rapport doit être rendu lundi à la nouvelle ministre, Myriam El Khomri, qui doit en faire une présentation à la presse mardi. Mais les pistes les plus ambitieuses semblent d'ores et déjà abandonnées.

**Un rapport largement édulcoré.** Selon *Le Parisien* et *Les Echos*, en effet, le rapport préconisait certaines mesures censées bousculer le Code du travail actuel. Mais elles ont été revues à la baisse. Bruno Mettling proposait, par exemple, "d'ajouter les travailleurs du numérique et de la connaissance à la liste générale des dérogations possibles, par accord collectif, à la directive européenne sur le temps de travail". En clair, de permettre aux entreprises de ces secteurs de pouvoir négocier elle-même leur temps de travail et leur temps de repos, sans s'en référer à une quelconque réglementation. Mais cette proposition a "disparu", à en croire le quotidien économique.

Le rapport avançait également l'idée d'étendre à certains salariés du numérique la possibilité de mettre en place des "forfaits jours". Ce dispositif, réservé aux cadres et aux salariés maîtres de leur emploi du temps, permet de fixer à l'avance un nombre de jours à travailler dans l'année. Cela permet à l'entreprise de faire travailler, dans une même semaine, son salarié plus de 35h sans forcément lui payer des heures supplémentaires. Le salarié est payé à la journée et non plus à l'heure. Mais là encore, cela ne devrait plus se trouver dans le document final. Cette mesure a été "expurgée" selon *Le Parisien*. D'après *Les Echos*, le rapport demande toutefois que cette mesure fasse l'objet de futurs accords de branche ou d'entreprise.

"Pour quelles raisons le rapport a-t-il été édulcoré ? C'est qu'entre-temps, le rapport Combexelle sur la réforme du Code du travail et son lot de polémiques sont passés par là. Certains débats, comme la remise en cause du temps de travail, ont été tués dans l'œuf", explique le quotidien. Qui

enchaîne : "certaines mesures qui ont, selon nos informations, disparu du texte définitif, nécessitaient en effet une adaptation du Code du travail et allaient beaucoup trop loin par rapport aux limites fixées ces derniers jours par François Hollande".



© JEAN-SEBASTIEN EVRARD / AFP

**Que faut-il donc en attendre ?** Au-delà de ces mesures, le rapport recommande tout de même, selon *Les Echos*, "de clarifier les situations respectives de salariat et de travailleur indépendant". Le DRH d'Orange propose ainsi d'élargir le concept de salariat "en s'appuyant sur de nouveaux indices, lesquels seraient issus d'une appréciation plus économique que juridique". En clair, l'idée est de donner davantage de droits aux salariés indépendants qui travaillent la plupart du temps pour une seule et même boîte, qui décide de son salaire et son emploi du temps.

Le document en appelle également, toujours selon le quotidien économique, à "compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion" du salarié. Concrètement, il souligne que "savoir se déconnecter est une compétence qui se construit à un niveau individuel. Mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise". Selon lui, existe ainsi "différentes démarches qui peuvent encourager la déconnexion : des chartes, la configuration par défaut des outils, des actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers)".

Le rapport, selon *Le Parisien*, propose enfin d'élargir le "compte personnel d'activité" (qui permet d'accumuler des droits à la formation, à la retraite et au chômage) aux indépendants et aux chefs d'entreprise. Et de clarifier les règles du télétravail. La nouvelle ministre du Travail devrait donner davantage de précisions mardi. Et indiquer ce qu'elle retient pour un texte définitif d'ici fin septembre.



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement



Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".



## Nicolas Bouzou Economiste, fondateur du cabinet de conseil Asterès

**UNE PRODUCTION INDUSTRIELLE FAIBLE** « Le moteur productif interne français peine à redémarrer, il a été très abîmé par la crise de 2008-2009. Nous souffrons aussi d'un ralentissement de la croissance mondiale. Les réformes comme le Cice et le pacte de responsabilité sont très bonnes mais la posologie n'est pas adaptée à l'état du patient. Sur une échelle de 1 à 100, on est au niveau 2 de ce qu'il faudrait faire. »

**RÉFORMER LE MARCHÉ DU TRAVAIL** « La dernière réforme, la rupture conventionnelle, date du quinquennat précédent. Depuis, plus rien. Il faut que les Français comprennent que beaucoup d'autres pays, comme la Suisse, l'Autriche ou l'Allemagne ont le plein-emploi, car ils n'ont pas de Code du travail mais une régulation des relations sociales décentralisée, par branches. Le rapport Combexelle dit ce que tout le monde sait déjà. Mais le Premier ministre l'a enterré rapidement parce qu'il sent que la population n'est pas prête. »

**REMBOURSER LES NOUVELLES THÉRAPIES** « Nous sommes au début d'une révolution thérapeutique extraordinaire, des dizaines de nouvelles molécules permettant des gains d'espérance de vie énormes vont être mises sur le marché dans les prochaines années. Dans un premier temps, cela va coûter très cher. Pour que tous les Français puissent en bénéficier, il faut bien sûr travailler sur le prix du médicament, mais surtout réformer la Sécurité sociale. Notre système rembourse les rhumes et les Doliprane, mais n'est pas prêt à rembourser les thérapies qui vont être efficaces contre le cancer. Les complémentaires santé devront prendre le relais pour les petites maladies. »

*Interview réalisée par Pascal Pogam*

L'intégralité de l'émission sur [lesechos.fr/invitedesechos](http://lesechos.fr/invitedesechos)

## OPINIONS

# UNE RECONNAISSANCE CONSTITUTIONNELLE DES TPE S'IMPOSE !

MARC SANCHEZ



**La constitution devrait reconnaître les Très Petites Entreprises, faute de quoi la loi ne pourra prévoir des dispositions spécifiquement adaptées. Par Marc Sanchez, Secrétaire général du SDI**

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent en France 97% des entreprises en nombre et le tiers de l'emploi salarié et non salarié du secteur privé. Malgré ce poids économique et politique majeur, ce segment d'entreprises est systématiquement amalgamé avec des structures de grande taille dont les attentes sociales, managériales et fiscales sont radicalement différentes sinon incompatibles.

## LA RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL, UN PIÈGE POUR LES TPE

Sur un plan social, le mouvement de fond de réforme du droit du travail porté par des Think Tank de droite comme de gauche, de l'Institut Montaigne à Terra Nova, et symbolisé par le rapport Combrexelle avec l'entier soutien des pouvoirs publics, va rapidement s'avérer être un piège pour les TPE. Pour ces dernières, dépourvues en interne des outils et compétences attachés au dialogue social, les règles nouvelles ne pourraient provenir que des conventions collectives dont

pas une seule (à l'exception de la branche du BTP) ne prévoit des dispositions spécifiques aux TPE. La reconnaissance constitutionnelle de ce segment d'entreprises serait alors propre à la création, au sein de chaque branche professionnelle, de cellules dédiées, en charge de l'élaboration d'accords dérogatoires adaptés et au final la refonte du Code du travail pourrait produire certains effets.

## **L'OBSTACLE CONSTITUTIONNEL**

Sur un plan managérial, l'obstacle constitutionnel à l'adaptation des politiques publiques à la spécificité des TPE s'est encore vérifié au mois d'août avec le refus opposé par les sages à toute différenciation fondée sur la taille de l'entreprise dans les niveaux de plafonds d'indemnisations prononcés par les Prud'hommes. Le Conseil Constitutionnel reconnaît pour autant la validité de ce dispositif pour assurer une plus grande sécurité juridique et favoriser l'emploi, mais ne peut constitutionnellement en accepter l'adaptation aux entreprises les moins bien armées sur un plan juridique et les plus susceptibles d'embaucher, le tout au motif d'« égalité ».

Mais qu'y a-t-il de commun entre les facultés financières d'une grande entreprise et celles des TPE dont 85% comportent au plus 5 salariés ? Il convient de prendre en compte à ce titre la proposition de bon sens, plusieurs fois évoquée par le SDI, et reprise récemment par Monsieur le Secrétaire d'Etat aux relations avec le Parlement, Jean-Marie Le Guen, en vue d'une réforme de la Constitution, afin de lever cet obstacle purement juridique.

## **LA CONSTITUTION DEVRAIT PRÔNER L'ÉQUITÉ, NON L'ÉGALITÉ**

Sur un plan fiscal, le CICE fournit un exemple manifeste d'inadéquation aux TPE d'un dispositif favorable aux entreprises et ce même si son bénéfice est plus large en 2015. Appliqué de façon indifférenciée, le CICE bénéficie en priorité aux établissements publics (Groupe La Poste, la SNCF), à la grande distribution et au secteur bancaire. Les résultats en terme d'emplois dans les TPE de ce saupoudrage sont sans commune mesure avec ceux atteints à l'occasion du « zéro charges » sur les moins de 10 salariés de 2009-2010, dispositif grâce auquel un flux d'1 million d'emplois avait été généré en 18 mois. Une nouvelle fois, la Constitution devrait prôner non l'égalité, mais l'équité selon la taille des entreprises.

Le Président de la République a proposé le 7 septembre de soumettre prochainement trois projets de réformes de la Constitution. Le SDI en propose un quatrième : la reconnaissance des TPE comme un segment particulier d'entreprises en vue de l'adaptation des normes législatives et réglementaires qui leurs sont applicables.

Marc Sanchez

Secrétaire général du SDI



**M. Bruno METTLING, directeur général adjoint, en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange, propose au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises"**

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion" : le directeur général adjoint, en charge des ressources humaines et de la communication interne d'Orange, M. Bruno METTLING, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail. Ce rapport sur "La transformation numérique et la vie au travail", commandé par M. François REBSAMEN, prédécesseur de Mme Myriam EL KHOMRI, doit être remis aujourd'hui à la nouvelle ministre du Travail. Il souligne les "opportunités" et les "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel VALLS avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution



technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. METTLING, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, M. METTLING invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion". Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. METTLING.

### **"Sécuriser" le forfait jours**

Si, sur le "devoir de déconnexion", le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie législative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission METTLING, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation : mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il ouvre un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques" : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

avant-propos

## L'égalité au prix des différences

**D**epuis quelques années, l'accueil de la petite enfance est de plus en plus considéré comme la première des politiques de lutte contre les inégalités sociales. Le sociologue Gøsta Esping-Andersen est l'un des premiers à avoir mis l'accent sur le fait que, la plupart des systèmes scolaires européens reproduisant tendanciellement les inégalités sociales initiales entre enfants, l'accueil de la petite enfance est une politique éducative cruciale [1]. Ce chercheur le souligne, les inégalités entre enfants sont déjà en place à leur arrivée à l'école, en raison des différences de niveaux culturels, de richesse de vocabulaire, et d'interactions éducatives en famille qu'ils ont pu vivre dans leurs premières années. D'autres travaux et synthèses [2-5] sont venus depuis conforter cette idée.

Lutter contre les inégalités sociales en amont de l'école est important pour notre pays dont le système scolaire reproduit les inégalités initiales. Mais des grands constats à l'action concrète des professionnels de la petite enfance, il y a (justement) un grand pas. Comment, concrètement, faire avec les différences entre les familles et les enfants pour promouvoir l'égalité entre tous les enfants accueillis ? La notion de diversité émerge actuellement dans la perception des familles. Les professionnels vivent une véritable tension entre injonction à l'égalité par-delà les différences et la prise en compte de ces différences pour faire cheminer chacun. Le lien affectif tissé entre les parents, l'enfant et le lieu d'accueil est d'une importance capitale pour contribuer à l'égalité.

Enfin, travailler avec la différence est nécessaire pour promouvoir l'égalité, mais l'on ne peut s'ouvrir à l'autre en laissant ses normes de côté. Ainsi, pour accueillir l'autre, il faut également réaffirmer ses propres normes intangibles, en les expliquant, en les exposant pour qu'elles ne soient pas sources de condamnations implicites et de ressentiment. ►



© Annelise Berioz/BCP

- [1] Esping-Andersen G. Trois leçons sur l'État providence. La république des idées. Paris: Seuil; 2008.
- [2] Centre d'analyse stratégique. Droit d'accueil du jeune enfant : une double exigence qualitative et quantitative. Note de veille 2008;107. <http://archives.strategie.gouv.fr/>
- [3] Centre d'analyse stratégique. Analyse. Accueil de la petite enfance : comment continuer à assurer son développement dans le contexte actuel des finances sociales ? Note de veille 2009;157. <http://archives.strategie.gouv.fr/>
- [4] Noblecourt O, Bellescize S, Evenos L, et al. La lutte contre les inégalités commence dans les crèches. Fondation Terra Nova. Rapport; 2014. [www.tnova.fr/note/la-lutte-contre-les-galit-s-commence-dans-les-cr-ches](http://www.tnova.fr/note/la-lutte-contre-les-galit-s-commence-dans-les-cr-ches)
- [5] Institut Montaigne. Colloque. La petite enfance, clé de l'égalité des chances. 2014. <http://www.desideespourdemain.fr/index.php/post/2014/09/26/Compte-rendu-du-colloque-%3A-La-petite-enfance,-cl%C3%A9-de-l-%C3%A9galit%C3%A9-des-chances#.VY1v9UY2fCY>

### Déclaration d'intérêts

L'auteur déclare ne pas avoir de conflits d'intérêts en relation avec cet article.

**Pierre MOISSET**

Sociologue consultant Politiques sociales et familiales  
 35 bis rue Trevet, 93300 Aubervilliers, France

Adresse e-mail : [issasociologue@wanadoo.fr](mailto:issasociologue@wanadoo.fr)  
 (P. Moisset).

## ÉDITORIAL

### Tir groupé

*En cette rentrée agitée, le droit du travail est à l'honneur. Et il est cerné de toute part. Avec un timing impeccable et maîtrisé au plus haut niveau, ce n'est pas moins de cinq rapports qui viennent le border en ce mois de septembre. L'Institut Montaigne, le think tank Terra Nova, le rapport de Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective qu'on vous présente cette semaine, celui de Bruno Mettling sur le numérique, enfin celui de Patrick Quinqueton sur les branches. Si ces rapports font ou feront – certains sont en voie de finalisation – débat, ils entendent mettre en musique des idées aujourd'hui présentées comme consensuelles et défendues des deux côtés de l'échiquier politique. La tactique est habile et conduit à la promotion/primaauté de l'accord d'entreprise bientôt majoritaire en toute hypothèse et à une fusion des branches, encore beaucoup trop nombreuses. Pour boucler la boucle, la prospective n'est pas absente des réflexions. Le droit du travail doit muter face aux transformations qui vont le traverser, particulièrement le numérique. Et notre bon vieux Code du travail dans tout ça ? Là est le scoop ! Sa complexité ne s'expliquerait plus par son obésité. Oublié le régime amaigrissement, va pour une nouvelle architecture dans un délai de quatre ans.*

Françoise Champeaux

# UNE RUPTURE NÉCESSAIRE

L'éditorial d'Hugues de Jouvenel

*Le chômage ne cesse d'augmenter en France et dépasse aujourd'hui le seuil des cinq millions de chômeurs (toutes catégories confondues), frappant comme toujours en premier lieu les moins de 25 ans et les plus de 50 ans.*

*Comment expliquer ces piètres performances en matière d'emploi ? Par la croissance économique quoique la France ait moins souffert de la crise que ses voisins puisque le produit intérieur brut par habitant (alors que le nombre d'habitants augmentait plus rapidement que chez eux) n'a fléchi que de 2 %, beaucoup moins donc qu'en Espagne (- 8 %), en Italie ou en Grande-Bretagne (mais si l'économie française a mieux résisté à la crise, n'est-ce pas en raison même des rigidités du marché du travail et du niveau des dépenses publiques qui, à l'avenir, risquent d'y ralentir la reprise ?) ? Par l'augmentation de la population d'âge actif, sensiblement plus forte que dans les pays frontaliers, singulièrement en Allemagne où ses effectifs régressent ? Par peut-être l'automatisation et les effets de substitution capital-travail, bien que les gains de productivité globale soient partout beaucoup plus faibles depuis 1975 ?*

*D'autres causes existent manifestement. Je suis personnellement persuadé que la France — j'entends*

*les pouvoirs publics, le patronat et les syndicats — a depuis bien longtemps choisi de faire du sous-emploi la principale variable d'ajustement à une économie globalement moins riche en emplois, au profit d'un petit nombre de travailleurs bénéficiant d'une rente de situation extravagante, au sein de la fonction publique mais pas seulement. En témoigne la dynamique comparée du marché de l'emploi dans les pays européens : alors que le taux d'emploi<sup>1</sup> entre 1975 et 2013 stagnait en France aux alentours de 63 %-64 %, il est passé durant la même période en Allemagne de quelque 64 % à 73 % et s'est continûment maintenu dans les pays scandinaves au-dessus de 70 %.*

*Comment s'étonner donc que le système de protection sociale soit en crise compte tenu de la dégradation continue du rapport entre le nombre d'actifs occupés et cotisants, et celui des inactifs allocataires, a fortiori du déficit croissant des régimes sociaux ? Comment s'étonner que les négociations sur les retraites complémentaires, qui devaient s'achever en juin, soient dans l'impasse, et que le Comité de suivi des retraites prévoie maintenant que le régime de base et le Fonds de solidarité vieillesse (qui paye pour les chômeurs) enregistrera un déficit atteignant 2,9 milliards d'euros en 2018 alors que, l'an*

1. Le taux d'emploi est la proportion de la population d'âge actif (16-64 ans) se trouvant effectivement en emploi quel que soit cet emploi (y compris les emplois à temps partiel et ceux dits atypiques).

