

## La "French déconnexion" secoue le management



La presse étrangère en a fait ses gros titres : pour la première fois, le droit à la déconnexion est inscrit noir sur blanc dans une législation. Issu de la loi travail, il oblige, depuis le 1er janvier dernier, les entreprises de plus de 50 salariés à ouvrir une négociation sur l'utilisation des outils numériques et le respect des temps de repos. Si elles ne parviennent pas à un accord, elles sont tenues de proposer une charte. Aucune pénalité financière n'est prévue en cas de manquement à leurs obligations. Pour

autant, les employeurs s'exposent à un risque judiciaire face à des salariés qui démontreraient qu'ils sont harcelés de mails en dehors de leurs heures de travail.

**Nul ne peut être sanctionné parce qu'il n'a pas répondu à un message en dehors de ses heures de bureau**

D'ailleurs, la jurisprudence n'a pas attendu la loi travail pour condamner les entreprises qui prennent des libertés avec les temps de repos. Elle protège déjà les salariés qui désirent "se déconnecter". Nul ne peut être sanctionné, voire licencié, parce qu'il s'est abstenu de répondre à un appel ou à un message en dehors de ses heures de bureau.

### Des modalités à définir

Le code du travail ne précise pas quelles sont les mesures à mettre en oeuvre. Pionnières en matière de droit à la déconnexion, nombre d'entreprises allemandes de la métallurgie, à l'instar des constructeurs automobiles, ont choisi de couper les serveurs le soir jusqu'au lendemain matin ou les week-ends pour éviter que les salariés soient sollicités par des mails professionnels.

En France, le cabinet de conseil en ressources humaines JLO (115 salariés) a instauré ces coupures. A partir de 20 heures et pendant tout le week-end, aucun mail ne peut être envoyé ou reçu. Une fois que cette information est intégrée, une autre organisation du temps de travail se met en place, chacun est poussé à réfléchir au degré d'urgence des messages qu'il a à envoyer.

**Chacun est poussé à réfléchir au degré d'urgence des messages qu'il a à envoyer**

Pour autant, les modalités de déconnexion, qui commencent à figurer dans les accords de qualité de vie au travail, sont moins coercitives et recommandent davantage les bonnes pratiques. Ainsi, le groupe *Orange* rappelle qu'il n'y a pas d'obligation à répondre aux messages reçus en dehors des heures de travail et conseille aux salariés d'utiliser la fonction "envoi différé" lorsqu'ils écrivent leurs

messages. Que ce soit à la *Société générale*, à *Norauto*, à *Areva*, à *Thalès*, à la *Poste* ou au groupe *LNA Santé*, il est conseillé de limiter les échanges au strict nécessaire.

## Charge de travail

Le droit à la déconnexion pourrait surtout être un aiguillon efficace pour inciter les entreprises à revoir leurs pratiques de management et à penser la charge de travail. *Michelin* apprend ainsi à détecter les situations à risques. Si un collaborateur ne respecte pas ses onze heures de repos quotidien entre deux journées de boulot ou s'il se connecte cinq fois hors temps de travail, un mail lui est immédiatement envoyé ainsi qu'à son supérieur direct pour qu'ils s'entretiennent de l'organisation du travail.

La *SSII Atos* prévoit également qu'une alerte se déclenche si un salarié en forfait jours empiète sur son temps de repos. Avec un bémol, le mécanisme se base sur l'auto-déclaration des heures effectuées. Les cadres débordés et les *workaholics* ne seront sans doute pas tous enclins à la transparence sur leurs horaires.

**Plus que les outils numériques, ce sont les formes de management qui sont à revoir**

Plus que les outils numériques, qui contribuent certes à brouiller vie privée et vie professionnelle, ce sont les formes de management et leurs impacts sur l'intensification du travail qu'il convient d'interroger. Un rapport sur **le télétravail** vient de montrer qu'il pouvait être source de stress aigu. Mi-février, une **mission parlementaire** a proposé une batterie de 27 mesures pour mieux appréhender la réalité du syndrome d'épuisement professionnel. Rapporteur de la mission, le député PS Gérard Sebaoun s'est ainsi prononcé pour la création d'une agence nationale consacrée à la santé psychique au travail.