

Le droit à la déconnexion va s'inviter en entreprise

LE RÉSUMÉ

Dans sa loi-programme et de relance, le gouvernement Michel prévoit un **devoir d'information** sur le sujet à **partir de 2018**.

Pour la FGTB, il faut aller plus loin, alors qu'une récente **étude réalisée par le syndicat** témoigne d'un **phénomène généralisé de «technostress»**.

ARTHUR SENTÉ

Un téléphone qui sonne à table et que l'on ne peut nier, des e-mails qui affluent et qu'on a du mal à s'empêcher de consulter avant d'aller se coucher, une journée de télétravail à laquelle on peine à mettre un terme vu la montagne de deadlines qui se profilent à l'horizon; avec la généralisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) comme outils professionnels, le travail connecté s'invite de plus en plus en dehors du bureau, générant son lot de «technostress» (ou «blurring» en anglais), soit l'affaiblissement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

Une problématique loin d'être anecdotique. Selon une étude réalisée récemment par la FGTB auprès de 7.735 répondants, 7,5% des employés disent ressentir «constamment» le besoin de consulter leurs messages. Ce taux monte à 16,3% pour les cadres et 44,6% pour les répondants ayant une fonction de di-

rection. Si les ouvriers sont généralement moins concernés par le problème (51,8% disent ne jamais le ressentir), les cadres, eux, sont particulièrement exposés: 76,8% d'entre eux estiment avoir «constamment», «souvent» ou «de temps en temps» besoin de vérifier leurs messages professionnels hors des heures de travail. Un ressenti qui aurait, pour 57,2% des sondés, un impact sur le niveau de stress, et dans 43,2% des cas, une incidence sur la vie de famille.

Devoir d'informer

Pour réagir face à cette problématique, le gouvernement Michel a inscrit un point sur le «droit à la déconnexion» dans son projet de loi-programme et de relance, validé en première lecture vendredi dernier. Il y est question «d'inciter les employeurs à se concerter sur la question et à formaliser des accords clairs à ce sujet au sein de l'entreprise», et ce à partir du 1^{er} janvier 2018.

Plus concrètement, nous explique cette source proche du gouvernement, les employeurs seront au moins obligés, dans le cadre du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), d'informer les représentants des travailleurs sur le droit à la déconnexion et sur les enjeux liés à cette problématique. Pour l'heure, de nombreux détails restent en suspens, notamment à propos des possibles sanctions en cas de manquement.

Dans les rangs syndicaux, cette annonce est en tout cas perçue avec un enthousiasme nuancé. La FGTB, qui dit accueillir positivement l'aspect «concertation», regrette néanmoins que «le projet de loi relance ne prévoit qu'une concertation au sein du CPPT, sans obligation de conclure des

accords ou une charte à défaut d'accord», alors que de telles dispositions sont prévues dans le droit à la déconnexion français, intégré début 2017 au Code du travail. «En effet, en France, à défaut d'accord, l'employeur doit quand même élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale.»

Destruction de mails

La députée d'opposition Catherine Fonck (cdH), également dépositaire d'une proposition de loi sur le sujet fin 2016, dit elle aussi attendre des garanties sur le fait que la loi mettra en place plus qu'une simple discussion sur le sujet. Le tout sans imposer de solutions préfabriquées. «Chaque réalité est différente. Si ça se trouve, dans certaines entreprises il n'y a pas de problèmes.» Imposer le débat en interne est donc, selon elle, la

meilleure chose à faire. Elle cite certaines entreprises qui, en Europe, ont déjà mis au point quelques solutions techniques pour s'attaquer au problème, des approches parfois assez radicales: «Chez Mercedes-Daimler on a, par exemple, des destructions des mails qui arrivent pendant les vacances, avec notification à l'expéditeur. Chez Volkswagen, on coupe les serveurs mails en dehors des heures de travail», explique la députée.

Des solutions qui, selon Sébastien Robeet, conseiller juridique à la CNE (Centrale nationale des employés), ne constituent toutefois pas la panacée. «À mon sens, il s'agit d'un pis-aller technique. Il est plus logique d'avoir des discussions sur le sujet.» Et de rappeler que le droit à la déconnexion, c'est avant tout le respect strict des horaires et du lieu de travail tels que définis dans le contrat du travailleur.

76,8%

Selon une étude menée par la FGTB, 76,8% des cadres ressentent le besoin de consulter leurs messages professionnels hors des heures de travail.