*dernier encore, il anticipait un quasi-retour à l'équilibre en 2020 ! Comment expliquer cela sinon par le refus de regarder les réalités en face et d'entreprendre les réformes structurelles qui s'imposent ?*

Jean-Hervé Lorenzi a sans doute raison lorsqu'il souligne que beaucoup de grands penseurs de l'économie politique du XIX<sup>e</sup> siècle avaient « l'immense talent d'être capables de penser un monde en train de se construire, et non de se replonger dans la vision d'un passé qui se renouvellerait à l'infini<sup>2</sup> ». J'ai souvent écrit que la crise que nous traversons n'était pas de nature conjoncturelle mais l'expression d'une mutation radicale entre deux mondes, l'un qui n'en finit pas de mourir, l'autre qui reste très largement à inventer et à construire<sup>3</sup>. Lorsque France Stratégie prévoit que plus de 600 000 actifs achèveront leur carrière chaque année d'ici 2022, peut-on vraiment considérer qu'ils seront tous remplacés par des jeunes accédant aux postes ainsi libérés, dans les mêmes métiers et aux mêmes statuts ?

Outre l'instauration d'une nouvelle division du travail, nous assistons à l'émergence de nouvelles manières de produire, y compris — comme en témoignent les analyses sur la chaîne de valeur — en allant chercher partout à travers le monde les ingrédients les meilleurs pour assembler localement les biens les mieux adaptés aux besoins des marchés. La forme même des entreprises évolue, tout comme les processus permettant de créer le maximum de valeur (voir p. 5 et suivantes). On ne raisonne

plus en filières mais en réseaux, en écosystèmes et en synergies entre acteurs : les uns apportent leurs compétences, les autres des techniques directement issues de la convergence des technologies, les troisièmes des sources de financement échappant souvent aux canaux d'hier.

Regardons comment sont nées et se sont développées les initiatives conduisant à l'édification des géants que sont aujourd'hui Google, Apple, Facebook, Amazon..., qui désormais partent à la conquête de l'espace (voir p. 49 et suivantes). Regardons comment procède Uber et la panique que suscite l'arrivée d'acteurs opérant de manière complètement différente de celle auparavant en usage. Partout l'on voit poindre des initiatives nouvelles, y compris le désir de travailler autrement, non seulement pour son propre compte mais aussi pour essayer de relever avec succès les défis du développement durable. Que l'on parle d'économie collaborative, de la fonctionnalité ou d'économie circulaire importe peu : il s'agit d'un mouvement qui prend de l'ampleur, de signes prometteurs et sans doute avant-coureurs.

La question n'est plus de savoir si l'on est face à un effet de mode ou de génération. Elle est de savoir si le vieux monde et ses rentiers s'opposent à cette nouvelle vague, ou s'ils seront capables de s'adapter, si nous saurons laisser prospérer ces initiatives, leur offrir les moyens adéquats de se développer, ainsi peut-être de redonner le goût de l'avenir aux jeunes contemporains qui aspirent à vivre et à travailler autrement. ■

2. LORENZI Jean-Hervé, « Et si le travail était la solution ? », focus sur les 15<sup>es</sup> rencontres économiques d'Aix-en-Provence (3-5 juillet 2015), *Les Échos*, 3 juillet 2015.

3. Voir notamment mon éditorial « D'une ère à l'autre », *Futuribles*, n° 403, novembre-décembre 2014.



## TWITTER

### A LA UNE CETTE SEMAINE...

Sur le réseau social Twitter, les hashtags sont les mots-clés (un dièse suivi d'un mot) qui se rapportent à des actualités. Voici une sélection des hashtags qui font la Une cette semaine.

**#Keynote** : Apple a fait sa présentation mercredi révélant ses nouveautés notamment l'Apple Tv, l'iPad Pro ou encore l'iPhone 6S.

**#Combrexelle** : Jean-Denis Combrexelle a remis son rapport sur l'assouplissement du droit du travail à Manuel Valls. Au total 44 propositions pour une refonte du Code du travail. Il préconise notamment d'ouvrir la négociation collective.

**#JEP2015** : Save the date, les 19 et 20 septembre, auront lieu les Journées Européennes du Patrimoine. De nombreux lieux seront exceptionnellement ouverts.

**Billet**

## De l'art de la négociation

Par Laurence Garnerie, Rédactrice en chef

La France serait-elle en train de passer de la culture de l'affrontement à celle de la négociation ? Les pouvoirs publics multiplient, en tout cas, les signaux pour apaiser la société française. En témoignent les initiatives en faveur de la médiation sous toutes ses formes, dont la plus récente vise à régler à l'amiable les litiges de consommation, ou encore les déclarations qui se sont succédé cette semaine sur la réforme du Code du travail. Dans la lignée du rapport Combrexelle, membres du gouvernement et commentateurs n'ont en effet cessé de vanter les mérites de la négociation collective et de regretter le faible taux de réussite des accords d'entreprise dans l'Hexagone. Si les propositions du rapport devaient aboutir, chacun serait donc invité demain à s'asseoir autour d'une table, à se délester de ses *a priori* et à arrondir les angles. Dans un tel contexte, le compromis se forgerait alors ses lettres de noblesse. Obligeant chacun à prendre ses responsabilités sans se cacher derrière l'État ou le juge.

**Point de vue**

## La réforme du droit du travail en marche ?

■ Par **Emmanuelle Barbara**, Associée, August & Debouzy

On ne saurait boudier son plaisir à observer que les trois récents rapports de l'Institut Montaigne, Terra Nova, et celui de M. Combrexelle demandé par le Premier ministre, convergent vers un même constat, partagé semble-t-il par une large majorité de l'opinion publique : il faut réformer le droit social et donner la priorité aux accords d'entreprise.



**Passé le sentiment d'euphorie**, on se rend rapidement compte que le diable est dans le détail.

**Deux sujets s'imposent.**

**D'abord l'épineuse question de la définition et du contenu de « l'ordre public social »** qui

conditionne le périmètre d'intervention de négociation des partenaires sociaux. Il est troublant de constater que les thèmes relevant de cet ordre public social et qui sont insusceptibles de dérogations par accord collectif ne sont pas tout à fait les mêmes d'un rapport à l'autre. Ainsi le rapport Combrexelle limite l'ordre public social au SMIC et à la santé mais ouvre un champ à la négociation collective libre limité autour de quatre piliers (temps de travail, salaire, emploi et conditions de travail). L'Institut Montaigne, lui, différencie plusieurs types d'ordre public en fonction des domaines et du niveau de négociation. L'objectif commun initial s'effrite dès qu'il s'agit de définir le périmètre libre de négociation. L'ordre public social étant aujourd'hui particulièrement étendu, toute démarche de réduction de son périmètre devient extrêmement sensible.

“ Ces rapports démontrent que le moment est venu de changer de paradigme dans la représentation du droit du travail ”

**Un deuxième sujet, tout aussi délicat, concerne le sort du contrat de travail** dans un univers où serait actée l'inversion de la hiérarchie des normes au profit de l'accord d'entreprise. Si les trois rapports précités préconisent unanimement de faire primer l'accord collectif sur le contrat de travail, les conséquences du refus du salarié sont traitées de façon différente. Depuis la reconnaissance d'éléments substantiels insus-

ceptibles d'être modifiés via l'accord collectif, en passant par le licenciement *sui generis* ou pour faute ou encore pour motif économique sécurisé, mais assorti d'indemnités moins généreuses que le droit commun, la palette des conséquences est large et trop large. Le traitement de la modification du contrat de travail, examiné au travers de ces trois rapports, n'entraîne pas là non plus une solution qui s'imposerait d'évidence – ce qui laisse présager d'âpres discussions.

**Ces rapports démontrent que le moment est venu de changer**

**de paradigme** dans la représentation du droit du travail, même si une telle réforme n'entraînera pas automatiquement la simplification souhaitée. De l'aveu même du rapport Combrexelle, il faudra quatre ans au moins pour parvenir à ré-agencer l'actuelle hiérarchie des normes.

**L'enjeu d'un tel mouvement, s'il survenait réellement, réside dans la construction d'un monde du travail nouveau**, aux antipodes de celui, révolu, que le Code du travail actuel tente désespérément de régir encore.

## ACTUALITÉS

**RAPPORT COMBREXELLE.** Donner priorité à l'accord d'entreprise, ouvrir de nouveaux champs à la négociation, accélérer le processus de fusion des branches, redonner vigueur à la négociation. Telles sont les mesures phares de la mission Combrexelle.

# Créer une dynamique de la négociation collective

Après la lecture des rapports de l'Institut Montaigne et de Terra Nova (voir encadré, p. 3) qui prennent des options radicales, les conclusions du très attendu rapport Combrexelle semblent plus modérées, presque plus douces. Remis au Premier ministre Manuel Valls le 9 septembre 2015, le rapport Combrexelle sobrement intitulé « *la négociation collective, le travail et l'emploi* » entend sortir des « *postures et des discours convenus* » et proposer une véritable pédagogie de la négociation « *qui suppose la confiance et le respect de l'autre* ». Quarante-quatre propositions pour redynamiser la négociation collective en France, avec, à la clef, une inscription dans le Préambule de la Constitution des grands principes de la négociation collective. Sans surprise, l'accord d'entreprise majoritaire devrait être généralisé à l'horizon de 2017 et le chantier de la fusion des branches doit s'accélérer. Le rapport Combrexelle sera suivi d'une concertation avec les partenaires sociaux, puis d'un projet de loi prévu pour fin 2015, début 2016. Nous consacrerons dans un prochain numéro un dossier spécial aux quarante-quatre mesures du rapport.

### LES BLOCAGES

La France est-elle un pays de négociation collective ou bien est-elle attachée à la loi, rien que la loi ? La mission Combrexelle entend éclipser une idée reçue en affirmant que la France « *est l'un des pays qui s'est le plus résolument tourné vers la négociation collective depuis ces dix dernières années* ». Plus de 95 % des salariés sont couverts par un accord de branche. Au niveau des entreprises, les obligations de négocier sur des thèmes divers se multiplient depuis les lois Auroux. Mais si d'un point de vue

quantitatif, la négociation est active, elle ne l'est pas sur un plan qualitatif. Les dernières réformes à son bénéfice (égalité hommes/femmes, GPEC, etc.) ont eu des effets très limités, à l'exception notable de la loi sur la sécurisation de l'emploi qui a permis un essor des PSE négociés. À l'évidence, il existe un phénomène de saturation du dialogue social par des obligations successives de négocier. Il en résulte l'absence d'une dynamique de négociation, « *vécue de plus en plus, des deux côtés de la table de la négociation, comme une obligation rituelle ou formelle* ». Le dialogue social est-il encore adapté ? Si tel est le cas, il faut passer à d'autres modes de régulation « *pour retrouver compétitivité et emploi* ». Mais la mission Combrexelle n'est pas sur cette ligne. Sous l'impulsion du Premier ministre, elle entend « *changer la donne de la négociation collective* ».

### UNE DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION

#### ► Pédagogie

Comment élaborer une pédagogie de la négociation ? La confiance ne se décrète pas, elle se construit ou se reconstruit. L'employeur doit faire le premier pas et créer les conditions favorables à la confiance et à la loyauté. Les DRH doivent davantage s'impliquer. Leur formation initiale doit prendre en compte la pratique de la négociation. Les syndicats et les experts qui les conseillent doivent de leur côté rompre avec certaines pratiques conflictuelles afin « *que soient gérés la préparation, la négociation, la confidentialité des données et le suivi de l'accord* ».

À l'instar des propositions de Terra nova, le rapport Combrexelle milite pour une reconnaissance des accords de méthode préalables à une négociation. Ces accords porteraient notamment sur le calendrier de la négociation, les docu-

ments et données économiques et sociales qui constituent le contexte de la négociation et les règles de confidentialité qui s'appliquent, les conditions de la mise en œuvre et du suivi de l'accord.

### ► Les temps de la négociation

Il appartiendrait à la loi de prévoir que tout accord collectif est un accord à durée déterminée dont la durée ne peut excéder en principe quatre ans. Idem pour le niveau de la branche.

La mission Combrexelle appelle également, d'une part, à une réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre une adaptation plus rapide et, d'autre part, à la mise en place d'un groupe de travail chargé de mieux définir les avantages individuels acquis.

S'agissant des règles relatives à la contestation des accords, le rapport Combrexelle prévient : « en matière de négociation collective, le recours au juge devrait rester exceptionnel ». D'où l'idée selon laquelle « dès lors que l'accord collectif est un acte créateur de normes juridiques, à l'instar d'un acte réglementaire pris par les pouvoirs publics, les règles qui lui sont applicables doivent s'inspirer du régime des actes réglementaires notamment en ce qui concerne les règles contentieuses. Le dépôt des accords de branches à la DGT et la déclaration des accords d'entreprises aux DIRECCTE seraient accompagnés d'une procédure de publicité vis-à-vis des tiers. Ces formalités seraient de nature à faire courir un délai de deux mois opposable à l'action directe visant à contester devant le Tribunal de Grande Instance (TGI) la validité de l'accord ».

### ► Accès et lisibilité de l'accord

Au temps des TIC, les salariés doivent avoir un accès simple et direct aux accords collectifs. La loi devra exiger que chaque accord porte une stipulation définissant ses propres modalités très concrètes d'accès. Par ailleurs, une communication pédagogique à destination des salariés sera organisée lors de la signature des accords.

À ce stade, le rapport Combrexelle va à contre-courant de l'opinion dominante lorsqu'il est écrit : « la complexité du droit conventionnel n'a rien à envier à celle du Code du travail. C'est une vue de l'esprit que de considérer que, en soi, le développement de la négociation collective contribue à la simplification du droit du travail ». Aussi est-il suggéré que dans des condi-

tions encadrées par la loi, il soit demandé soit aux accords eux-mêmes soit aux accords de méthode de fixer les modalités d'interprétation, par les signataires, des accords et de donner à cette interprétation une valeur identique à celle de l'accord qui s'imposerait au juge sous réserve de l'ordre public.

### DE NOUVEAUX CHAMPS

#### ► Les accords ACTES

##### Articulation branche/entreprise

Les relations du travail reposent essentiellement sur quatre piliers que

sont le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail. L'idée est d'utiliser l'acronyme « ACTES » : Accords sur les Conditions de travail, le Temps de travail, l'Emploi et les Salaires. Un travail de clarification consisterait à établir, à l'intérieur de chacun de ces piliers, ce qui relève de l'ordre public et ce qui relève, à titre principal, de la négociation, y compris au niveau de la branche. Les rapports entre le niveau de l'entreprise et de la branche s'articuleraient de la manière suivante :

1. Un ordre public législatif défini par le Code du travail et un ordre ...

## Une nouvelle architecture du Code du travail

Le rapport Combrexelle propose, afin de revenir à texte plus équilibré et mieux applicable, de repenser l'architecture du Code du travail. Sans que son plan ne soit modifié, chacune des divisions du code distinguerait clairement :

- les dispositions impératives, c'est-à-dire les principes fondamentaux du droit du travail qui relèvent strictement du champ de l'article 34 de la Constitution ainsi que les normes de transposition du droit communautaire ;
- les champs ouverts à la négociation collective, avec le minimum d'encadrement législatif qu'exige la Constitution ;
- les dispositions du code supplétives, généralement de niveau réglementaire, qui s'appliqueraient en l'absence d'accord collectif.

Un travail de réécriture et de simplification qui demande toutefois de se donner du temps et de s'adjoindre des équipes d'experts de haut niveau en capacité de faire le premier travail technique et la concertation nécessaire avec les partenaires sociaux. « Un délai maximal de quatre ans, vote de la loi inclus, serait un délai raisonnable pour mener à bien cette opération. »

À plus court terme, c'est-à-dire courant 2016, le rapport Combrexelle propose une modification des dispositions du Code du travail concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires. « La logique serait [...] d'ouvrir dans ces domaines de nouveaux espaces afin que s'opère dans notre pays une relance de la négociation qui soit porteuse d'innovation et d'emplois. »

#### ► VERBATIM

« Le nombre des pages du Code du travail est devenu un objet médiatique symbolisant aux yeux de certains à lui seul tous les travers de la société française. Or ce code ne mérite ni tant d'honneur ni tant d'infamie : il est moins la cause que le reflet de certains de ces travers. » (p. 78)

« Il existe de multiples causes qui expliquent sinon justifient la taille qu'a atteint ce code. » (p. 31)

« La question n'est [...] pas de fixer une taille idéale du Code du travail mais de réfléchir à une nouvelle architecture assurant la complémentarité et les équilibres entre les différents modes de régulation au nombre desquels une place nouvelle donnée à la négociation et surtout à ses acteurs. » (p. 76)

« Nous ne sommes pas dans une logique de répartition de territoires entre la loi et les accords collectifs mais dans une logique de complémentarité. Nous ne nous attarderons pas sur la deuxième solution : une réduction drastique du code du travail. Elle plongerait notre économie et notre système de relations sociales dans une situation chaotique et donnerait au juge un pouvoir sans précédent. Selon toute vraisemblance, ce pouvoir serait d'ailleurs exercé pour restaurer en règles jurisprudentielles les règles législatives et réglementaires qui auraient été précédemment abrogées. » (p. 78)

●●● public conventionnel défini par l'accord de branche du secteur ; ces ordres publics seraient définis de façon telle qu'une marge suffisamment large soit laissée aux accords d'entreprise.

