

Le Droit à la déconnexion 6 mois après, où en sommes nous ?

Mis en place le 1er janvier dans le cadre de la loi Travail, le droit à la déconnexion dans les **entreprises de plus de 50 salariés**, est une **première mondiale**. Six mois après la promulgation de la loi où en sommes nous ?

UN ENJEU

Le droit à la déconnexion vise à assurer le **respect des temps de repos et de congés** ainsi que **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**. L'enjeu est notamment de prévenir les syndromes d'épuisement professionnel (burn-out), dont 12 % de la population

active seraient touchés. Plusieurs enquêtes montrent en effet **qu'une majorité des salariés travaille en dehors des heures de bureau** : le soir pour 69 %, les week-ends pour 45 % et pendant les vacances pour 27 % des sondés (Enquête ANACT, juin 2014).

UN OBJECTIF

Lors de leur négociation annuelle «égalité professionnelle et qualité de vie au travail», les entreprises **devront dorénavant considérer le droit à la déconnexion** et déployer des «instruments de régulation de l'outil numérique». À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une charte,

unilatéralement, définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. **La Loi ne prévoit pas de sanction spécifique** en cas d'absence de discussions ou de Charte sur le sujet et n'impose aucunement la mise en place d'un outil technique qui couperait l'accès aux emails ou à l'intranet.



LE POINT DE VUE DU SPÉCIALISTE

XAVIER ZUNIGO, FONDATEUR D'OLYSTIC, SOCIOLOGUE

« Le droit à la déconnexion représente une avancée substantielle pour le développement d'une culture de la prévention dans les entreprises françaises ; et ce, même si le cadre légal du temps de travail permettait de faire l'économie d'une nouvelle loi.

Le droit à la déconnexion doit donc cadrer les usages excessifs du numérique. Cependant, n'oublions pas que les technologies numériques sont un véritable progrès pour l'efficacité au travail en offrant une souplesse et une réactivité inédites et en transformant positivement la relation aux clients ou les rapports hiérarchiques. C'est un fait : l'usage du numérique est plébiscité par les salariés, excepté quand il menace directement leur emploi. Pour les cadres, catégorie la plus exposée aux effets pervers des nouvelles technologies, le droit à la déconnexion ne signifie pas coupure numérique, mais liberté dans les usages, et absence de sanction quand ils ont décidé de mettre le travail de côté pour cette soirée ou ce week-end de repos mérité.

N'oublions pas aussi que le droit à la déconnexion ne concerne pas seulement les liens entretenus avec son entreprise une fois la journée de travail terminée. Un enjeu fort se dessine autour des pratiques numériques en interne : sollicitations permanentes, interruptions fréquentes, culture de l'urgence qui se confond avec la précipitation, ouverture de parapluie par mise en copie de toute l'entreprise représentent autant de pollutions numériques nuisibles à la qualité du travail. Les entreprises doivent aujourd'hui construire une véritable culture numérique organisée autour de bonnes pratiques qui autorisent la mise à distance du numérique grâce au droit à la déconnexion du travail mais également au travail. »

DES EXEMPLES

Certaines entreprises ont pris les devants, tels que **Renault** qui préconise, dans son accord sur l'égalité professionnelle, une interdiction d'envoyer des emails le soir et le week-end, interdiction pouvant toutefois être levée en cas de circonstances exceptionnelles, ce qui laisse une grande marge de manœuvre à l'entreprise (Art 7-3 de l'accord Renault du 16 mai 2012). **Volkswagen** a pour sa part établi un dispositif de mise en veille des serveurs une fois les bureaux fermés, soit entre 18 heures 15 et 7 heures le lendemain matin. Le constructeur automobile **Daimler-Benz** a de son côté proposé à

ses employés, lors de leurs périodes de congés, de faire suivre les courriels reçus vers des interlocuteurs présents ou d'inviter les expéditeurs à réexpédier leur message au retour des intéressés. L'originalité de cette méthode réside dans l'élimination systématique de ces emails, ce qui allège la messagerie au retour. **Total** a établi que l'utilisation des TIC (**Technologies de l'information et de la Communication**) s'effectue par principe sur le temps de travail, dans le cadre de son accord égalité professionnelle du 8 novembre 2013.

DEPUIS LE 1ER JANVIER, UN BILAN MITIGÉ

■ Des mesures contraignantes...

L'obligation de garantir le droit à la déconnexion peut s'avérer **très contraignante pour certaines entreprises**. Le blocage des serveurs aux mêmes moments que les heures de fermeture des bureaux n'est, par exemple, pas adapté aux entreprises présentes sur plusieurs fuseaux horaires, aux entreprises devant régulièrement faire face à des situations d'urgence et, plus généralement, aux entreprises susceptibles de connaître des surcharges de travail temporaires. La diversité des moyens actuels de communication (email personnel, téléphone, Whatsapp) permet en outre de facilement contourner ce blocage.

■ Un encadrement législatif flou et limité...

La loi n'établit pas de distinction entre les cas de **surconnexion imposée par le management** des pratiques de **connexion excessive développées par les salariés eux-mêmes**. À l'inverse, elle ne reconnaît pas non plus les formes nouvelles de gestion du

temps et du lieu de travail comme le télétravail qui, dans certains cas, sont pourtant susceptibles d'améliorer la qualité de vie des salariés.

■ ... qui conduit néanmoins les entreprises à mieux couvrir leur responsabilité face aux cas de surmenage

En cas de surmenage avéré d'un salarié, les entreprises sont tenues de montrer qu'elles ont développé en amont des moyens pour limiter les pratiques de connexion en dehors des heures de travail. La lourdeur et les contraintes de la mise en œuvre d'un droit effectif à la déconnexion limite cependant l'adoption de mesures originales et amènent les directions à privilégier des **dispositifs moins restrictifs de sensibilisation et de prévention** (charte, rappel automatique des heures de déconnexion, formation, diffusion des bonnes pratiques, etc.). Des enquêtes visant à identifier les salariés en situation de surconnexion peuvent également être effectuées.

EXEMPLES D' ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR FAVORISER LA DECONNEXION

- Instauration de moments de silence
- Travail à la maison reconnu (notamment de réponse aux emails)
- Envoi différé des mails
- Journées sans mails
- Suppression de la fonction « répondre à tous »
- Messages déculpabilisateurs (pas de réponse attendue)
- Messageries alternatives (réseaux sociaux, messagerie instantanée)
- Salle de sieste pour déconnecter
- Incitation à ne pas envoyer d'emails « en dehors des heures habituelles de travail »

OLYSTIC traitera du **télétravail** dans son prochain numéro

Retrouvez plus d'informations et des références supplémentaires sur le site d'OLYSTIC, page Actualités (www.olystic.fr).

POUR NOUS CONTACTER :

15 rue de la Pépinière - 75008 Paris
 Tel : 01 85 09 29 27
www.olystic.fr // contact@olystic.fr