

# Déconnectez !

C'est votre employeur qui vous le demande

Le droit à la déconnexion des salariés se concrétise. D'ici à la fin de l'année, les entreprises doivent instaurer de nouveaux usages des outils numériques pour préserver la santé de leurs salariés.

Déconnectez-vous et reposez-vous ! Vous pourriez bien recevoir cette injonction de votre entreprise dans les prochains mois. Votre employeur doit, en effet, mettre en œuvre le droit à la déconnexion, inscrit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans le code du travail (art. L2242-8).

En 2015, l'idée a été reprise dans le rapport sur l'impact des transformations du numérique sur la vie au travail. L'étude pointait les risques psychosociaux d'un accès à un flux continu d'informations et de l'intensification du travail.

Le rapport rédigé par Bruno Mettling, alors directeur des ressources humaines d'Orange, et remis à la ministre du Travail de l'époque, a fortement inspiré la loi travail.

Les employeurs n'ont plus seulement l'obligation de respecter la vie personnelle de leurs salariés et de protéger leur repos et leur santé. Ils doivent mettre en place une organisation qui les préserve des sollicitations en dehors de leur temps de travail, au besoin contre eux-mêmes, s'ils ne parviennent plus à éteindre leur téléphone le soir ou le week-end.

## Les plus grosses entreprises doivent négocier un accord

La loi travail du 8 août 2016 (art. 55) a choisi la voie de la négociation collective pour instaurer le droit à la déconnexion.

Les entreprises de plus de 50 salariés comptant un délégué syndical doivent débattre, lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur la qualité de vie au travail, « des modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et de la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

Si elles ne l'ont pas déjà fait, ces entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2017 pour ouvrir cette négociation. Sans toutefois encourir de sanctions si elles ne les engagent pas et sans obligation d'aboutir à un accord.

*« Le sujet de la déconnexion s'avère assez consensuel, dans les entreprises, pour parvenir à un accord. Employeurs et organisations syndicales partagent la volonté de conserver une certaine souplesse. Les salariés souhaitent préserver la liberté d'organiser leur temps de travail et ne veulent pas de dispositifs coercitifs.*

*L'interdiction d'envoyer des courriels pendant certaines plages horaires est ainsi perçue*

*comme une contrainte », témoigne Me Anne Murgier, avocate associée du cabinet Capstan. Fermer l'accès à la messagerie en dehors des horaires d'ouverture d'un établissement est même exclu dans les groupes internationaux.*

*« Ils ont l'habitude de gérer le décalage horaire pour traiter les courriels ou organiser les conférences téléphoniques », explique Me Sophie Brézin, avocate associée du Cabinet Herbert Smith Freehills.*

### A SAVOIR

Peut-on utiliser un outil professionnel à des fins personnelles ?

Qui n'a jamais répondu à un courriel personnel de son bureau ou appelé ses enfants de son téléphone professionnel ?

Ces usages sont, en général, tolérés s'ils restent raisonnables. Mais mieux vaut s'en assurer en lisant le règlement intérieur de son entreprise.

Autre précaution : enregistrer ses documents dans un dossier « personnel » pour les protéger.

## A défaut d'accord, une charte de l'usage des outils numériques

En cas d'échec des négociations, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant des actions de sensibilisation et de formation à un usage raisonnable des outils numériques auprès de ses salariés, managers et cadres dirigeants.

Cette charte, rédigée par l'employeur, doit être conçue en lien avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et être soumise pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour Me Murgier, la formation des managers est primordiale : « *Ils doivent être en mesure de détecter les signaux d'alerte, savoir comment réagir et, au besoin, changer leur façon de travailler.*

*Surtout, ils doivent montrer l'exemple pour que cette nouvelle culture se diffuse. »*

### Pour plus d'informations

#### Le rapport Mettling

Ce rapport, qui préconise le droit et le devoir de déconnexion, est disponible sur le site de la Documentation française ([ladocumentationfrancaise.fr](http://ladocumentationfrancaise.fr)).

#### Anact et Orse

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail ([anact.fr](http://anact.fr)) et l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises ([orse.org](http://orse.org)) proposent des guides et des outils.

## Les petites entreprises doivent aussi intégrer ce nouveau droit

Si votre entreprise a moins de 50 salariés ou n'a pas de délégué syndical, elle doit, tout de même, intégrer le droit à la déconnexion dans ses accords sur les forfaits jours et le télétravail. Pour être valable, les accords sur les forfaits jours (qui permettent de décompter la durée de travail en jours travaillés par an) doivent préciser les modalités selon lesquelles vous pouvez exercer votre droit à la déconnexion (art. L3121-64 du code du travail).

Quant aux télétravailleurs, leur statut devrait évoluer, les partenaires sociaux ouvrant une nouvelle concertation sur le sujet. L'accord national interprofessionnel signé en 2005, avant l'essor des smartphones, doit être actualisé. Il faut mieux encadrer le télétravail, et se pencher sur le statut des salariés nomades, souvent exclus des accords.

## L'employeur est tenu de protéger la santé de ses salariés

Si le droit à la déconnexion vient d'être intégré dans le code du travail, il ne s'agit pas, pour autant, d'une nouveauté. « *Ce droit a été consacré par les juges au début des années 2000. Un salarié n'a pas à répondre aux sollicitations de son employeur pendant son repos et peut couper tout contact* », explique Me Murgier.