2. Les accords d'entreprise s'appliqueraient en priorité.

3. À défaut d'accord d'entreprise, s'appliqueraient les stipulations supplétives de l'accord de branche ; à défaut d'accord d'entreprise ou – d'accord de branche sur le sujet, s'appliqueraient les dispositions supplétives du Code du travail.

À la fin de chaque cycle de quatre ans, un bilan serait dressé par le ministère du Travail de l'ensemble des conséquences de la nouvelle articulation. La question de fond posée serait de savoir si les entreprises et leurs organisations professionnelles ont été en capacité et volontaires pour faire vivre pleinement les nouveaux dispositifs en concertation étroite avec les syndicats de salariés représentatifs qui devront eux aussi assumer leur part de responsabilité en la matière.

La négociation collective pourrait également s'ouvrir à la RSE et, avec un mandat de la loi, l'économie digitale.

#### La négociation sur le temps de travail

Le rapport Combrexelle veut ouvrir la négociation sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Jusqu'ici le Code du travail renvoie à la négociation (branche/entreprise)

pour la définition du taux de majoration des heures supplémentaires.

#### ► De nouveaux espaces de négociation

##### Les territoires

Ces négociations territoriales et de sites créant des dispositifs innovants, leur existence devrait être explicitement reconnue dans la loi, à charge pour le législateur non pas d'organiser une représentativité territoriale des acteurs, trop complexe à mettre en œuvre, mais des règles simples et adaptées de négociation ouvertes notamment aux syndicats de salariés représentatifs au niveau national.

Pour bien montrer que l'on est dans un cadre dérogatoire qui n'est pas assimilable aux formes classiques de négociation, les termes de « *dispositifs territoriaux négociés* » pourraient être utilisés.

##### Les filières

Ce domaine devrait pouvoir être ouvert à l'expérimentation et à l'initiative de branches et d'entreprises volontaires, ceci sous le contrôle des pouvoirs publics et notamment des ministères en charge de l'Économie et du Travail.

Le législateur pourrait prévoir le cadre juridique de ces expérimentations, dans le cadre de ce que les spécialistes dénomment parfois « *l'entreprise étendue* ».

#### Les accords au niveau européen et mondial

Même si la Commission de l'Union européenne a commencé à s'intéresser à eux, leurs conditions de négociation et de signature sont caractérisées par un certain flou juridique. Pour autant, les accords sont généralement de qualité.

Comme pour les accords territoriaux, il ne faut pas les enfermer dans un carcan juridique qui serait inadapté au regard de la diversité des groupes. Le rapport propose de mieux faire le lien entre ces accords et les accords négociés au niveau national. Ces accords pourraient accompagner davantage la mobilité ou l'emploi au sein de l'Union européenne.

#### ACCORD COLLECTIF/CONTRAT DE TRAVAIL

Prudente, la mission Combrexelle veut éviter une « *guerre de religion* » et s'en tenir à une démarche pragmatique. Aussi est-il proposé de considérer que lorsque l'emploi est en cause et que l'accord vise à le protéger, l'accord et l'intérêt collectif qu'il incarne priment sur l'intérêt individuel concrétisé par le contrat de travail. Sont ainsi visés les accords de mobilité, de GPEC, de maintien dans l'emploi. Si le salarié refuse l'application de l'accord, il sera licencié pour motif économique avec des indemnités moindres que celles prévues par le droit commun du licenciement économique. ■

| Les propositions de l'Institut Montaigne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Les propositions du <i>think tank</i> Terra Nova (Jacques Barthélémy et Gilbert Cette)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Accord collectif, norme de droit commun</b></p> <p>L'institut Montaigne propose de reconnaître l'accord collectif comme « <i>source constitutionnelle</i> » et de réformer la Constitution en ce sens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accord majoritaire sera généralisé dans un délai de trois ans</li> <li>• Principe de conformité de tout accord collectif aux dispositions légales et aux principes généraux, dans la lignée de l'arrêt de la Cour de cassation du 27 janvier qui pose une présomption de justification sur les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs.</li> </ul> | <p><b>Accord collectif, norme autonome</b></p> <p>Principes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomie de l'accord collectif d'entreprise à l'égard de la convention de branche, dans la limite de l'ordre public professionnel (ce qui identifie la branche et conforte la solidité de la collectivité de travail).</li> <li>• Dérogation à la loi et à la réglementation par accord d'entreprise et/ou de branche, sous réserve du droit international et de l'ordre public absolu (dans une seconde étape, le droit réglementaire deviendrait supplétif du droit conventionnel).</li> </ul> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Le niveau de l'entreprise</b><br/>L'accord d'entreprise pourra fixer les règles générales des relations de travail, sauf dans l'hypothèse où l'ordre public absolu s'y oppose.</p> <p><b>Le niveau de la branche</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les thèmes relevant de la négociation de branche recoupent : les classifications, la formation professionnelle, la prévoyance, les frais de santé, le niveau de salaire minimum, la question de la représentativité des salariés des TPE.</li> <li>• Il faut continuer de réduire le nombre de branches et poser en principe que les accords de branche ne sont conclus que pour une durée déterminée.</li> </ul> <p><b>Le niveau interprofessionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ANI devront être signés par des OS représentatives représentant 50 % des suffrages valablement exprimés lors de la dernière mesure d'audience.</li> <li>• Pour éviter l'actuel rituel sclérosé, la loi pourrait poser le principe selon lequel les négociateurs s'accordent sur les éléments de méthode et de négociation.</li> </ul> | <p><b>Les règles de conduite de la négociation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour se réaliser dans les meilleures conditions, la négociation d'un accord suppose un accord préalable de méthodologie qui fixe les règles de négociation (comportement loyal des négociateurs, exécution de bonne foi des règles signées...).</li> <li>• Transfert du pouvoir de négociation sur le comité d'entreprise facilité par des procédures conçues au niveau de la branche.</li> <li>• Les partenaires sociaux doivent intégrer dans les accords des clauses relatives à la durée, à la dénonciation, à la révision, à l'interprétation de l'accord.</li> </ul>                                                                           |
| <p><b>L'articulation accord collectif/contrat de travail</b><br/>Sauf disposition légale contraire, l'accord collectif primerait sur le contrat de travail. En cas de refus du salarié, deux hypothèses doivent être envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si l'accord modifie le contrat, le salarié sera licencié pour cause réelle et sérieuse avec des indemnités inférieures à celles obtenues dans un contexte traditionnel.</li> <li>• Si l'accord ne modifie pas le contrat, il s'agit d'un licenciement pour faute sans indemnités.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><b>L'articulation accord collectif /contrat de travail</b><br/>Plusieurs hypothèses doivent être distinguées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de modification d'éléments substantiels absolus (fonction, qualification, salaire horaire), l'accord individuel du salaire est requis.</li> <li>• En cas de modification d'éléments substantiels secondaires (durée du travail, salaire mensuel), un accord collectif majoritaire doit être conclu.</li> <li>• Lorsque le salarié refuse l'application d'un accord collectif dérogatoire, le licenciement qui s'en suit est qualifié de <i>sui generis</i>. Les signataires de l'accord peuvent écarter l'indemnité conventionnelle et même légale de licenciement.</li> </ul> |
| <p><b>Formation et légitimité des représentants du personnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement de la formation des représentants du personnel.</li> <li>• Limiter à deux mandats consécutifs les mandats des représentants du personnel et limiter les mandats à 50 % du temps de travail.</li> <li>• Les délégués syndicaux doivent être élus.</li> <li>• Fusion des instances (CE, DP et CHSCT sans seuils d'effectifs).</li> <li>• Supprimer le monopole syndical de présentation des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections ou instaurer au premier tour un seuil minimal de participation (ex. 20 % de votants).</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p><b>Une plus forte dynamisation du développement syndical</b><br/>Deux stratégies sont envisageables :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser un syndicalisme de services, soit de clients comme dans les pays scandinaves.</li> <li>• Instaurer le chèque syndical.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Un champ élargi pour le referendum</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p><b>Principes directeurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir les droits fondamentaux et les libertés individuelles dans l'espace professionnel.</li> <li>• Construire un arsenal des litiges plus efficace, facilitant des compromis (accès à la médiation, introduction de l'échevinage au niveau du conseil des prud'hommes, arbitrage, y compris pour des litiges individuels si un dispositif conventionnel de branche le prévoit).</li> <li>• Développer les garanties sociales qui facilitent la portabilité des droits et permettent la promotion des sanctions positives et des comportements vertueux.</li> </ul>                                                                                                 |



PAR ANNE DAUBREE

# Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code du travail

L'annonce a créé la surprise. Myriam El Khomri, auparavant secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville, a été nommée ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ce 2 septembre. Elle remplace François Rebsamen, démissionnaire, qui part pour Dijon reprendre son poste de maire laissé vacant depuis fin juillet par le décès de son successeur à la mairie, Alain Milot. Agée de 37 ans, Myriam El Khomri n'est pas une technicienne du droit du travail. Encartée au PS depuis 2002, puis élue du XVIII<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, et ex-adjointe de la mairie de Paris, elle s'était alors spécialisée dans les questions de sécurité, avant de rejoindre l'équipe du Premier ministre lors du dernier remaniement ministériel. Peu de temps après sa toute nouvelle nomination, l'actuelle benjamine du gouvernement a déclaré sur son compte Twitter : « Je mesure la responsabilité qui est la mienne. Comptez sur la combativité et ma détermination au service des Français ». Un engagement bien nécessaire, face à l'ampleur des défis auxquels est confrontée la nouvelle ministre du Travail.

Sur le plan de l'emploi, il lui reviendra de s'attaquer à l'inversion de la courbe du chômage, qui tarde. Lors de sa dernière présentation des résultats des chiffres du chômage, François Rebsamen avait pu annoncer une très légère baisse : en juillet dernier, le nombre de personnes sans aucun emploi a diminué de 0,1%. Néanmoins, en prenant en compte les chômeurs qui ont exercé une activité réduite, le nombre de demandeurs d'emplois (5,7 millions) a augmenté de 0,6%, d'après les chiffres du ministère du Travail. Autre signal inquiétant, le nombre de chômeurs de longue durée a lui aussi continué d'augmenter. L'enjeu, avant tout social et économique, revêt également une dimension politique majeure, puisque François Hollande a conditionné sa candidature pour 2017 à l'inversion de la courbe du chômage.

## ► Une voie politiquement étroite

Une autre mission délicate attend Myriam El Khomri : la poursuite de la révision du Code du travail, engagée en 2013 et propulsée au rang de priorité politique par le Premier ministre, lors des rencontres du PS de la Rochelle, fin août. « Ce qui m'intéresse ce n'est pas le passé, c'est l'avenir et notre agenda pour écrire le contrat social du XXI<sup>ème</sup> siècle », avait alors déclaré Manuel Valls, rapporte le quotidien Les Echos du 31 août. « Il faut donner plus de latitude aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants pour décider eux-mêmes de leur politique de formation, d'organisation du travail, d'insertion des jeunes par des négociations au plus près de leurs besoins », avait précisé le Premier ministre, évoquant un Code du travail « si complexe qu'il en est devenu inefficace ». Dans cette lignée, le rapport de la commission dirigée par le conseiller Jean-Denis Combexelle, lequel prévoit une évolution du Code du travail qui privilégie les négociations de branche et d'entreprise pour modifier les conditions ou le temps de travail, devrait arriver très prochainement

sur le bureau de Myriam El Khomri. Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a annoncé une loi dans les prochains mois, pour rendre le Code du travail « lisible » et « mieux adapté aux entreprises ».

Pas question, en revanche, de toucher aux 35 heures, pomme de discorde entre Manuel Valls et Emmanuel Macron, ministre de l'Economie. « Sur la réforme du droit du travail, il n'y a pas de préalable. Il faut bien sûr écouter les salariés à travers les organisations syndicales mais écouter aussi les entreprises », a déclaré Myriam El Khomri, d'après l'AFP, le 3 septembre. Au-delà des dissensions au sein du gouvernement, Myriam El Khomri va devoir s'atteler à faire discuter des organisations syndicales et patronales, lors de la conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochains, alors que le climat social est déjà tendu. La voie politique est étroite pour la jeune ministre, mise face à des enjeux économiques et sociaux vitaux pour lesquels une heureuse surprise sur le front de l'emploi serait bien nécessaire.



Myriam El Khomri ©DR, gouvernement.fr



Techni.Cités#285  
1 août - septembre 2015

34

RENNES



#### L'ESSENTIEL

- Le vieillissement de la population devient un enjeu d'urbanisme.
- L'adaptation des logements des personnes vieillissantes doit s'inscrire dans un contexte de quartier et de proximité avec les commerces, services et transports.
- Un diagnostic partagé est nécessaire pour cibler les efforts.

15 000

C'EST LE NOMBRE DE LOGEMENTS CONCERNÉS

par les catégories « adaptés », « moyennement adaptés » ou « facilement adaptables » identifiés par ADO Habitat 35, une association qui réunit les quatre bailleurs sociaux de la ville de Rennes.

#### CONDUITE DE PROJET

La politique du logement doit prendre en compte le vieillissement de la population. La ville de Rennes s'est engagée dans une démarche innovante de cartographie de ses quartiers pour déterminer ceux où il est le plus pertinent de construire ou réhabiliter des logements adaptés aux personnes âgées.

## Rennes cartographiée pour accompagner l'avancée en âge

Par Catherine Maisonneuve

**R**ennes (Ille-et-Vilaine) est une ville pionnière : elle est parmi les premières à avoir pris en compte le vieillissement de sa population comme un enjeu urbain prioritaire. Le Centre d'analyse stratégique (CAS) l'avait d'ailleurs choisie comme exemple dans une note de février 2013 intitulée « Vieillesse et espace urbain : comment la ville peut-elle accompagner le vieillissement en bonne santé des aînés ? ». Les données démographiques soulignent, en effet, l'importance du défi à relever par les villes. Parmi les personnes de plus de 64 ans, 30 % vivent dans des villes centres et 40 % dans des banlieues ou des couronnes périurbaines. Et les seniors vieillissent généralement là où ils ont vécu. En France, seuls 1,9 % des plus de 50 ans changent ainsi de domicile, contre 4,4 % au Danemark ou en Suède...

La note du CAS s'était largement appuyée sur l'étude de Pierre-Marie Chapon, docteur en géographie-aménagement, directeur de la recherche de l'cade (Caisse des dépôts) et référent pour la France du réseau Villes amies des aînés de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). L'auteur y montrait que la clé de la réussite réside dans le fait que « tous les élus et, bien entendu, l'ensemble des services techniques intègrent la démarche d'une approche globale ».

Et cela doit commencer par un diagnostic partagé : « dans un contexte de ressources publiques contraintes, il est indispensable de concentrer les investissements là où ils seront les plus rentables, tout en veillant à limiter le risque de ghettoïsation », soulignait le CAS.

À Rennes, ville « Amie des aînés », la réflexion autour de l'habitat favorable au vieillissement a débuté en 2010 et la collaboration des services s'est articulée autour d'un tandem-pilote : la direction des personnes âgées et le service des études urbaines-urbanisme, relayé ensuite par la direction des études et de la programmation urbaines de Rennes Métropole. Avec un principe, il est vain d'adapter un logement dans un immeuble inaccessible, et vain d'adapter un immeuble s'il est loin de tout !

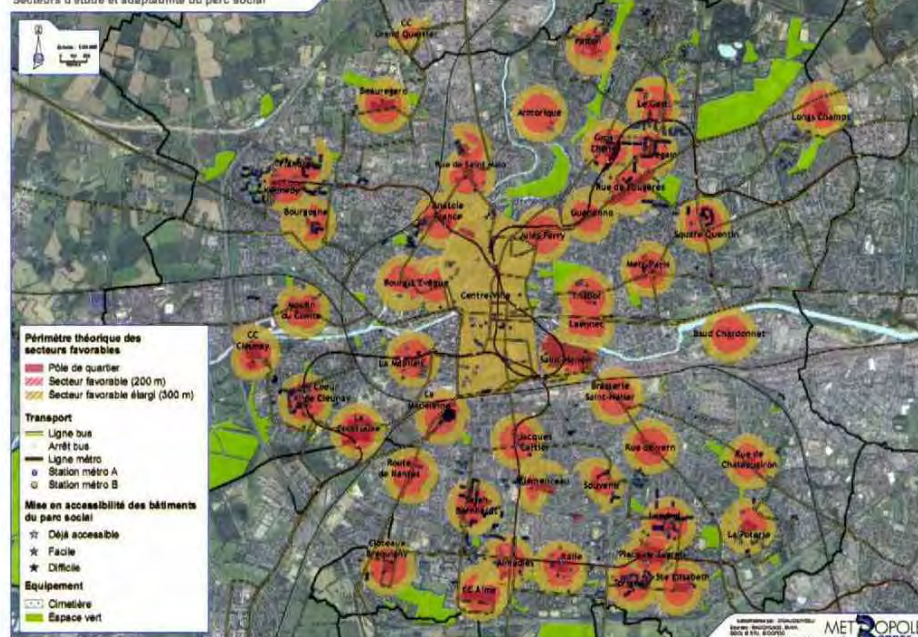
#### Équation technique, spatiale et sociale

Simple bon sens ? Oui mais encore fallait-il, un, définir des critères et, deux, passer la ville au tamis de ces critères.

Pour Frédéric Auffray, urbaniste responsable du dossier, l'habitat favorable au vieillissement (ou à l'avancée en âge, l'expression est désormais souvent préférée pour son approche dynamique) est une « équation urbaine technique, spatiale et sociale ».



