

Comment s'applique la déconnexion ?

➔ Des solutions techniques

Chaque collaborateur a le droit de ne pas répondre aux messages et appels reçus en dehors de ses heures habituelles de travail et s'abstient de solliciter ses équipes ou ses collègues en dehors de ces mêmes heures, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Une régulation de l'usage des courriels plus contraignante peut être mise en place : journées ou demi-journées sans courriel, une fois par mois ou par semaine ; verrouillage des échanges (on peut envoyer des mails mais pas recevoir) ; fermeture des serveurs soir et week-end, captation des courriels reçus le soir et leur redistribution le lendemain matin, etc.

Mais surtout une réflexion sur l'organisation du travail



Aucune sanction spécifique n'est associée au non-respect du droit à la déconnexion. Le législateur semble plutôt inciter les entreprises à négocier en interne les modalités pratiques par lesquelles elles pourront concilier les exigences économiques avec le besoin de protection de la santé de leurs salariés et, en conséquence, à réfléchir sur l'organisation du travail. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le droit à la déconnexion est un outil permettant de favoriser la qualité de vie au travail.

Ce droit permet de s'interroger sur l'organisation du travail et d'analyser les pratiques professionnelles. A partir de cette analyse, pourront se mettre en place des actions au niveau de :

- ➔ la charge de travail
- ➔ du management

Une formation-sensibilisation des acteurs à l'analyse du travail s'avère également indispensable.

ÉLUS, MANAGERS, RH, DES FORMATIONS SUR MESURE

Fort de plus de 25 ans d'expérience dans la prévention des risques liés au travail, Technologia propose des formations et une assistance conseils pour répondre aux questions posées par les mutations du travail et les enjeux du numérique, ainsi qu'une aide à la négociation d'un accord de droit à la déconnexion.

Informez-vous : contact-formation@technologia.fr
01 40 22 64 44

LE DROIT À LA DÉCONNEXION, pour une meilleure qualité de vie au travail



62%
des actifs
réclament
une régulation
des outils
numériques
professionnels

(source : APEC)

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Avec la généralisation des outils numériques, de nombreux salariés - cadres notamment - sont aujourd'hui connectés en permanence, particulièrement via leur smartphone, même en dehors des heures de bureau. En l'absence de régulation, une mauvaise gestion de ces outils peut être facteur de fatigue, de stress, voire de burn-out. La loi Travail, dont les dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2017, permet d'affirmer ce droit et de prévoir au sein des entreprises des mesures permettant de respecter les temps de repos et de congés des salariés, ainsi que leur vie personnelle et professionnelle. **Que dit la loi ? Comment peut concrètement s'appliquer la déconnexion au sein des entreprises ?**



23% des cadres disent **ne jamais se déconnecter** et affirment que les outils numériques perturbent leur vie personnelle et familiale - (source : APEC)

49% des cadres travaillent le soir (entre 20h et minuit) (source : Etude Technologia - Vie professionnelle, vie privée, 2012)

QUE DIT LA LOI ?

Afin de mieux respecter les temps de repos et de congé mais aussi la vie personnelle et familiale des salariés, l'article 55 de la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » a introduit un droit à la déconnexion. Le « droit à la déconnexion » est entré en vigueur dans le droit du travail français à partir du **1^{er} janvier 2017**. Il s'applique **aux entreprises de plus de 50 salariés**.

Les entreprises ont le devoir de mettre en place **des instruments de régulation de l'outil numérique**. Ces mesures serviront à **respecter les temps de repos et de congés** ainsi que **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**.

Les partenaires sociaux sont dans l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2017, d'aborder ce thème dans le cadre

des « négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

En cas d'absence d'accord sur la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'employeur se trouve dans **l'obligation d'élaborer une charte** après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte doit définir les modalités d'application de ce droit à la déconnexion. Elle prévoit aussi, pour les salariés, le personnel d'encadrement et la direction, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Il s'agit de **créer un dialogue dans l'entreprise** afin que les partenaires sociaux au plus près des pratiques des salariés puissent se mettre d'accord.

QU'APPORTE L'ÉVOLUTION DU NUMÉRIQUE DANS LES PRATIQUES DE TRAVAIL ?

L'utilisation des outils numériques de connexion à distance, notamment dans le cadre du télétravail, permet en effet au salarié une plus grande latitude dans l'organisation de son temps de travail. Mais parallèlement à cela, l'employeur, le client ou le collègue attend du salarié une plus grande réactivité qu'auparavant. Pour ne pas perdre un contrat ou la confiance de son entreprise, le salarié peut se sentir contraint de répondre à toute demande, même non urgente.

Comme toute technique, les outils numériques portent en eux des avantages et des inconvénients qu'il faut bien mesurer si l'on veut les apprivoiser, réguler leur utilisation et faire en sorte qu'ils soutiennent l'amélioration des conditions de travail.

AVANTAGES



Autonomie, facilitation du travail au quotidien, gestion instantanée des tâches et meilleure organisation.

INCONVÉNIENTS



Surinformation, intensification du travail, accroissement du volume de travail, perte de priorisation, possible sollicitation permanente avec frontière vie professionnelle-vie privée floue.

La seule gestion des mails représenterait jusqu'à **30% de la journée des salariés** (Documentaire Arte "Hyperconnectés : le cerveau en surcharge" - 2016).

LA PRÉVENTION DE L'HYPERCONNEXION

"L'hyperconnexion" (incapacité à se déconnecter) peut générer des risques psychosociaux tels que du stress, de l'épuisement professionnel, surtout lorsqu'elle gagne la sphère privée. Même si la plupart des entreprises ne disposent pas de politique officielle quant à la déconnexion, il est possible, dans le cadre d'accords sur la qualité de vie au travail, de mettre en œuvre des actions pour limiter la connexion des salariés.

Il existe des solutions techniques bien sûr mais le droit à la déconnexion est surtout un outil permettant de revoir l'organisation du travail. Les modalités de ce droit à la déconnexion seront bien entendu adaptées aux particularités de chaque entreprise.

80% des cadres français se connectent sur leur temps de loisirs pour s'assurer qu'il n'y a pas de problème en leur absence, **63% le font** pour éviter d'être débordés à leur retour. (Etude IFOP pour Securex - 2016)