**En 2004**, la Cour de cassation jugeait ainsi que le licenciement pour faute grave d'un ambulancier qui n'avait pas répondu à son employeur pendant son repos était nul (cass. soc. du 17.2.04, n°01- 45889). « *Si un employeur a besoin qu'un salarié reste structurellement joignable, il doit recourir à l'astreinte* », rappelle Me Brézin.

Ainsi, quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur est tenu de respecter la durée de travail et de protéger la santé de ses salariés. Faute de quoi, il s'expose à des demandes de paiement d'heures supplémentaires. Il pourrait aussi avoir du mal à s'exonérer de sa responsabilité pour harcèlement moral, s'il ne prenait pas de mesures pour faire cesser les agissements d'un manager qui abuse des courriels pendant le repos de ses équipes.

Un risque de contentieux qui peut justifier que les entreprises adoptent une charte de bon usage des technologies de l'information et de la communication (TIC), même si elles comptent moins de 50 salariés.

## Mettre en place des outils pour identifier et prévenir les risques

Les entreprises ont également tout intérêt à négocier dans leurs accords la mise en place d'outils et d'indicateurs pour démontrer qu'elles assurent le suivi et l'effectivité du droit à la déconnexion. Cela peut consister à établir un bilan par équipe des courriels envoyés en dehors des horaires de travail ou le week-end, pour détecter des dérives.

Autre point à inscrire dans les accords : la mise en œuvre d'une procédure d'alerte, afin qu'un salarié qui estime que son temps de repos n'est pas respecté sache à qui il doit s'adresser pour y remédier.

Les messages de dissuasion pour prévenir les risques et quelques recommandations de bon sens ont également leur place dans les accords sur le droit à la déconnexion. Il faut éviter l'usage des outils personnels à des fins professionnelles.

Il est plus facile de se déconnecter et d'éteindre son ordinateur et son téléphone s'il s'agit de matériel professionnel.

## Mesurer la charge de travail, pas seulement le temps de travail

Le droit à la déconnexion est un garde-fou pour les salariés au bord de l'épuisement professionnel.

Si l'on doit revendiquer un droit à la déconnexion, c'est qu'il y a un souci ! Le véritable problème, c'est la charge de travail et le moyen de la mesurer. Pour un travail intellectuel, qui consiste à mettre en relation des équipes, pour réaliser une tâche complexe dans un délai imposé, en fonction des ressources allouées, le temps de travail n'est plus un indicateur approprié. Il faut trouver un moyen de mesurer la charge mentale de travail.

D'ailleurs, quelle est la pertinence de la durée de travail quand l'on s'avance pendant ses trajets (en train, en avion...) ou que l'on trouve une solution dans sa salle de bains ? L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) cherche à élaborer un système capable d'évaluer cette charge mentale ou psychologique.

En attendant, le rapport Mettling propose une ligne de conduite : respecter l'équilibre entre la mission demandée, les moyens alloués et les délais à tenir pour préserver la santé des salariés et, en particulier, celle des cadres soumis au forfait jours. C'est un enjeu de santé publique.

On risque de voir se multiplier les accidents cardio-vasculaires et les burn-out après 60 ans, avec le recul de l'âge de départ à la retraite. Le stress a un coût social.

Le chantier de la mise en œuvre du droit à la déconnexion s'ouvre à peine. Si l'obligation de négocier ne changera pas la culture de l'urgence et de l'immédiateté qui gagne la société, elle présentera, au moins, un avantage : porter le débat sur la scène publique.

*« Les entreprises s'inspirent des bonnes pratiques, puis les diffusent auprès de tous les acteurs concernés : managers et salariés, mais aussi clients et prestataires », se félicite Me Murgier.*

Source : *Le Particulier* n° 1133

## Le bon usage des messageries pour lutter contre l'infobésité

Les salariés croulent sous les courriels. Pour endiguer ce flot anxiogène et chronophage, des entreprises comme Orange, CNP Assurance ou La Poste préconisent de nouveaux usages des messageries professionnelles dans leur accord sur le droit à la déconnexion.

## **Voici les solutions qu'ils ont apportées :**

- Si l'on rédige un mail tardif (ou le week-end) utiliser la fonction envoi différé, afin que les destinataires le reçoivent aux heures ouvrables ;
- Inscrire « *vous n'avez pas à répondre en dehors des heures de travail* » ou « *une réponse immédiate n'est pas attendue* », sur un courriel pour rompre avec la culture de l'immédiateté;
- Alerter l'expéditeur s'il envoie un courriel tardif ou le week-end (fenêtre popup...) avec un message indiquant : « *Êtes-vous certain que ce message ne peut pas attendre ?* » ;
- Lorsqu'on s'absente, indiquer la date du retour et une personne à contacter en cas d'urgence pour éviter de couler sous les courriels à son retour ;
- Normaliser les courriels : messages courts, avec un objet précisé, sans pièces jointes lourdes ou superflues, adressés aux seuls destinataires concernés (sans multiplier les interlocuteurs en copie et abuser des destinataires en copie cachée) ;
- Favoriser les échanges de visu ou par téléphone ;
- Proscrire l'usage du téléphone et la consultation de la messagerie pendant les réunions.