**Habitat favorable à l'accompagnement du vieillissement**  
Secteurs d'étude et adaptabilité du parc social



Après avoir réalisé un travail cartographique de Rennes, ADO Habitat 35 a identifié une cinquantaine de secteurs théoriques favorables au vieillissement, tout en répondant aux critères de proximité et d'accessibilité.

De leur côté, les quatre bailleurs sociaux rennais, réunis au sein de l'Association départementale des organismes de l'habitat d'Ille-et-Vilaine (ADO Habitat 35) ont recensé leurs locataires de plus de 60 ou 65 ans, et les logements adaptés, adaptables et non adaptables. Un fructueux travail en commun a pu se mettre en place avec la collectivité, notamment au sein du Comité d'observation de la dépendance et de la médiation (Codem), instance consultative réunissant tous les acteurs de la gérontologie présidée par l'adjointe au maire déléguée aux personnes âgées, Véra Briand, et chargée de garantir une démarche partenariale. Indispensable, il s'agit en effet aussi d'articuler plan local d'urbanisme (PLU), programme local de l'habitat, schéma de cohérence territoriale, plan de déplacement urbain, zones d'aménagement concerté, plan d'accessibilité de la voirie et des espaces publics..., documents ayant leurs propres capacités juridiques et opérationnelles qui, en plus, s'appliquent à des échelles de territoire différentes. La démarche est inscrite au plan local de santé (PLS), actualisé en 2013.

Trois conditions sont indispensables :

- un logement adapté dont les éléments techniques et équipements sont à rapprocher des normes d'accessibilité de la loi handicap du 11 février 2005, mais dans le cadre d'un échange entre les promoteurs-bailleurs sociaux et les usagers, « les aménagements et adaptation ne nécessitent en général pas des investissements aussi lourds et coûteux que pour les personnes à mobilité réduite » ;

- un environnement urbain qui permet d'accéder, à 200-300 mètres, aux commerces, services de proximité et transports en commun, via des cheminements sécurisés et accessibles sur des « sols faciles » ;
- une intégration dans la vie sociale (au niveau du « microquartier » pour les plus âgés) « permettant de prévenir l'isolement et le repli sur soi, favorisant les liens intergénérationnels et le vivre ensemble ».

### Fiches d'identité urbaine et sociale

Un travail cartographique a permis d'identifier une cinquantaine de secteurs théoriques « favorables au vieillissement », et répondant donc aux critères de proximité et d'accessibilité. Résultat : une carte de la ville constellée de petits cercles... Objectif : cibler les efforts.

Quatre directions de Rennes et Rennes Métropole ont été mobilisées : la direction générale de l'aménagement urbain, la direction générale des services urbains, la direction générale prospective et développement durable et la direction des personnes âgées. Elles ont travaillé sur leurs propres données et les ont croisées avec celles du cadastre, de l'orthophotographie départementale 2011 de l'Institut géographique national (IGN), et les statistiques de l'Insee (2013). Elles se sont également appuyées sur un état des lieux réalisé en 2014 par l'agence Audiar dans le cadre de la révision du PLU avec une synthèse d'indicateurs et plusieurs monographies de quartier. Enfin, le recensement d'ADO Habitat 35 a constitué un apport considérable...

### LES VILLES AMIES DES AÎNÉS

Le réseau francophone des Villes amies des aînés est une association créée en 2012, affiliée en 2013 au réseau mondial de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) avec pour objectif « d'adapter nos villes, nos municipalités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à une population vieillissante, prévoir des services et structures accessibles à tous, optimiser l'accès aux soins de santé, sécuriser l'espace public, tenir compte des différences et des besoins de chacun ». Le réseau compte trente-sept villes et intercommunalités membres, mais le rythme des adhésions s'accélère. Le réseau organise le 8 octobre à Amiens une rencontre sur le thème « Habitat et vieillesse, nos territoires face au défi du grand âge ».

[www.villesamiesdesaines-rf.fr](http://www.villesamiesdesaines-rf.fr)



Techni.Cités #285  
août-septembre 2015

36

## Rennes cartographiée pour accompagner l'avancée en âge

- • • Un modèle de fiche d'identité urbaine et sociale d'environ vingt-cinq pages a été élaboré en deux parties : « Diagnostic et définition du périmètre favorable » et « Potentialités d'adaptation et de densification ».

Le travail entamé en 2013 a consisté d'abord à dresser le portrait illustré de chacun des 50 secteurs présumés favorables avec :

- une définition du périmètre qui comprend des données de cadrage (géographie et histoire) et les repères sociodémographiques ;
- les éléments du diagnostic urbain et social : offre commerciale, associative, de services et d'équipements ;

offre de transports (dont la ligne A et future ligne B du métro) ; morphologie urbaine (par exemple, pour le secteur Italie : « logique d'îlots », « architecture homogène », « urbanisme barres et tours »).

Le deuxième grand volet du travail est d'examiner les potentialités de réhabilitation et de production de logements adaptés au vieillissement que ce soit dans le parc social ou dans le parc privé, à l'aune du diagnostic d'ADO Habitat 35, des règles d'urbanisme et des opportunités foncières et des périmètres d'opérations, de projets ou d'études dans chaque secteur à court, moyen et long terme. « Le travail comprend une approche participative et porte un regard sur les usages et la compréhension sensible des secteurs qui concernent, en réalité, toutes les catégories de population, commente Frédéric Auffray. À partir des fiches réalisées, un travail de sélection est effectué pour classer les secteurs selon leur intérêt en trois catégories (très favorable, favorable, peu favorable). La démarche engage ensuite le processus opérationnel dont l'intégration de logements adaptés dans les programmations ainsi que des travaux d'aménagement urbain ».

Au total, environ 15 000 logements sont concernés par les catégories « adaptés », « moyennement adaptés » ou « facilement adaptables ».

## Opération emblématique dans la ZAC Beauregard-Quincé

À Rennes, le quartier de Beauregard, 5 500 logements et 12 000 habitants à l'horizon 2020, se veut un « laboratoire d'extension urbaine ». Débuté il

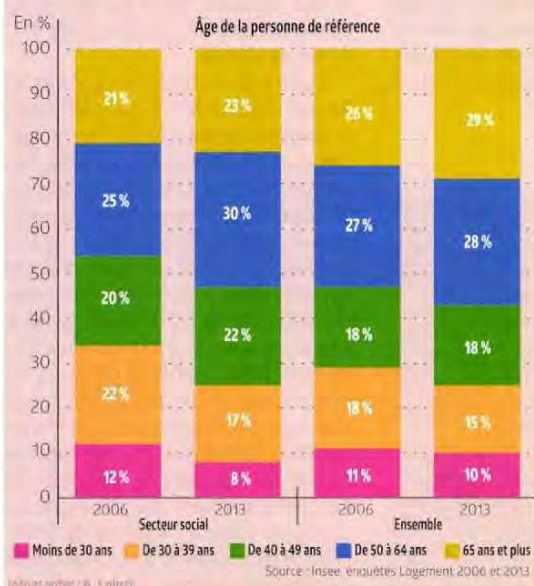
y a vingt ans avec une première ZAC, il est en train de s'étendre avec la deuxième ZAC Beauregard-Quincé, une troisième baptisée « Porte de Saint-Malo » étant également programmée.

La dimension « avancée en âge » a désormais droit de cité, avec des traductions novatrices. Par exemple, le bailleur social Habitat 35 va construire un nouveau programme intergénérationnel rennais : 117 logements en locatif social et en accession aidée, intermédiaire et libre, destinés à des personnes âgées et des jeunes familles, mais aussi, en plus petit nombre, à des étudiants et même des artistes, en devenir ou confirmés. Tellement novateur qu'Habitat 35 doit, avec la ville de Rennes et Rennes Métropole, bousculer les règles d'attribution pour que les futurs binômes seniors et jeunes familles se cooptent – un peu comme dans les speed dating de la colocation entre étudiants. Comme quoi « l'avancée en âge » peut donner une nouvelle jeunesse à la ville... C'est en tout cas le message qu'a voulu faire passer Rennes lors de la journée régionale du réseau francophone des Villes amies des aînés qu'elle a organisée le 22 juin avec l'association ADO HLM 35, à destination des élus et professionnels des collectivités locales, bailleurs sociaux, associations, chercheurs...

Et parce qu'elle est persuadée que sa démarche est transposable, elle a réalisé une brochure « Habitat favorable à l'accompagnement du vieillissement » qui s'adresse aux professionnels de l'aménagement, de l'urbanisme, de la promotion immobilière et de l'habitat. ●

## LES LOCATAIRES DU PARC SOCIAL VIEILLISSENT

De 2006 à 2013, la proportion des occupants de résidence principale âgés de 50 ans et plus a augmenté de 4 %, soit +1,3 million de personnes, selon l'enquête Logement 2013 de l'Insee. « Ce vieillissement observé est plus marqué chez les locataires du secteur social », commente le mensuel de la Caisse des dépôts « Conjoncture » de juin 2015. Depuis 2006, dans le parc social, la part des moins de 30 ans est passée de 12 % à 8 % (4 points de moins contre 1 pour l'ensemble des ménages) et à l'inverse, la part des 50-64 ans atteint désormais 30 % des locataires soit une augmentation de 5 points (contre +1). Leur vieillissement conduira mécaniquement à l'augmentation de la part de personnes de plus de 65 ans représentant déjà 23 % des locataires du parc social.



## POUR EN SAVOIR +

- « L'adaptation du parc de logements au vieillissement et à la dépendance », note d'analyse du Centre d'analyse stratégique n° 245, octobre 2011.
- « Vieillesse et espace urbain. Comment la ville peut-elle accompagner le vieillissement en bonne santé des aînés », note d'analyse du Centre d'analyse stratégique n° 323, février 2013.
- « Bâtir une ville pour tous les âges » sous la direction de Pierre-Marie Chapon, La Documentation française (octobre 2013).



## ■ ARGENT

### La pension alimentaire se chiffre



En cas de séparation ou de divorce, l'un des parents peut être amené à devoir payer une pension alimentaire à l'autre auquel la garde de l'enfant a été confiée, afin de satisfaire à son obligation de contribuer à son entretien et à son éducation. C'est le juge aux affaires familiales qui est chargé de déterminer le montant de la pension en fonction des ressources du débiteur, du nombre d'enfants et du mode de garde choisi.

Toutefois, pour faciliter le calcul, l'État actualise chaque année une « table de référence ». Les barèmes 2015 publiés au mois de juin, prévoient par exemple qu'un parent débiteur gagnant 1 000 € mensuels et ayant deux enfants à charge avec un droit d'hébergement classique pourra s'acquitter de 112 € de pension alimentaire par mois.

À noter : d'après une récente analyse de [France Stratégie](#), le barème du ministère de la Justice entraîne un déséquilibre entre les ex-conjoints dans la mesure où le parent non gardien supporte un coût bien plus important que celui ayant la garde des enfants.

## DES DOSSIERS FORMATION À L'AGENDA

# MYRIAM EL KHOMRI, NOUVELLE MINISTRE DU TRAVAIL

Myriam El Khomri a été nommée le 2 septembre ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Elle entend placer son action sous le signe de l'insertion professionnelle.

Benjamin d'Algerre



L'IMAGE

Passation de pouvoirs, le 2 septembre 2015.

**B**enjamine du gouvernement à 37 ans, Myriam El Khomri était depuis un an secrétaire d'État chargée de la Politique de la ville auprès de Patrick Kanner, qui reprend ces fonctions. Elle remplace François Rebsamen, réélu maire de Dijon après le décès d'Alain Millot, et qui, au titre du non-cumul des mandats, avait démissionné du gouvernement le 19 août dernier (IF n° 883).

La passation de pouvoirs entre l'ancien et la nouvelle ministre a eu lieu le 2 septembre. "C'est un ministère important qui a apporté de grandes avancées sociales dans notre pays", a déclaré Myriam El Khomri. "Mon cap est clair. L'emploi est la priorité de ce gouvernement. Vous pouvez compter sur ma détermination et ma combativité ; et il faudra également compter sur mon optimisme. Oui, il nous reste du chemin à parcourir, mais notre pays regorge de talents, de

*créativité, d'envie d'entreprendre ; il dispose de nombreux atouts. C'est avec cette conviction que j'entends remplir le mandat qui m'est confié aujourd'hui par le président de la République et le Premier ministre."*

Elle a rappelé son action en faveur des quartiers défavorisés, où le taux de chômage est deux fois plus élevé que dans le reste du pays, localement jusqu'à 40 % chez les jeunes. Elle a souligné "sa détermination à travailler avec les acteurs de l'emploi, de l'insertion sociale, et de la formation professionnelle pour réduire le chômage, notamment dans les quartiers".

### Sur le terrain

Titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées de droit public (Paris-I Panthéon-Sorbonne) en 2001, elle a débuté sa carrière en tant que chargée des questions de prévention, de sécurité et de toxicomanie à la mairie du 18<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Adhérente du Parti socialiste depuis 2002, elle a été élue en 2008 dans cet arrondissement et est devenue adjointe au maire de Paris, chargée des questions relatives à la protection de l'enfance et de la prévention spécialisée.

À peine une demi-heure après la passation de pouvoirs sur le perron du 127, rue de Grenelle, le 2 septembre, Myriam El Khomri entamait son mandat de ministre du Travail par la visite de l'agence Pôle emploi de l'avenue Armand-Carrel, dans le XIX<sup>e</sup> arrondissement de Paris. Et l'une des premières questions adressées au directeur de l'agence a été : "Quel est votre budget formation ?" Une question qui pourrait se voir répétée dans les mois à venir car, en matière de formation, plusieurs dossiers l'attendent.



*Notre pays regorge de talents, de créativité, d'envie d'entreprendre ; il dispose de nombreux atouts"*



Myriam El Khomri le 29 août dernier à la Rochelle. Debout, Thierry Repentin, ancien ministre délégué à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage.

baisse (voir en page 10). Le 12 mai dernier, le gouvernement renforçait la promotion de l'apprentissage à l'issue d'un grand plan de mobilisation pour l'emploi mettant en place un ensemble de dispositifs prévus pour entrer en vigueur dès cette rentrée 2015, au premier rang desquels le dispositif "TPE jeunes apprentis". Une série de trois concertations avec les partenaires sociaux sur l'apprentissage a été prévue. Il revient donc à Myriam El Khomri de les lancer.

### Compte personnel de formation

Selon les derniers chiffres arrêtés au 31 août par la DGEFP, le compte personnel de formation a poursuivi sa progression durant l'été. Le nombre de dossiers validés dans le système d'information du CPF a ainsi été multiplié par 5,5 entre le mois de juin et le mois d'août.

Le "compte personnel d'activité" pourrait prendre le relais en 2017. Le 7 avril dernier, alors que les partenaires sociaux étaient réunis au ministère pour tirer un bilan de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, le Président de la République proposait la création d'un compte personnel d'activité regroupant plusieurs droits sociaux liés à l'individu, indépendamment de son statut ou de son contrat de travail. Des droits parmi lesquels le compte personnel de formation ou le compte de prévention de la pénibilité. Les partenaires sociaux sont invités à ouvrir avant la fin de l'année une négociation pour définir les droits qui y seront portés.

### Conférence sociale de rentrée

Le CPA est d'ores et déjà inscrit à l'agenda de la conférence sociale prévue pour les 19 et 20 octobre. L'ensemble de l'ordre du jour fait l'objet d'échanges entre les participants. Il appartiendra ensuite à la nouvelle hôte du 127, rue de Grenelle de l'arrêter avec son cabinet. ●



## Elargir le débat sur la négociation collective



### Ressources

#### Fichiers

- Regards pluridisciplinaires sur la négociation collective
- le rapport Cambrexelle

Le rapport de Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective a été remis il y a quelques jours au Premier Ministre. Pour nous, ce rapport se situe dans la logique d'une dérive déjà entamée, notamment avec la loi Fillon de 2004, en ce qu'il propose d'instaurer une nouvelle architecture du Code du travail, risquant ainsi à terme de le vider de son contenu protecteur pour les salariés, et vise à renforcer le niveau de l'entreprise comme lieu de négociation prioritaire. Il propose donc, sans avoir le courage de le dire, une inversion de la hiérarchie des normes et une nouvelle atteinte au principe de faveur.

Au regard des termes (partisans) de la lettre de mission du Premier Ministre et de la composition (relativement libérale) de la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle, nous avons souhaité anticiper la sortie de ce rapport.

Pour sortir du « dogmatisme libéral ambiant », casser plusieurs idées fausses et élargir le débat sur la négociation collective, dès le mois de mai, nous avons constitué un groupe de travail interne et auditionné une dizaine de personnalités d'horizons divers, dont la spécificité commune est d'avoir une vision et une réflexion personnelles sur la négociation collective, éloignées du dogmatisme dominant actuel. Afin de contribuer au débat, ces chercheurs, économistes, juristes ou sociologues, ont accepté de participer à un ouvrage collectif que nous avons coordonné et qui a fait l'objet d'une présentation à la presse ce jour à la confédération.

Il en est sorti un ouvrage collectif qui a été présenté le 11 septembre par Jean-Claude Mailly lors d'une conférence de presse au siège de la confédération.



## Code du travail

Trop complexe, trop confus, trop lourd... Le code du travail est devenu l'ennemi public numéro un — celui qui empêche d'embaucher, de licencier, de créer des emplois, de donner une place aux jeunes, d'innover, d'exporter, etc. L'acte d'accusation se nourrit chaque jour de nouveaux éléments (1).

