



"Droit à la déconnexion" : vrai enjeu, fausses bonnes solutions

AFP, 15.01.2016, 09h56

A l'heure du tout connecté et de la perméabilité entre vies professionnelle et privée, le "droit à la déconnexion" ou droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail, pourrait faire son entrée dans le code du travail en 2016.

Le sujet préoccupe les entreprises.

Poser des limites, oui, imposer une loi inique, non, estiment nombre d'acteurs interrogés par l'AFP.

"On n'empêchera personne de se connecter mais il faut des garde-fous. L'hyper-connexion représente un risque réel pour la santé, et l'employeur a l'obligation de protéger la santé de ses employés", dit Jean-Luc Molins, secrétaire national de la CGT des cadres, l'Ugict, favorable à une "loi organique comme base d'accords d'entreprise".

Dans un récent rapport sur l'impact du numérique sur le travail, le DRH d'Orange, Bruno Mettling, préconise l'instauration de ce "droit à la déconnexion professionnelle qui doit se généraliser par négociation d'entreprise", une piste privilégiée par la ministre du Travail Myriam El Khomri pour sa future réforme du code du travail.

Il l'assortit d'un "devoir de déconnexion dont le respect incombe à tout un chacun mais aussi à l'entreprise", tenue de "former ses collaborateurs au bon usage des outils digitaux".

"Ce qui risque de dédouaner l'employeur de sa responsabilité", prévient l'Ugict-CGT.

Selon une étude de l'Apec de 2014, 76% des 2,9 millions de cadres, les plus concernés, estiment qu'être connecté à leur entreprise en dehors de leur temps de travail leur facilite l'accès aux informations. 72% considèrent que cela améliore leur réactivité et autant que cela augmente leur charge de travail.

"Droit, devoir, ça ne marche plus", réplique Jean-Emmanuel Ray, professeur en droit social, qui s'est penché sur la question dès 1995. "C'est culturellement et générationnellement dépassé".

Il explique: *"Le droit du travail est resté sur une mesure pondérale de la charge de travail qui ne correspond plus du tout à la réalité pour les travailleurs du savoir. Comment mesurer notre activité neuronale ?"*

"C'est moins un problème de droit que d'organisation du travail: comment respecter un savoir-vivre minimum, vertical mais aussi horizontal, entre collègues ?", ajoute-t-il.

"Servage moderne"

Pour lui, l'idée de "confort" apporté par les outils numériques reste une "notion très personnelle". Il concède un risque de "servage moderne" mais "avec des serfs très consentants, à la fois victimes et bourreaux", et suggère "un permis de conduire sur les autoroutes de l'information" : former aux bonnes pratiques des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

Trois cadres sur quatre utilisent les NTIC en dehors de leur temps de travail et 30% ne se déconnectent jamais, selon l'Ugict-CGT.

Le syndicat relève que ces heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées. Il dénonce "une explosion" de cette forme de "travail au noir". "Des salariés non rémunérés pour leur charge de travail réelle, sont donc exploités, pendant que d'autres, au chômage, ne sont pas embauchés", déplore M. Molins.

"Le risque d'AVC augmente de 10% en cas de plus de 40 heures de travail hebdomadaire et de 27% à partir de 49 heures", prévient l'Ugict-CGT, citant une récente étude de la revue britannique The Lancet.

"Avec les messageries, la logique de l'immédiateté s'applique et le choix du salarié de se déconnecter est un choix par défaut car il est tenu au résultat", analyse M. Molins.

"Pour les cadres, très investis dans un travail qu'ils ont souvent choisi, la vie peut vite se résumer à la vie professionnelle. Quand elle bascule, tout bascule, et c'est dramatique", explique-t-il, évoquant plusieurs cas de suicides et de burn out.

"Sécurité"

"Dans les entreprises globales (plusieurs fuseaux horaires), il est difficile de se déconnecter mais c'est d'abord une question d'autorégulation, de comportement, et de gestion du stress. C'est aussi une question de confiance", explique une cadre dirigeante du secteur de la finance, mère de trois enfants.

"Il faut néanmoins des règles et des sanctions en cas de non-respect de ces règles, autant pour ceux qui n'arrivent pas à déconnecter que pour ceux qui ne respectent pas un savoir-vivre élémentaire", ajoute-t-elle, évoquant des courriels "envoyés en copie pour se couvrir" et des appels intempestifs et non urgents.

Le "droit à la déconnexion" a été inscrit dans un seul accord de branche des entreprises du numérique et du conseil (Syntec) en 2014. *"En pratique, ce droit n'existe pas car il n'y a aucune mesure contraignante",* explique un ingénieur en génie logiciel d'un grand groupe de conseil en informatique.

"On travaille en mode projet, soumis à des objectifs et à des délais extrêmes; il n'y a pas de frontière entre vie pro et vie privée. Les employeurs en profitent pour faire croire aux jeunes qu'il n'y a pas de limites au temps de travail quand on est cadre", ajoute-t-il.

Selon la CFE-CGC, moins de 1% des entreprises ont eu recours, à l'instar de Volkswagen, Daimler Benz ou BMW en Allemagne, à des solutions technologiques contraignantes comme la déconnexion automatique des serveurs ou la destruction automatique de mails en cas d'absence.

Chez Areva, première entreprise française à avoir mis en place en 2011 un droit à la déconnexion, Guy Bruno de la CFE-CGC dit ne pas avoir "connaissance de cas de harcèlement via les mails" mais qu'"un bon usage de la messagerie serait un plus".

Poursuivi pour des charges de travail excessives, le groupe bancaire BPCE a été condamné en décembre à régler 317 amendes pour un montant global de 25.500 euros. Bien que symbolique, cette sanction a conduit l'établissement à modifier l'organisation du travail. Les messageries seront bientôt coupées de 21H00 à 07H00 en semaine et durant le week-end.

Contrôle

Chez Axa France, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail mais il n'y a "pas de déconnexion contraignante".

"Ce sont des instruments du passé. On a des collaborateurs d'astreinte sur toutes les plages horaires. Leur couper les mails c'est leur enlever la possibilité de travailler", explique Sibylle Quéré-Becker, directrice du développement social.

Le risque, ajoute-t-elle, c'est "qu'ils utilisent leurs mails personnels, qui eux ne sont pas sécurisés".

Au groupe La Poste, le droit à la déconnexion a été "mis en place en juillet 2015", explique la Directrice générale adjointe du groupe en charge des ressources humaines, Sylvie François.

Pour cette responsable, "la déconnexion relève autant d'une éducation, donc d'une formation, que d'une régulation".

Chez Orange, où le mot d'ordre est "tout en 4 G", dit Laurent Riche de la CFDT, la négociation a été ouverte l'été dernier. *"Nous sommes tous autant victimes que pollueurs. C'est l'interpénétration des temps de vie qui devient réelle. Il faut être capable de s'autoréguler. Nous avons besoin d'un droit à l'expérimentation".*

"Toutes les entreprises sont différentes et il serait stupide de vouloir imposer un modèle unique à tout le monde", estime-t-il.

"Le vrai problème, juge Sylvain Niel, avocat en droit social, c'est le contrôle tous azimuts par manque de confiance. L'outil numérique est un formidable accélérateur pour la communication entre les gens au travail mais utilisé comme moyen de contrôle, il devient un frein". ■