On pourrait pourtant faire remarquer qu'il suffit d'enlever toutes les dérogations exigées et obtenues par le patronat (sur le temps de travail, l'intérim, les types de contrat de travail, etc.) pour alléger sensiblement ledit code...

On pourrait se livrer comme certains petits malins au jeu de « qui pèse le plus lourd » : le code du travail (sans les commentaires de l'éditeur Dalloz) atteindrait 0,789 kilogramme (kg), contre 1,450 kg pour le code du commerce ou encore 1,100 kg pour celui des sociétés.

On pourrait tout aussi bien regarder l'évolution de l'épaisseur des différents codes pour s'apercevoir que le premier a augmenté de 3 % par an entre 2003 et 2013... bien moins que tous les autres (2).

On pourrait, plus sérieusement, se plonger dans les travaux du Fonds monétaire international (FMI) et constater que, contrairement à ce que les idéologues du laisser-faire prétendent, « *la réglementation du marché du travail n'a pas d'effets statistiquement significatifs sur la productivité* (3) » et donc sur les performances économiques et l'emploi. Ce qui n'empêche pas le docte organisme de réclamer, en toute incohérence, des mesures de déréglementation — on ne plaisante pas avec les dogmes au FMI.

Le président de la République française n'est pas non plus du genre à transiger avec les évangiles libéraux. Lors de sa conférence de presse de rentrée, il a tranché : le système actuel est trop rigide, il faut « *une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité de l'entreprise* »

(7 septembre 2015). Par définition, le code du travail a pour vocation de protéger les salariés et de leur garantir une égalité de traitement quels que soient la taille de la société qui les emploie, son lieu d'implantation, son propriétaire. C'est sa raison d'être, depuis sa création officielle en 1910 (4). Avec M. François Hollande, tout change. Désormais, ce sont les entreprises qui doivent être protégées des exigences des salariés et des initiatives législatives des élus du peuple — surtout celles du passé. Car, malheureusement, toutes les lois sociales ne ressemblent pas à la loi Macron, adoptée à coup de 49-3 (sans vote des élus)...

Pour « s'adapter », rien de mieux que le retour au face-à-face salarié-employeur où l'accord d'entreprise ou de branche prévaudrait sur la loi. Et comme on est « social », on assortit la chose d'un accord obligatoire de la majorité des syndicats (et des salariés).

Pour avoir une idée des conséquences, il suffit de plonger dans l'actualité. Au nom du maintien de l'emploi d'ici 2020, les dirigeants de Smart, la filiale du constructeur allemand Daimler-Benz, demandent aux salariés de travailler 39 heures tout en ne les payant que 37 heures et de renoncer à des jours de réduction du temps de travail (RTT), au mépris de la loi sur la durée légale à 35 heures.

Devant le chantage, une majorité a approuvé le marché (56 %). Mais si les cadres ont acquiescé à 74 % (ils n'arrivaient d'ailleurs pas à prendre toutes leurs journées de RTT, selon certains témoignages), 61 % des ouvriers l'ont rejeté. Sans minimiser la fatigue nerveuse des premiers, l'extension du domaine du travail a des conséquences terribles sur la santé des ouvriers dont l'espérance de vie est déjà inférieure de six ans à celle des cadres. Ils ne veulent pas, en plus, travailler gratuitement. Toutefois, l'accord pourrait s'appliquer à tous si les syndicats acceptent de parapher ce coup de force et si l'inspection du travail laisse faire. Une précision : Daimler-Benz a annoncé une augmentation de ses profits bruts de 41 %, soit 3 milliards d'euros rien qu'au premier trimestre 2015.

Bien sûr, jeter aux orties deux siècles de droits du travail peut s'avérer socialement dangereux et politiquement acrobatique. Du coup, le président a préparé le terrain et, pour une fois, réussi son

« plan com' » comme on dit dans son entourage. En quatre mois, quatre textes ont été rendus publics. Tous avec une même conclusion : il faut réduire le code du travail à sa plus simple expression et laisser faire les employeurs.

En juin, l'avocat Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen — dûment étiquetés de gauche — publient *Le Travail et la loi* (Fayard) afin de ramener le code à quelques principes généraux. Début septembre tout s'accélère. Terra Nova, le think-tank dirigé par François Chérèque (ex-CFDT), rend public le rapport qu'il avait opportunément commandé à l'avocat Jacques Barthélémy et l'économiste Gilbert Cette, *Réformer le droit du travail* (Odile Jacob). Quelques jours plus tôt, l'Institut Montaigne, proche de la droite et du patronat, avait proposé de « Sauver le dialogue social » (5). Le 9 septembre, enfin, M. Jean-Denis Combrexelle a remis au premier ministre son rapport intitulé « La négociation collective, le travail et l'emploi » (6). Chacun a sa fonction. Radicaux, MM. Badinter et Lyon-Caen veulent ramener les huit mille alinéas du code à cinquante grands principes. Comme si le droit pénal se contentait de la seule injonction « Tu ne tueras point », à charge pour le juge ou le policier de définir une sanction ! Ainsi, le principe du temps de travail maximum est arrêté mais « la durée normale du travail effectif est établie par les conventions et accords collectifs et à défaut, par la loi ». On ne saurait trouver plus libéral.

Ces écrits sont si peu iconoclastes qu'à peines publiés, le patron du Mouvement des entreprises de France (Medef), M. Pierre Gattaz, s'enthousiasmait dans un tweet pour ces « pistes intéressantes » (7).



Certes M. Badinter vit sur sa réputation d'homme de gauche ayant imposé la fin de la peine de mort. On oublie un peu vite que c'est François Mitterrand qui, en pleine campagne présidentielle en 1981 et malgré des sondages défavorables, avait pris l'engagement d'abolir la peine capitale — ce qui ne retire rien au discours alors flamboyant du ministre de la justice. On oublie un peu vite que M. Badinter fut, avant et après ses fonctions gouvernementales, un avocat d'affaires qui défendit entre autres la patron de Boussac ou celui de la société Givaudan dans l'affaire du talc empoisonné Morhange (trente-six bébés morts, plus de deux cent intoxiqués) (8). Certes un avocat doit défendre tout le monde, même les individus peu recommandables. Mais on remarquera qu'il ne défend guère les petits. Enfin M. Badinter connaît les affres des multinationales, par sa femme, héritière et actionnaire de Publicis, treizième fortune de France. Bref comme caution de gauche sociale, il y a mieux. Mais cela marche.

MM. Cette et Barthélémy, eux, avancent sensiblement les mêmes mesures que leurs illustres prédécesseurs mais ils les enveloppent dans un jargon plus technocratique. Les « *grands principes* » de M. Badinter deviennent des dispositifs « *d'ordre public absolu* », le reste étant renvoyé à la négociation : « *l'accord collectif pourrait déroger à certaines normes du code du travail* ». Ainsi, par exemple, le salaire minimum continuerait d'exister mais il serait possible d'y « *déroger par accord de branche* », il pourrait donc varier selon les régions, selon l'âge (le retour du Smic-jeune cher à l'ex-premier ministre Edouard Balladur). Trop direct dans ses propositions, le duo joue les idiots utiles pour faire passer le rapport Combrexelle qui propose la même chose mais avec doigté. S'il envisage une « *nouvelle architecture du code du travail* », il veut l'étaler

sur quatre ans. De quoi faire passer la pilule. Mais il entend bien, comme les autres « experts », « faire prévaloir les accords collectifs sur les contrats de travail ». Un renversement de la hiérarchie des normes qui fait voler en éclat deux siècles de progrès social.

Un esprit rationnel pourrait s'étonner d'une telle convergence de pensée entre ces différents acteurs du démantèlement du droit. Mais un regard sur la commission Combrexelle mise en place par le premier ministre permet de se rendre compte qu'il n'y a guère de hasard. Sans grande surprise, le premier ministre a choisi des hommes et des femmes « sûrs », à commencer par M. Combrexelle lui-même, directeur général du travail qui peut afficher, entre autres faits d'armes, deux tentatives de mise en place de décrets légalisant le travail à la tâche, sans contrôle du temps de travail réel des salariés, tous deux retoqués par le Conseil d'Etat (9). Parmi les seize personnalités choisies figurent M. Lyon-Caen ainsi qu'un des avocats travaillant dans le cabinet de M. Barthélémy (auteur du rapport avec M. Cette). La très grande majorité a une vision très libérale des relations sociales, tel M. Pierre Cahuc qui proposait, dès 2000, « de supprimer toute référence à la durée légale du travail » pour laisser les partenaires sociaux en décider (10). On y compte également quatre représentants du patronat (Lafarge, Thalès, Onet, Euronext) dont Mme Sylvie Brunet qui fut chargée de mission auprès de l'ex-ministre Laurent Wauquiez ; peut-être a-t-elle alors croisé M. Henri Rouilleault, ex-membre du cabinet de Michel Rocard, chargé lui aussi de mission auprès de M. Wauquiez, réticent sur les 35 heures et fervent partisan d'un « capitalisme partenarial ». On note la présence de M. Jean-Dominique Simonpoli, ex-secrétaire général de la fédération des Banques CGT, devenu directeur général de l'organisation Dialogues, sorte de dîner du siècle « social » qui compte parmi ses adhérents le cabinet d'avocat Barthélemy (le monde est petit) et dans son conseil d'administration des directeurs des ressources humaines de Renault, Saint Gobain, Lafarge, Orange... La liste Combrexelle comprend encore M. Tiziano Treu, ex-ministre du travail italien, connu pour avoir commencé à détricoter le code du travail de son propre pays. Admirateur du modèle scandinave de « flexisécurité », M. Pierre Ferracci, patron du cabinet d'experts comptables Alpha, apparaît comme un progressiste dans cet aréopage. C'est tout dire.



Paris-Match, 7 septembre 2015.

Bien entendu, cette attaque en règle contre le droit du travail a soulevé l'enthousiasme médiatique : « Badinter brise le tabou du code du travail » titre *Paris-Match* pour évoquer le livre coécrit par l'ex-ministre de la justice, tandis que *Le Monde* salue « la révolution culturelle du rapport Combrexelle ».

Révolution, tabou... Curieusement ces mots ne s'appliquent jamais à la remise en cause de la toute puissance des actionnaires. Comme si une entreprise ne devait être qu'au service de ceux qui détiennent le capital. Quant à l'obligation d'obtenir l'accord de la majorité des salariés (ou des syndicats), qui serait le nec plus ultra de la démocratie, il ne s'agit que d'un cache-sexe. Qui peut croire qu'en période de chômage et de division syndicale, le rapport de force ne tournera pas à l'avantage du patronat ? Qui peut croire qu'un code de travail, fût-il allégé, créera des emplois ? En 2008, il avait déjà perdu des plumes (500 lois, 10 % de texte en moins) avec comme maître d'œuvre, déjà, M. Combrexelle... sous l'autorité de M. Sarkozy (11). On connaît le résultat sur l'emploi.



## L'actu éco du lundi 14 septembre 2015

On savait que les drogues, l'alcool ou encore le tabac coûtaient très cher à la société et à l'Etat. Traitements, prévention, vies perdues sont autant de frais que le pays doit supporter à cause du comportement de ses citoyens. L'économiste Pierre Kopp a, pour l'OFDT, réalisé une estimation précise de ces coûts et ils sont tout simplement énormes. L'alcool coûte le plus cher, et de loin Tous les comportements à risque [...] Lire la suite.

Devant les exigences contradictoires des uns et des autres, la ministre de la Culture était devant un dilemme : comment financer le service public de la télévision et de la radio, tout en ménageant les susceptibilités des chaînes privées et en évitant une levée de boucliers des ménages ? Le gouvernement aurait pu favoriser une solution où la redevance allait frapper les possesseurs de smartphones, de tablettes et d'ordinateurs. Ou encore les box des fournisseurs d'accès. [...] Lire la suite.

par Patrick RohrbasserAshleyMadison.com, un site Web dédié... à l'infidélité conjugale, a subi une importante brèche de sécurité de ses données. Le site a été piraté, des données ont été volées et dans un acte aux vertus hacktivistes autoproclamées, les pirates informatiques ont rendu publiques les informations. Le nombre précis de personnes concernées varie selon les rapports, mais il reste dans tous les cas élevé. Que [...] Lire la suite.

par Captain EconomicsSi vous avez déjà lu un papier académique en économie, vous avez sûrement eu le plaisir de tomber sur des pages entières remplies de démonstrations mathématiques présentant les hypothèses et résultats d'un modèle. Mais pourquoi utilise t-on autant les mathématiques en économie ? L'objectif premier des mathématiques est de clarifier et de synthétiser une situation en posant précisément les relations entre différentes [...] Lire la suite.

par Paul DerreumauxM. Tsipras doit aimer la tragédie grecque. Il a l'art du coup de théâtre qui fait rebondir l'intrigue et l'a prouvé une seconde fois en moins de deux mois. Après le référendum surprise, voici la démission inattendue. L'été avait jusqu'ici été plutôt productif pour le gouvernement grec. qui a obtenu in extrémis la fin de la menace du « Grexit » et l'accord sur un nouveau plan d'aide financière [...] Lire la suite.

par Ludovic GrangeonL'actualité salue la parution du Rapport de Jean-Denis Combrexelle publié cette semaine par **France Stratégie**. Ce rapport n'est pas sorti tout seul. Il a été demandé par le Premier Ministre le 1er avril dernier, sans blague. Le Premier Ministre demande « l'élargissement des accords collectifs, la construction de normes sociales, faire plus de place à la négociation d'entreprise, adapter les normes aux aspirations des salariés ». La réforme [...] Lire la suite.

par Solidarités InternationalSi les grands donateurs sont devenus une ressource incontournable pour les organisations humanitaires, le legs devient aujourd'hui tout aussi indispensable. Le 13 septembre c'est la Journée Mondiale du Legs, Benoît Gold, responsable des Libéralités chez Solidarités International nous éclaire sur ces dons des plus généreux. Commençons pas le commencement, qu'est-ce qu'un legs ? Le legs, c'est l'acte de donner tout ou partie de son patrimoine [...] Lire la suite.

par Catherine Porte-ArondelleLes vacances tant attendues sont passées trop vite ? Mondial Assistance partage quelques conseils et astuces pour rester au top de sa forme et affronter une rentrée toujours très mouvementée ! S'aménager des pauses dans son emploi du temps La vie professionnelle ou personnelle rime souvent avec emploi du temps chargé, entre les rendez-vous, les enfants à récupérer à l'école ou à déposer au sport... Il est important de s'aménager [...] Lire la suite.

par Sébastien FrançoisDepuis des centaines d'années, l'innovation technologique a toujours eu un impact majeur sur tous les aspects de nos vies professionnelles. Ses effets s'étendent des méthodes de travail à la gestion des ressources ou des coûts de production, en passant par nos moyens d'interagir les uns avec les autres. Ces avancées technologiques n'ont pas seulement augmenté la productivité, elles ont également joué un rôle d'une importance toujours croissante [...] Lire la suite.

par Ludovic PoitouIl ne fait aucun doute que la montée en puissance de l'internet des objets (IoT) change fondamentalement la façon dont nous interagissons avec le monde. Que ce soient les smartphones, les tablettes, les réfrigérateurs ou les ampoules, presque tout type d'équipement est désormais doté d'une connexion internet

destinée à rendre notre vie plus facile et efficace. Cependant, alors que la révolution IoT s'est fortement accélérée ces dernières [...] Lire la suite.  
 par Bertrand SalordAu moment de la création d'une application mobile, l'apparence de son icône est certainement la dernière chose à laquelle les développeurs pensent. Pourtant, si l'application représente le produit, l'icône représente la partie marketing. En effet, une icône réussie sera un atouts des plus précieux lors de la promotion de l'application et pour attirer de nouveaux utilisateurs. À l'instar de la vitrine ou de l'enseigne d'une [...] Lire la suite.  
 par Alexandre BaradezLe dollar est plus que jamais au centre de l'attention des marchés avec l'imminence d'une des réunions les plus attendues de la Réserve Fédérale. C'est le 17 septembre que la Banque centrale américaine décidera de relever (ou pas) ses taux pour la première fois depuis 2006. Le dollar qui avait perdu de sa superbe avec la mise en place des différents plans d'assouplissement monétaire de la FED (trois plans au total) pour relancer l'économie [...] Lire la suite.  
 par RSE MagazineLe géant américain a perdu jeudi 10 septembre 2015 en appel dans le dossier qui l'opposait à un agriculteur de Charente qui a inhalé des vapeurs de l'herbicide Lasso. La condamnation du groupe abîme un peu plus la réputation du groupe déjà conspué en France dans le dossier des OGM. Monsanto condamné à indemniser l'agriculteur français La nouvelle a fait la une des médias : Monsanto vient d'être condamné sans l'affaire de l'agriculteur [...] Lire la suite.  
 par Charles SannatJ'étais à nouveau hier l'invité d'Ecorama et je devais essayer de simplifier le rapport « Conbrexelle » sur le code du travail pour les téléspectateurs. Je vous livre donc aujourd'hui en édito mes notes de préparation pour l'émission et vous verrez qu'entre les notes que l'on prépare et ce qu'il se passe en vrai il y a un léger écart... je pense notamment au passage (que vous pourrez voir dans la vidéo [...] Lire la suite.  
 par Frédéric LatrobeQ1 : Etes-vous favorable ou opposé à ce qu'une réforme du code du travail renforce la possibilité d'aménager, par branche ou par entreprise, la durée du travail ? • Sous total "favorable" : 66% • Sous total "défavorable" : 31% • NSP : 3% L'aménagement de la durée du temps de travail est peut-être un tabou qui est en train de tomber. C'était un tabou, notamment, depuis [...] Lire la suite.  
 On le sait, la banque est un des secteurs qui satisfait le moins ses clients. D'après plusieurs études, le secteur a toujours une mauvaise image générale auprès du public. C'est bien simple : plus d'un client sur deux n'a pas complètement confiance dans sa banque ! Parmi les principales raisons évoquées par les clients figurent les frais bancaires et les taux (et la non-transparence dans la communication de ceux-ci). Or selon une enquête de l'Observatoire [...] Lire la suite.  
 La guerre que mène l'Arabie Saoudite contre le gaz de schiste américain ne semble pas proche d'une fin après les dernières déclarations du pays, premier exportateur de pétrole du monde, ce jeudi 10 septembre 2015. L'Arabie Saoudite, et les pays de l'OPEP en général, n'ont en effet pas l'intention de faire remonter le prix du pétrole sur les marchés internationaux. Pas de baisse de la production de l'OPEP en vue Le cours du pétrole a légèrement [...] Lire la suite.  
 Elles sont encore jeunes, ont accumulé de la bouteille au fil des ans, maîtrisent les codes et les exigences des entreprises. Et pourtant, les femmes de plus de 45 ans peinent, encore plus que les autres demandeurs d'emploi, à trouver un poste ! Elles sont en quelque sorte victimes d'une double peine. Pas encore quinquagénaire, mais déjà trop âgée D'après une enquête menée pour l'association Force Femmes, les cabinets de recrutement et les DRH ont une longue [...] Lire la suite.  
 MISE A JOUR : ce jeudi 10 septembre 2015 le conseil d'administration d'Alcatel-Lucent a décidé de baisser l'enveloppe de départ de Michel Combes à "seulement" 7,9 millions d'euros contre les 13,7 initialement prévus. Michel Combes doit quitter la direction d'Alcatel-Lucent pour prendre la présidence de l'opérateur Numericable-SFR. Ce transfert ne se déroule pas sans heurts : le futur ex-directeur général de l'équipementier télécoms [...] Lire la suite.  
 En 2015, sans Internet il est quasiment impossible de faire quoique ce soit: pas de mails, pas de recherches, pas d'informations... encore moins utiliser les services dématérialisés ou trouver un numéro de téléphone important. Et que dire de la recherche d'emploi alors que Pôle Emploi passe au tout numérique? Voilà qui n'inquiète pas les opérateurs fortement opposés au projet de loi de la secrétaire d'Etat au numérique, Axelle Lemaire. Axelle [...]



## Nathalie Lailler (Avocate) : « Rapport Combrexelle : des propositions séduisantes si tout le monde joue le jeu... »

Avocate au Barreau de Caen, cette spécialiste en droit du travail commente le rapport que Jean-Denis Combrexelle, ancien directeur général du travail, a remis ce 9 septembre à Manuel Valls. Rappelons que ce rapport, qui comporte 44 propositions, propose une refonte du droit social afin de le simplifier et de favoriser ainsi l'emploi. Dans ce but, le rapport Combrexelle préconise d'appliquer en priorité l'accord d'entreprise négocié, par préférence au code du travail et aux accords de branche. Quel en est l'impact sur la santé et la sécurité au travail ?



Nathalie Lailler, avocate au Barreau de Caen, spécialiste en droit du travail. © D.R. **Le droit social français est-il aussi complexe qu'on le dit ?**

Oui. Notre droit social comporte plusieurs niveaux : le Code du travail, les accords de branche (conventions collectives), les accords d'entreprise, la jurisprudence nationale, le droit communautaire (règlements, directives...) ainsi que la jurisprudence communautaire qui vient bouleverser le paysage du droit national, comme la jurisprudence récente du 10 septembre de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur les temps de trajet des salariés sans lieu de travail fixe. Le salarié doit par ailleurs se référer aux règlements et notes internes de l'entreprise. Cette multiplication de normes est compliquée pour l'employeur, pour le salarié, et même pour nous, praticiens du droit du travail !

Il y a une prise de conscience selon laquelle le droit social fonctionne mal en France. Les différents rapports publiés en ce début de mois de septembre arrivent tous au même constat : le droit du travail actuel n'est plus adapté et il faut une meilleure conciliation entre l'efficacité économique et la protection des travailleurs. Face à ce constat, Jean-Denis Combrexelle propose de mettre la négociation collective au centre de tout, de créer une dynamique de négociation et de donner de nouveaux champs à la négociation, en l'étendant à quatre champs prioritaires : les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires.

**Intitulé La négociation collective, le travail et l'emploi, le rapport Combrexelle aborde-t-il les thèmes de la sécurité et de la santé au travail ?**

Oui, il en fait même un champ prioritaire de négociation. Il constate que toutes les questions liées à l'organisation et aux conditions de travail relèvent de « micro-décisions » de l'employeur (par exemple l'aménagement d'un poste de travail lorsqu'un salarié est victime de troubles musculo-squelettiques (TMS) qui s'inscrivent dans un cadre général, mais les modes d'organisation du travail ne sont pas nécessairement pris en compte dans la négociation collective. Or ces modes d'organisation du travail peuvent affecter la santé du travailleur.

Combrexelle fait ainsi plusieurs propositions intégrant les conditions de travail. Sa proposition n°27 (page 117) vise à modifier à très court terme (courant 2016), le code du travail en ce qui concerne les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires. La proposition n°30 (page 118) envisage d'étendre, je cite : « la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires ». Les accords qui seraient conclus dans ces domaines sont dénommés « ACTES » pour « Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires ».

#### ***Que faut-il comprendre de son propos ?***

Jean-Denis Combrexelle considère que le droit du travail est un « droit du milieu du travail » et donc un droit de proximité. Adapter le travail à un monde qui est désormais en perpétuel mouvement exige une rapidité d'adaptation qui ne peut se concevoir qu'au niveau de l'entreprise. C'est pourquoi il propose que la négociation s'effectue, par priorité, au niveau le plus proche du milieu de travail, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise, dans les quatre champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires.

Combrexelle propose ainsi que les accords d'entreprise s'appliquent en priorité, par rapport aux accords de branche et au code du travail. A défaut d'accord d'entreprise négocié, on appliquerait les accords de branche sur le sujet (il propose à cet égard de réduire le nombre de branches professionnelles de 700 à 100, par souci de simplification) ; et à défaut de tout accord, on appliquerait les dispositions dites « supplétives » du code du travail sur le sujet.

Le code du travail comporterait, par ailleurs, des dispositions impératives qui s'imposeraient à tous. Ainsi, dans sa proposition n°26, Combrexelle envisage à moyen terme, c'est-à-dire dans un délai de quatre ans, une nouvelle architecture du code du travail qui ferait le partage entre ce qui relèverait des dispositions impératives, lesquelles s'appliqueraient à tous, de façon obligatoire, et les dispositions supplétives du code, lesquelles ne s'appliqueraient qu'à défaut d'accords collectifs d'entreprise ou de branche.

A côté de cette réorganisation du droit du travail interne, en France, il faudra également tenir compte des textes communautaires (règlements européens et directives européennes transposées en droit français) qui relèvent de l'ordre public et s'imposent aux états membres.

Rappelons, en particulier, la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail qui fixe des prescriptions minimales en termes de santé au travail : temps de travail, pauses, repos journaliers, repos hebdomadaire, durée maximale du travail, congés payés...

#### ***Le rapport Combrexelle souligne l'importance de la négociation. Or il existe déjà des dispositifs en matière d'information et de consultation...***

En effet, l'information-consultation du Comité d'entreprise sur les conditions de travail est prévue par les articles L2323-1 et L2323-27 et suivants du code du travail. Ainsi l'article L2323-1 du code du travail précise que le CE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Et, pour sa part, l'article L2323-27 stipule que le CE est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie également du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence.

#### ***Que veut dire Jean-Denis Combrexelle lorsqu'il parle d'extension des champs de la négociation dans les « ACTES » ?***

Il fait le constat que le code du travail peut être très précis et exigeant sur certains points relatifs aux conditions de travail classiques, par exemple l'aménagement des vestiaires des salariés, mais on pourrait également citer les locaux dédiés aux repas ou encore les équipements de protection individuelle contre le bruit, ou le froid etc.

A côté de ces points précis et traditionnels de protection des travailleurs qui sont pris en compte par le code du travail, Combrexelle constate que le code est en revanche muet sur les nouvelles méthodes de management, lesquelles ont pourtant une incidence sur la vie quotidienne des travailleurs. Il cite notamment le « Lean Management » qui est un système d'organisation du travail fondé sur l'amélioration continue et l'élimination de toutes les formes de gaspillage qui réduisent la performance de l'entreprise. Ce type de management peut avoir des incidences en matière de santé au travail.

***Avec les différentes propositions du rapport Combrexelle, les entreprises ne risquent-elles pas de passer trop de temps en négociations ?***

C'est précisément ce que la loi Rebsamen, votée le 17 août 2015, souhaite éviter puisqu'elle propose, entre autres, de réformer le fonctionnement du CE et du CHSCT et de regrouper les informations-consultations du CE : les 17 consultations annuelles obligatoires qui existent actuellement sont remplacées par 3 grands rendez-vous annuels (auxquels s'ajouteront pour les entreprises d'au moins 300 salariés, une obligation d'information trimestrielle) ; cette disposition s'appliquera à compter du 1er janvier 2016.

Combrexelle propose d'aller plus loin encore en distinguant uniquement deux temps et deux types de négociation : le premier concernerait les perspectives d'évolution de l'entreprise, les conséquences sur l'emploi, le temps de travail et les salaires ; le second concernerait les divers aspects de la qualité de vie au travail : conditions de travail, santé, discrimination, égalité hommes-femmes.

***Finalement, la négociation serait-elle une bonne idée pour développer la sécurité et la santé au travail ?***

Oui si les acteurs de la négociation se font confiance et si tout le monde joue le jeu. C'est justement là où se situe la limite de l'exercice. La simplification du droit du travail est une bonne chose à condition de conserver des règles essentielles et impératives lisibles par tous et qui constituent un socle de référence incontournable. Les réformateurs devraient peut-être s'inspirer des premières éditions du Code du travail de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle dont l'objectif principal était de définir des règles simples et claires afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Aujourd'hui, les mutations rapides de notre société et de notre environnement imposent aux employeurs, astreints à une obligation de sécurité, d'être réactifs afin de protéger les salariés des nouveaux maux et des nouvelles pathologies qui apparaissent en même temps que de nouvelles méthodes de travail et de management se mettent en place : troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, burn-out... et demain ?

**Propos recueillis par Erick Haehnsen**



## Newsletter hebdomadaire de Ressources Solidaires

### Appel à respect pour l'accueil des réfugiés, rapport Combrexelle et réforme du code du travail

(Editorial de la lettre d'information du 14 septembre 2015) La semaine dernière, nous vous indiquions que vos visites augmentaient... Fortement... En un mois (depuis la reprise mi août), c'est 20% de plus de visites par jour que nous observons, ce qui place le site à environ 4500 visiteurs / jour. Nous en sommes ravis, fiers et particulièrement satisfaits pour l'objectif de meilleure diffusion des initiatives et positions de l'ESS et de l'emploi, ainsi que des dates d'agenda. Merci à vous ! L'actualité est dramatiquement centrée autour des réfugiés. Oui, des réfugiés, pas des migrants, terme surprenant. Peut on imaginer des familles avec enfants prendre de tels risques sanitaires (Plusieurs jours de marche) pour "simplement" trouver un confort probablement égal à ce qu'elles avaient chez elles ? Ce sont donc des réfugiés fuyant des pays en guerre, des risques militaires, en tout cas, protégeant leurs membres d'un danger de mort. Tout autre considération servirait à satisfaire une frange politique nauséabonde, qui profite de la détresse des uns, pour taper sur les autres, et qui segmente la détresse au profit d'intérêt très très partisan. Les acteurs de l'économie sociale et solidaire se sont positionnés tour à tour, chacun sur leur domaine, pour exprimer ce qu'ils savent faire le mieux : solidarité et soutien aux plus vulnérables. De la FCPE qui appelle à un accueil scolaire des réfugiés, à la ligue de l'enseignement qui rappelle l'histoire proche de l'Europe, en passant par la FNARS qui appelle à la mise en place de conditions d'accueil dignes de l'Europe, et bien d'autres, c'est bien les valeurs fondamentales de l'économie sociale et solidaire qui s'expriment, conjointement à une vision de la République et de l'Europe, celle d'un humanisme simple et efficace. Pour ce qui est de l'actualité de l'emploi et des partenaires sociaux, elle fut chargée. Manuel Valls a lancé le chantier de la réforme du code du travail . Et le Gouvernement a pu lire le rapport de Jean Denis Combrexelle sur l'évolution du dialogue social. Rappelons nous que Monsieur Combrexelle avait lancé des pistes de réflexion sur la représentation syndicale en Mai de cette année, c'est donc un connaisseur des partenaires sociaux auquel nous avons à faire. Les réactions syndicales se sont faites dans la foulée, chacun pourra y trouver ce qu'il souhaite, la diversité du paysage syndical le permettant aisément. Bonne lecture Bonne semaine



## Le rapport Mettling veut "sécuriser" le forfait jours

Droit du travailAfficher / Masquer plus d'entrées A voir : Harcèlement au travail: de la souffrance à la condamnationLa clause de mobilitéCDI: contrat à durée indéterminéeLes prud'hommes: pour régler les litiges entre salariés et employeursLes RTT, une réduction du temps de travail pour les salariésLe travail de nuit, possible mais avec des contraintesLicenciementLe départ négocié, une alternative à la démission et au licenciement Le rapport Mettling veut "sécuriser" le forfait jours

Entreprise RH / Management Droit du travail Par L'EXPRESS.fr , publié le 14/09/2015 à 17:19 , mis à jour à 17:28 partages facebookPartager TwitterTweeter Linkedin Linkedin Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp ?réactioncommentaire Le rapport Mettling, remis mardi 15 septembre au ministère du Travail entend aider les entreprises dans la révolution numérique. Clémentine Rocolle Remis mardi 15 septembre à la ministre du Travail, le rapport de Bruno Mettling entend cerner le poids du numérique dans les entreprises. Et proposer des pistes pour organiser au mieux le travail. Après le rapport Combrexelle, le rapport Mettling. Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, va remettre mardi 15 septembre un rapport à Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail. Les 36 préconisations de l'auteur portent sur l'évolution du monde du travail à l'heure du numérique. Un thème assez large, qui regroupe diverses suggestions. Première d'entre elles : l'"urgence" de former tous les salariés - à commencer par les managers - au numérique et "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail. Sécuriser le forfait joursAutre gros enjeu du texte: adapter rapidement la loi pour "sécuriser" le forfait jours, qu'il considère comme la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Ce régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, qui posait des limites pour protéger la santé des salariés, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Bientôt un devoir de déconnexion?Face à la révolution technologique en cours, à la forte hausse du travail à distance ou du travail hors salariat, l'autre enjeu est "d'anticiper" pour que les entreprises se saisissent des "opportunités" (gain en efficacité, créations d'emplois, etc.) tout en permettant "une amélioration de la qualité de vie au travail". Bruno Mettling propose une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", à commencer par "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion" que les entreprises doivent "encourager" par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils". Accompagner les télétravailleursLa mission appelle également dans les secteurs "où cela est pertinent" à "compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail", souvent "plus adaptée que celle du temps de travail". Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, elle ouvre aussi un débat plus sensible avec l'idée de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens. Il propose également de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017. S'agissant des télé-travailleurs (16% des salariés), le rapport propose de diffuser une série de bonnes pratiques, comme le maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou une "réversibilité réciproque". facebookPartager TwitterTweeter Linkedin Linkedin Mail Envoyer Whatsapp Whatsapp ?réactioncommentaire + Et aussi : RH / Management Droit du travail partages facebook Twitter Linkedin Mail Whatsapp ? réaction facebookPartager TwitterTweeter Whatsapp Whatsapp Ailleurs sur le web Contenu sponsorisé par Taboola En vidéo Sur le même thèmeDroit du travail35 heures: il est déjà possible de les contournerLe rapport Mettling veut "sécuriser" le forfait joursLoi Rebsamen: les 15 mesures à connaîtreL'art et la manière d'être audacieux Les + partagés1.RSI: "C'est fini, je ne serai pas ta pute"24.4Kpartages2.Le temps de trajet bientôt pris en compte dans le temps de travail?11.7Kpartages3.CLASSEMENT. Le top 100 des start-up françaises en 20155.2Kpartages4.L'absentéisme au travail coûte 45 milliards d'euros par an2.4Kpartages Newsletter L'EntrepriseRecevez chaque jour l'essentiel de l'actualité des

entrepreneurs ! Votre adresse e-mail Ok Découvrez l'offre 100% numérique Lire L'Express sur papier, web, mobile et tablette S'abonner à partir de 1€ Services Commentez cet article Publier votre commentaire Voir les ? commentaires Bienvenue Pseudo Vous pouvez commenter en direct. Commentaire : Je m'identifie E-mail Mot de passe Se connecter et publier Je m'inscris S'inscrire et publier ou Se connecter avec Facebook Votre commentaire sera publié directement et modéré à posteriori. En publiant vous acceptez la charte des commentaires Publier ma réaction sur Facebook Publier votre commentaire Signaler une faute d'orthographe, une erreur dans l'article, un bug 0 commentaire Retour vers le haut de page



## Loi Rebsamen: les 15 mesures à connaître

Par Tiphaine Thuillier, publié le 14/09/2015 à 16:57, mis à jour à 16:57



**La loi sur le dialogue social modifie les règles de fonctionnement et l'organisation des entreprises. Médecine du travail, CDD, DUP... Les changements sont nombreux et certains sont déjà en place. Révisions de rentrée.**

Avant de quitter la rue de Grenelle, François Rebsamen a donné son nom à une loi. Définitivement votée au cœur du mois d'août, la loi relative au dialogue social et à l'emploi a été publiée au JO le 18 août 2015 et entend moderniser le dialogue social. De l'instauration de commissions régionales dans les TPE à l'extension de la DUP en passant par le compte personnel d'activité ou la pénibilité, passage en revue des principales dispositions du texte.

### 1. Mise en place d'une instance représentative pour les TPE

La loi instaure la mise en place de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ces commissions seront composées de vingt membres à parité entre des représentants syndicaux et patronaux. Critiquées par le Medef et la CGPME qui craignent une forme d'ingérence dans la vie des entreprises, ces commissions auront surtout un rôle d'information et de conseil mais également de médiation et de discussion. Les membres bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation par mois et ne pourront se rendre dans les entreprises concernées que s'ils obtiennent l'accord du chef d'entreprise.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: 1er janvier 2017

### 2. Extension de la DUP

La délégation unique du personnel (DUP) existe déjà depuis 1993 dans les entreprises comprenant entre 50 et 200 salariés. Ce seuil est étendu à 300 salariés par la loi Rebsamen. Mais la principale nouveauté du texte, c'est la possibilité d'y ajouter le CHSCT. Dès la publication du décret, CHSCT, CE et délégués du personnel seront donc rassemblés dans une délégation unique. Chaque instance garde ses prérogatives et ses règles propres. Les réunions seront rassemblées et concentrées autour d'un seul ordre du jour. La DUP en tiendra six par an dont au moins quatre portant sur les thématiques relevant du CHSCT. Le nombre de membres de la DUP ainsi que le crédit d'heures seront fixés par décret.

Concernant le CHSCT, certaines dispositions évoluent : il doit se doter d'un règlement intérieur et

se verra fixé un délai d'examen précis pour rendre ses avis.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: lors de la publication des décrets d'application.

### **3. Allègement du dispositif pénibilité**

La question de la pénibilité s'est invitée dans la loi Rebsamen. Plusieurs simplifications à ce dispositif jugé trop touffu et difficile à mettre en oeuvre ont été annoncées par le gouvernement et insérées dans le texte définitif. Premier grand changement : la suppression de la fiche individuelle. Les employeurs ne seront plus obligés de consigner les facteurs d'exposition de chaque salarié mais devront simplement remplir une déclaration annuelle dématérialisée aux CARSAT (caisses d'assurance retraite) par le biais de la DSN (déclaration sociale nominative).

Un référentiel homologué par les branches professionnelles sera également mis en place et les détails fixés par décret. Il faut noter que l'entrée en vigueur des six derniers critères de pénibilité a été repoussée au 1er juillet 2016 par le Premier ministre.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant mais certains décrets d'application manquent.

### **4. Regroupement des négociations obligatoires et de l'information consultation**

Les rendez-vous de négociation obligatoires vont être concentrés en trois grandes thématiques : temps de travail et rémunération, égalité professionnelle et qualité de vie au travail et gestion des emplois. La fréquence de ces consultations pourra être modifiée par accord d'entreprise.

Tout comme les négociations obligatoires, les obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise seront regroupées autour de trois grands sujets concernant l'entreprise : les orientations stratégiques, la situation économique et les conditions de travail. La fréquence pourra aussi être modifiée par accord d'entreprise.

>> Date d'entrée en vigueur: 1er janvier 2016

### **5. Le quotidien des représentants du personnel amélioré**

La loi prévoit de nouveaux droits pour les représentants du personnel. Tout d'abord, ils effectueront un entretien avec leur employeur lors du début et à la fin de leur mandat portant sur leurs futures activités et leurs compétences.

Côté salaire, les représentants se voient garantir une évolution de rémunération (salaire et avantages) afin d'éviter toute forme de discrimination salariale. Ceci s'appliquera aux représentants dont les heures de délégation dépassent 30% de leur temps de travail.

Par ailleurs les réunions entre représentants du personnel et des membres du CE pourront se faire par visioconférence.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

Lire aussi: TABLEAU. Les heures de délégation, comment ça fonctionne?

### **6. La médecine du travail plus proche des postes à risques**

Le médecin du travail voit certaines de ses prérogatives étendues dans la loi Rebsamen. Ainsi, il devra étendre sa surveillance aux salariés qui occupent des postes à risques et aux salariés dont la situation personnelle peut poser problème (les détails doivent être précisés par décrets).

Par ailleurs, en cas de recours devant l'inspection du travail d'une décision du médecin sur l'aptitude d'un salarié, l'autre partie devra être obligatoirement informée. Ainsi si l'employeur conteste, le salarié devra être informé et vice versa.

### **7. L'obligation de reclassement en cas d'aptitude assouplie**

Si un salarié est déclaré inapte et que le médecin du travail précise clairement que ce salarié ne peut pas rester dans l'entreprise sous peine de risque pour sa santé, l'employeur pourra rompre le contrat de travail sans possibilité de reclassement.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**8. Le burn out un peu mieux reconnu**

La loi Rebsamen ouvre la voie à une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles. Concernant le burn-out, pas expressément désigné, il ne sera pas inscrit au tableau des maladies professionnelles comme le demandaient certains parlementaires mais la question reste en débat. Un rapport doit être remis avant le 1er juin 2016.

**9. Le CV anonyme n'est plus obligatoire**

Le texte sur le dialogue social supprime le caractère obligatoire du CV anonyme.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**10. Le CDD renouvelé deux fois au lieu d'une**

L'annonce avait été faite par le Premier ministre, elle est traduite dans la loi Rebsamen. Désormais les employeurs pourront signer trois CDD (soit deux renouvellements) et pas deux. A condition de ne pas dépasser la durée maximale de 18 mois, qui ne bouge pas. Les contrats de mission sont également concernés.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**11. Le CDI intérimaire modifié**

En vigueur depuis un an et demi, le CDI intérimaire est encore peu utilisé dans les entreprises. La loi Rebsamen fixe le dispositif dans le code du travail et en précise le cadre notamment sur la durée maximale des contrats (36 mois) et la rémunération minimale\*. Ce cadre durera jusqu'à 2018, date à laquelle le gouvernement doit remettre un rapport au Parlement sur les conditions de ce nouveau contrat.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**12. Du nouveau dans l'apprentissage**

Les contrats signés avec un apprenti pourront être rompus par l'employeur sans justification pendant les deux premiers mois. Les contrats signés après le 18 août 2015 ont également une période d'essai de 45 jours de présence effective dans l'entreprise contre deux mois jusqu'à présent.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**13. La BDES étoffée**

La base de données économiques et sociales (BDES) devra comporter une nouvelle rubrique portant sur l'égalité professionnelle. Cette rubrique reprendra le contenu du rapport de situation comparée dont la disparition avait ému bon nombre de représentantes des mouvements féministes.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: 1er janvier 2016

**14. Les agissements sexistes inscrits dans le code du travail**

La loi Rebsamen fixe par écrit la notion "d'agissements sexistes" dans le code du travail. Le texte précise que : "Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant."

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: dès maintenant

**15. Mise en place du compte personnel d'activité**

Ce compte personnel d'activité doit regrouper et centraliser tous les comptes et les droits des salariés (formation, compte pénibilité, compte épargne-temps, droits au chômage et mutuelle) à partir de 2017.

>> Date d'entrée en vigueur de la mesure: 1er janvier 2017

"Le contrat mentionné liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une

rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période. "



## Ordre public social ou absolu, quelles différences ?

La remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre public absolu et d'ordre public social. Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y déroger, qu'elle soit plus ou moins favorable. En revanche, relèvent de l'ordre public social les éléments des lois et règlements en vigueur pour lesquels « la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés » (cf. article L.2251-1 du Code du travail).

On ne peut déroger dans quelque sens que ce soit à l'ordre public absolu parce qu'il touche à l'intérêt général, aux droits fondamentaux de l'homme et à ses libertés individuelles et collectives. Par exemple, une convention collective ne peut pas comporter de clause réservant aux salariés adhérents d'un syndicat en particulier le bénéfice d'un avantage spécifique. Un tel dispositif serait en effet contraire à la Constitution. Le fait qu'une convention collective ne puisse réserver l'embauche en CDD à certaines catégories de salariés est une autre disposition d'ordre public absolu. Comme l'interdiction du travail de nuit ou du travail dominical en dehors des dérogations légales.

### Le principe de faveur... et ses dérogations

L'ordre public social, également appelé ordre public relatif (en opposition à absolu), concerne les dispositions qui peuvent être améliorées. La durée de la période d'essai peut ainsi être négociée à la baisse dans le contrat de travail par rapport à la loi, mais jamais à la hausse.

Les indemnités légales de licenciement relèvent aussi de l'ordre public social dans la mesure où le montant fixé dans la loi est un minimum qui peut être augmenté, ou les conditions d'attribution de l'indemnité élargies.

Les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008 permettent toutefois, dans certains cas, à un accord de rang inférieur de déroger in pejus (en pire) à un accord de rang supérieur. L'extension de ces dérogations sera au cœur des suites du rapport Combrexelle.

Repères : La spécificité du droit du travail

Dans la relation entre un salarié et un employeur, le premier est, par construction, dans une situation de faiblesse vis-à-vis du second (lien de subordination). C'est pourquoi le droit du travail est conçu pour rétablir un équilibre entre ces deux acteurs. Ainsi, la combinaison du principe d'ordre public social et du principe de faveur permet aux règles de niveaux inférieurs de s'appliquer, à la condition qu'elles apportent un avantage au salarié.



## Réforme du code du travail : vers une revalorisation de l'accord d'entreprise

Le gouvernement s'attelle au nouveau grand chantier du quinquennat, la réforme du code du travail. Le dialogue social serait privilégié pour une meilleure adaptabilité des normes à l'entreprise.



Plus de place aux syndicats de salariés et d'employeurs dans la définition des règles applicables dans les entreprises. François Hollande a annoncé le 7 septembre 2015 un projet de loi pour permettre "une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises" qui devrait être voté avant l'été 2016. Le rapport de Jean-Denis Combexelle, ancien directeur du Travail, remis le 9 septembre 2015 au Premier ministre, devrait servir de base au projet de loi.

La nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri, mènera une concertation avec les partenaires sociaux avant la conférence sociale des 19 et 20 octobre 2015. Le document de Jean-Denis Combexelle regroupe 44 préconisations qui bouleversent les rôles du législateur et des partenaires sociaux. Il préconise de développer dès 2016 la négociation collective, de définir les missions des branches et d'adapter en conséquence les dispositions du code du travail autour de quatre piliers : le temps de travail, les salaires, l'emploi et les conditions de travail.

### Faire primer les accords d'entreprises et de branches sur la loi

Dans ces quatre domaines, le rapport Combexelle hiérarchise la priorité d'application des accords. L'accord d'entreprise primerait sur les accords de branche et la loi. À défaut d'accord d'entreprise s'appliqueraient les décisions supplétives de l'accord de branche et, à défaut d'accord collectif d'entreprise ou de branche, les dispositions supplétives du code du travail qui entreraient en application.

"Faire primer les accords d'entreprises et de branches sur la loi est une piste intéressante, estime Catherine Pons, vice-présidente de l'UNOSTRA. Cette disposition permettrait d'adapter la réglementation au plus près du terrain plutôt que d'avoir une loi qui intervient dix ans après un phénomène de société ou professionnel. Ce procédé est toujours perturbant et pénalisant pour les entreprises."

Les missions des branches seraient redéfinies en précisant ce qui relève de l'ordre public conventionnel, en définissant des stipulations supplétives s'appliquant en cas d'absence d'accord

d'entreprise, ou encore en proposant des prestations de services, notamment vis-à-vis des TPE par des accords types. "Mais est-ce que les petites entreprises auront la capacité d'adapter ces accords types ?", s'interroge Florence Berthelot, déléguée générale adjointe de la FNTR.

### **Les "nombreux freins" à la négociation**

Si le rapport préconise de faire primer les accords collectifs, il vise surtout à créer une dynamique de la négociation dont les conditions ne sont pas encore réunies. La majeure partie du document traite des "nombreux freins" à la négociation et des dispositions qui devraient être posées pour la déverrouiller.

"Le rapport Combrexelle fait des propositions qui supposeraient en fait un tout nouvel esprit de la négociation pour pouvoir être appliquées", constate Florence Berthelot. Selon le rapport, pour les employeurs, "la négociation est davantage perçue comme une contrainte et un coût que comme un levier de performance". Enfin, aux yeux des acteurs syndicaux, "la négociation collective est difficile à mener dans un contexte de crise". De grandes modifications restent néanmoins peu vraisemblables selon les représentants des fédérations.

Selon Florence Berthelot, "parmi les transporteurs, tous les commentaires sont plutôt convergents : la réforme du code du travail a peu de chance d'aboutir avant l'élection présidentielle, même si un projet de loi est prévu pour l'année prochaine. Les propositions sont intéressantes, il faudra maintenant voir ce qui sera réellement retenu". Un avis partagé par Catherine Pons : "Les premières indications semblent intéressantes mais nous ne mettons pas un espoir démesuré dans ce rapport".

La nécessité de garder une cohérence avec la loi européenne est soulignée par Florence Berthelot : "nous souhaitons éviter la création de divergences entre le code du travail et le droit européen, par exemple sur le travail de nuit, le temps de service ou encore les notions de jurisprudence. Un droit spécifique réunissant ces deux réglementations serait nécessaire. Et sécuriser des normes, qui sont pour l'instant mal ou peu appliquées, serait déjà une bonne chose".

> S'inscrire à la newsletter WK-Transport-Logistique.fr

© Tous droits réservés

« Pour signaler un contenu indésirable ou illicite, nous vous invitons à nous contacter ici. »

## Temps de travail : à quoi sert le référendum en entreprise ?



Par Florian Fayolle  
Voir tous ses articles  
Publié le 14-09-2015 à 15h55 Mis à jour à 17h22 A<sup>+</sup> A<sup>-</sup>

### Les salariés de Smart en Moselle ont approuvé par référendum une augmentation de leur temps de travail. Mais faute d'existence légale, ce type de consultation est encore peu utilisé.

Référendum à l'usine de Smart en Moselle. afp

C'est un oui net et franc. Les 8.000 salariés de l'usine Smart d'Hambach (Moselle) ont approuvé à 56%, vendredi 11 septembre, par référendum d'entreprise l'augmentation du temps de travail à 39 heures, payés 37. L'objectif: améliorer la compétitivité du site pour y garantir l'emploi jusqu'en 2020. En contrepartie, la direction propose une hausse salariale de 120 euros par mois pour les employés ainsi qu'une prime de 1.000 euros. 50 intérimaires devraient être embauchés en contrat à durée indéterminée.

Mais le plus dur reste à faire pour les dirigeants. Car le référendum consultatif n'a aucune valeur juridique concernant le temps de travail ou le salaire. Il n'a d'existence légale que dans les domaines de l'intéressement, de la participation, de la prévoyance ou encore du régime de retraite complémentaire. La direction de Smart va donc devoir convaincre les quatre syndicats représentatifs (CGT, CFDT, CFTC et CFE-CGC) de signer un accord d'entreprise pour entériner le résultat sorti des urnes. Ce qui va sûrement s'avérer compliqué. D'ores-et-déjà trois syndicats (CGT, CFDT et CFTC) ont dénoncé ce plan. Seule la CFE-CFTC s'est déclarée favorable.

#### L'épineux cas Continental

Comme Smart, quelques entreprises ont décidé de consulter leurs salariés afin d'augmenter le temps de travail contre un maintien de l'emploi. Voici les leçons que l'on peut tirer de ces initiatives. Le premier exemple est celui de Continental. En 2010, ce groupe allemand décide de consulter les 2.500 salariés employés dans les Midi-Pyrénées. Le but: savoir s'ils acceptent ou non un plan d'austérité visant à améliorer la compétitivité du site et à maintenir les emplois pendant cinq ans. Dans le détail, Continental propose de supprimer deux jours de RTT, de geler les salaires pendant un an et de réduire l'intéressement. Résultat des courses: les salariés ont dit "oui" à 53%. Mais les syndicats ont maintenu leur opposition. Paradoxe: 80% des salariés ont voté alors que la CGT et la CFDT, représentatif de 60% des salariés, avaient appelé au boycott du référendum. Il faut dire que ces derniers avaient en tête le sort réservé aux "Conti" de Clairoix (Oise). Fin 2006, la firme de pneumatiques propose aux salariés de ce site de passer aux 40 heures par semaine en échange d'une légère augmentation de salaire. Là-aussi la direction avait organisé un référendum qui s'était soldé par un "non" ferme des salariés. Mais après de rudes négociations, les syndicats CFTC et CGC, avaient accepté de signer l'accord. Pourtant, malgré ces concessions, le groupe allemand a décidé de fermer le site en 2010. Une décision qui a suscité la colère des salariés. Une poignée d'entre eux avaient occupé l'usine pendant plusieurs semaines allant même jusqu'à saccager la sous-préfecture de Compiègne.

#### Un résultat qui change la donne à GM

Autre exemple, celui de General Motors (GM) à Strasbourg. Après sa faillite en 2009, le groupe américain annonce, contre toute attente, sa volonté de conserver l'unité de production strasbourgeoise. Mais GM pose une condition: une baisse de 10% du coût de la main-d'œuvre afin de réduire un écart de compétitivité avec une firme mexicaine qui conçoit les mêmes pièces. Un référendum est organisé sur le site. Les 1.150 salariés se prononcent à 70% pour l'application

du plan de la direction qui implique un gel des salaires sur deux ans et une renonciation à des journées de RTT. Après plusieurs semaines de négociation, la CFDT, la CGC et FO se plient à l'avis des salariés et signent l'accord. Ce qui n'empêchera pas GM de céder l'usine en 2012. La société belge Punch Metals International se porte alors acquéreur pour un euro symbolique. Aucun emploi n'a été supprimé à l'issue du rachat.

Au final, le référendum consultatif, faute d'existence juridique, reste aujourd'hui un outil pour sonder l'opinion des salariés sur un projet. Mais ce type de consultation pourrait à l'avenir se multiplier avec la réforme du code du travail, lancée par Manuel Valls via le rapport de Jean-Denis Combrexelle, ex-directeur du Travail. C'est en tout cas le souhait de l'Institut Montaigne, un think tank libéral, qui dans un autre rapport sur la négociation collective, publié début septembre, propose de rendre légal l'utilisation du référendum consultatif pour toutes "les matières intéressant le droit du travail".



## Une nouvelle ministre pour s'attaquer au chômage et à la réforme du Code

*Myriam El Khomri, nouvellement nommée ministre du Travail va devoir s'atteler à des chantiers essentiels, au premier rang desquels le taux de chômage qui demeure très élevé. Mais la voie politique est étroite pour celle qui est la benjamine du gouvernement..*

L'annonce a créé la surprise. Myriam El Khomri, auparavant secrétaire d'Etat chargée de la Politique de la ville, a été nommée ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, ce 2 septembre. Elle remplace François Rebsamen, démissionnaire, qui part pour Dijon reprendre son poste de maire laissé vacant depuis fin juillet par le décès de son successeur à la mairie, Alain Milot.

Agée de 37 ans, Myriam El Khomri n'est pas une technicienne du droit du travail. Encartée au PS depuis 2002, puis élue du XVIII<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, et ex-adjointe de la mairie de Paris, elle s'était alors spécialisée dans les questions de sécurité, avant de rejoindre l'équipe du Premier ministre lors du dernier remaniement ministériel.

Peu de temps après sa toute nouvelle nomination, l'actuelle benjamine du gouvernement a déclaré sur son compte Twitter : « Je mesure la responsabilité qui est la mienne. Comptez sur ma combativité et ma détermination au service des Français ». Un engagement bien nécessaire, face à l'ampleur des défis auxquels est confrontée la nouvelle ministre du Travail.

Sur le plan de l'emploi, il lui reviendra de s'attaquer à l'inversion de la courbe du chômage, qui tarde. Lors de sa dernière présentation des résultats des chiffres du chômage, François Rebsamen avait pu annoncer une très légère baisse : en juillet dernier, le nombre de personnes sans aucun emploi a diminué de 0,1 %.

Néanmoins, en prenant en compte les chômeurs qui ont exercé une activité réduite, le nombre de demandeurs d'emplois (5,7 millions) a augmenté de 0,6 %, d'après les chiffres du ministère du Travail.

### *Une voie politiquement étroite*

Autre signal inquiétant, le nombre de chômeurs de longue durée a lui aussi continué d'augmenter. L'enjeu, avant tout social et économique, revêt également une dimension politique majeure, puisque François Hollande a conditionné sa candidature pour 2017 à l'inversion de la courbe du chômage.

Une autre mission délicate attend Myriam El Khomri : la poursuite de la révision du Code du travail, engagée en 2013 et propulsée au rang de priorité politique par le Premier ministre, lors des rencontres du PS de la Rochelle, fin août. «Ce qui m'intéresse ce n'est pas le passé, c'est l'avenir et notre agenda pour écrire le contrat social du XXI<sup>ème</sup> siècle », avait alors déclaré Manuel Valls, rapporte le quotidien Les Echos du 31 août.

« Il faut donner plus de latitude aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants pour décider eux-mêmes de leur politique de formation, d'organisation du travail, d'insertion des jeunes par des négociations au plus près de leurs besoins », avait précisé le Premier ministre, évoquant un Code du travail « si complexe qu'il en est devenu inefficace ». Dans cette lignée, le rapport de la commission dirigée par le conseiller Jean-Denis Combrexelle, lequel prévoit une évolution du Code du travail qui privilégie les négociations de branche et d'entreprise pour modifier les conditions ou le temps de travail, devrait arriver très prochainement sur le bureau de Myriam El Khomri.

Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a annoncé une loi dans les prochains mois, pour rendre le Code du travail « lisible » et « mieux adapté aux entreprises ».

Pas question, en revanche, de toucher aux 35 heures, pomme de discorde entre Manuel Valls et

Emmanuel Macron, ministre de l'Économie. « *Sur la réforme du droit du travail, il n'y a pas de préalable. Il faut bien sûr écouter les salariés à travers les organisations syndicales mais écouter aussi les entreprises* », a déclaré Myriam El Khomri, d'après l'AFP, le 3 septembre.

Au-delà des dissensions au sein du gouvernement, Myriam El Khomri va devoir s'atteler à faire discuter des organisations syndicales et patronales, lors de la conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochain, alors que le climat social est déjà tendu.

La voie politique est étroite pour la jeune ministre, mise face à des enjeux économiques et sociaux vitaux pour lesquels une heureuse surprise sur le front de l'emploi serait bien nécessaire.

Anne d'AUBRÉE



## Patrons, exprimez-vous !

« sauver le dialogue social ». Celui, très audacieux, de son homologue progressiste Terra Nova, signé de l'économiste Gilbert Cette et du grand spécialiste du droit du travail Jacques Barthélémy. Enfin, le conseiller d'Etat et ancien directeur général du travail Jean-Denis Combexelle a remis la semaine dernière au Premier ministre les résultats de ses cogitations sur « la négociation collective, le travail et l'emploi ». Toute cette matière grise, toutes ces propositions venues d'experts, de praticiens du droit et de hauts fonctionnaires vont dans le bon sens. Notamment sur la primauté que devrait avoir sur la loi la négociation entre le management des entreprises et les représentants des salariés, que ce soit à l'échelle de la branche ou de la société. Le sujet avance, c'est une bonne nouvelle, mais il est regrettable que les patrons eux-mêmes ne prennent pas la parole. Ils ont pourtant, dès lors que la conversation reste privée, de fortes convictions sur ce sujet, convictions qui ne sont pas sans conséquences sur leurs décisions d'investissement ou d'embauche. Chefs d'entreprise, sur la réforme du Code du travail et sur le dialogue social, exprimez-vous!



## Rapport Combrexelle : les entreprises appelées à jouer le jeu

Le 9 septembre 2015, après cinq mois d'attente, le président de la section sociale au Conseil d'État, Jean-Denis Combrexelle, a remis au Premier ministre Manuel Valls son rapport sur « La négociation collective, le travail et l'emploi ».

Lire la suite de cet article sur le site de la LJA

La rédaction de la LJA  
10/09/2015



## Rapport Mettling : la polémique autour du temps de travail relancée

Après le rapport Combrexelle, une étude sur la transformation numérique propose d'en finir avec une mesure uniquement horaire du travail

Les faits - Bruno Mettling, DRH d'Orange, remet mardi à la nouvelle ministre du Travail, Myriam El Khomri un rapport intitulé « Transformation numérique et vie au travail ». Commandé en mars dernier par François Rebsamen, ce document découle des réflexions d'un groupe de travail composé de sociologues, juristes, experts. Ce rapport, dévoilé par Les Echos et que l'Opinion s'est procuré, formule 36 préconisations dont quelques unes ne manquent pas de relancer le débat sur les 35 heures. Parmi elles, l'extension du recours au forfait jours, ou encore la nécessité de développer la notion de «charge de travail.» Les rapports sur l'organisation du travail se succèdent. Avec à chaque fois, son lot de polémiques, notamment sur la réglementation du temps de travail, et en creux, la remise en cause des 35 heures. Le document rédigé par Bruno Mettling n'y échappe pas : parmi les 36 préconisations formulées, il y a celle, très controversée, d'entendre le recours aux forfaits jours, ce système qui permet aux salariés autonomes de décompter leur temps de travail non pas en heures mais en jours travaillés. Si le dispositif permet une certaine souplesse - puisqu'il se traduit en moyenne par 214 à 218 jours travaillés dans l'année - il reste très encadré : par une obligation de repos quotidien (le Code du travail impose onze heures off au minimum entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante) mais aussi par un curseur hebdomadaire, fixé par les 35 heures. Bien que créé en 2000, alors que ni le web 2.0 ou les smartphones n'existaient pas, le forfait jours reste «la réponse la plus adaptée aux salariés du numérique», estime le DRH d'Orange. D'où sa proposition de l'étendre - par accords d'entreprise ou de branche - à condition toutefois de le sécuriser. Car c'est bien là le hic. Ces dernières années, le forfait jours a souvent été censuré par la Cour de cassation, entraînant plusieurs annulations d'accords de branches et d'entreprises, les juges estimant que l'autonomie du salarié n'était pas réelle ou encore que la mesure de la charge de travail et de l'amplitude n'était pas effective. Bruno Mettling suggère, pour garantir la santé des salariés, de créer «un droit d'alerte individuel» pour éviter les dérives, et d'avoir un meilleur suivi de la «charge de travail», notion qu'il suggère de développer : « La crispation du débat sur la durée légale du travail a fini par occulter un fait déterminant pour la qualité de vie, mais aussi la performance au travail : dans des cas de plus en plus nombreux, la charge de travail n'est pas toujours mesurée au mieux par le temps de travail. Il est opportun de développer des approches complémentaires. » Pour Bruno Mettling, développer la référence à la «charge de travail» - qui existe déjà dans le Code du travail - est la solution plus opportune car elle s'adapte bien à des organisations articulées de plus en plus en «modes projets». En contrepartie, le rapport suggère non pas un droit à la déconnexion, comme l'ont instauré plusieurs entreprises, mais plutôt un «devoir de déconnexion». En d'autres termes, en échange de la possibilité qu'un salarié travaille trois jours en continu sur un projet, il y aurait l'obligation pour lui de se déconnecter, afin de marquer son repos. Ce changement de paradigme, pourtant courant dans les faits dans de nombreuses start-up ou entreprises du numérique, est impensable aujourd'hui pour les organisations syndicales, très attachées à la mesure du temps de travail. Les organisations patronales, elles, sont partagées, certaines n'étant pas très allantes à l'idée que leurs cadres puissent être hors radar pendant quelques temps. Dans son document de 70 pages, Bruno Mettling encourage le télétravail, qui tarde en France à se développer, mais insiste aussi sur la nécessité de s'adapter aux nouvelles formes de travail, en dehors du salariat, qu'il s'agisse des autoentrepreneurs, des indépendants etc. Selon lui, il y a urgence, tant la diffusion du numérique percute notre modèle social. A ce sujet, le rapport préconise d'étendre le futur compte personnel d'activité (censé regrouper droits à formation, compte épargne temps, points pénibilité) aux nouvelles formes de travail, en ne le cantonnant pas aux seuls salariés. Toute la question est de savoir comment définir une entreprise numérique, dont les contours sont flous. On sent d'ailleurs bien, sous la plume de Bruno Mettling, que le numérique touchera tous les secteurs de notre

économie, y compris l'agriculture, les services à la personne, etc. Le gouvernement reprendra-t-il ces préconisations? Au départ, il envisageait de le faire dans la loi sur le droit du travail à venir ou dans la loi numérique. Vu les remous provoqués par le rapport Combrexelle, la semaine dernière, il y a peu de chances que l'exécutif ose s'attaquer au forfaits jours et donc au temps de travail. En revanche, il pourra reprendre sans trop de difficulté des suggestions aussi consensuelles que celles d'intégrer les outils numérique au dialogue social (proposition 31) ou de développer des espaces de travail propices à la culture digitale (proposition 22). D'ailleurs, le gouvernement a déjà adopté la proposition 36 qui prône de « mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail ». Les partenaires sociaux sont d'ores et déjà appelés à le faire le 19 octobre prochain.



## Agir pour et avec les jeunes

La combativité, de FO notamment, a permis de prévoir des mesures pour les agents qui seront impactés par la réforme territoriale.

### Nombre (...) Derniers articles

Mbarki Bouali, secrétaire général adjoint de l'Union générale tunisienne du travail14 septembre 2015 , Evelyne SalameroCinq ans après le soulèvement populaire qui a chassé Ben Ali du pouvoir, beaucoup de choses restent à obtenir pour le peuple tunisien. Pour la centrale syndicale UGTT, il ne peut y avoir d'unité nationale sans justice.14 septembre 2015 , Mathieu LapprandLa remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre public absolu et d'ordre public social. Certaines lois relèvent en effet de l'ordre public absolu ; c'est le cas lorsque aucune convention ne peut y (...)14 septembre 2015 , Françoise LambertVendredi 11 septembre 2015, environ cinq cents salariés du centre hospitalier de Mauriac, une ville de 3 000 habitants dans le Cantal, ont manifesté à l'appel de FO pour revendiquer le maintien de tous les services et emplois au sein de leur établissement, et principalement le maintien des urgences. (...)1234...À la UneLa remise du rapport de Jean-Denis Combrexelle au Premier ministre le 9 septembre dernier a remis dans la lumière les concepts juridiques d'ordre (...)Derniers articles



## Aller à la recherche



### **Droit du travail : "Notre principe, c'est plus de souplesse mais pas moins de protection"**

Jean-Denis Combrexelle a remis au Premier ministre et à Myriam El Khomri son rapport intitulé "La négociation collective, le travail et l'emploi". Ce rapport propose de changer de logique en faisant davantage confiance à la négoci... [Lire la suite]



## Avec la révolution numérique, le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

par AFP, le 14 septembre 2015 17:09

Effort "urgent" de formation, "sécurisation" du forfait jours, "devoir de déconnexion": le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle ne dégrade pas les conditions de travail.



Ce rapport commandé par le prédécesseur de Myriam El Khomri doit être remis mardi à la nouvelle ministre du Travail. Consulté lundi par l'AFP, il souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions et l'organisation du travail.

En présentant la semaine dernière les grandes lignes de la future réforme du droit du travail, le Premier ministre Manuel Valls avait évoqué les impacts sociaux "de plus en plus lourds" du numérique et la nécessité de légiférer dans le champ ouvert par la commission Combrexelle.

Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre.

Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...).

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins.

Sans attendre, le DRH invite également salariés et entreprises à interroger leurs pratiques pour préserver "le nécessaire équilibre vie privée-vie professionnelle", une "question absolument centrale, notamment pour les cadres". Il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

- Diffuser les 'bonnes pratiques' -

Les entreprises, écrit-il, doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'exemplarité des

managers" ou "la configuration par défaut des outils".

"Les entreprises doivent encore rendre effective la déconnexion", observe Caroline Ferté, avocate associée en droit social chez Fidal. "Beaucoup d'entreprises ont déjà des chartes mais leur contenu n'est pas toujours connu en interne et il y a un manque de formation des managers", souligne-t-elle.

Si, sur la déconnexion, le rapport suggère de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche de légiférer pour "sécuriser" le forfait jours, régime dérogatoire introduit en 2000, qui permet de rémunérer des salariés autonomes en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non des heures travaillées.

Pour la mission Mettling, ce régime couvrant déjà près de la moitié des cadres est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail.

Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés. Pour conforter le régime, le rapport appelle à préciser la définition du forfait jours pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé". Si rien n'est fait, les sociétés pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié".

Autre préconisation pour certains secteurs: mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport.

Pour les entreprises du secteur numérique proprement dit, il pousse l'idée plus sensible de pouvoir déroger de manière exceptionnelle, et cadrée par des accords d'entreprise, aux temps de repos quotidiens.

Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16% des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques": maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Source : AFP - Sabine PRADELLA, Sylvie HUSSON



# Mi-2015, France Stratégie, organisme d'analyse gouvernemental, jugeait que la r

Mi-2015, France Stratégie, organisme d'analyse gouvernemental, jugeait que la réforme territoriale passant de 22 à 13 régions métropolitaine allait renforcer les liens économiques et résoudre quelques difficultés de déplacements domicile-travail. Mais soulignait l'existence d'incohérences, à l'image du Gard "*plus proche du Vaucluse*" que de la super-région Midi-Pyrénées-Languedoc-Roussillon. Si à Nîmes, les pétitions nourries par la droite ont plaidé pour le rattachement à Provence-Alpes-Côte d'Azur -ce qui n'est pas du goût du

président PS de la Région languedoc-roussillon Damien Alary-, Michel Vauzelle n'est en revanche pas opposé sur le principe. "*C'est vrai que le Gard a une unité culturelle avec Arles et Avignon. En Rhône-Alpes, la région de Montélimar et une partie de l'Ardèche sont provençales*". Une clause dans la réforme territoriale permettra de tenter l'aventure en faisant jouer, à partir de janvier 2016, un droit d'option prévu pour les départements souhaitant changer de région d'appartenance. La démarche semble

toutefois complexe, demandant des votes dans les différentes assemblées. Elle se heurte aussi à des calculs politiques du gouvernement qui a préféré diluer l'influence du Front national, très forte en Languedoc, dans les terres socialistes de Midi-Pyrénées. Et éviter un rapprochement, jugé dangereux électoralement, avec Paca où le FN est ancré.

Nicolas Rey, , , , ■