

# DROIT À LA DÉCONNEXION : OÙ EN EST-ON ?

**Cette question a longtemps été ignorée par les directions d'entreprises, et n'est pas récente puisqu'elle remonte à un quart de siècle, au moment de l'émergence des nouvelles techniques de communication.**

**L**e droit à la déconnexion est trop souvent réduit aux mails envoyés, reçus, échangés hors horaires de travail. On ne peut que le déplorer, mais comme dans de nombreux cas, garder trop longtemps sa boîte mail fermée équivaut à devoir traiter plusieurs centaines de messages à sa réouverture... on s'en accommode.

## Une pandémie Covid qui change tout

Avec l'explosion du télétravail imposé, les contraintes de connexion se sont développées de façon exponentielle et se sont aussi beaucoup diversifiées, bien au-delà de la boîte mail. Il faut être joignable à toute heure de la journée les jours ouvrés. Parfois même les jours de congés ou de RTT, sans vérification préalable de votre absence : on vous appelle ! Et si vous ne répondez pas, on vous le reproche avant même que vous ayez pu dire que vous étiez légalement absent-e ! Et même si on vous fait des excuses, ça peut recommencer la semaine suivante ! Car le fait d'être en télétravail semble obliger à répondre à l'appel, peut-être dans un but inconscient - ou non ! - de surveillance.

Ainsi, au BRGM, un salarié s'est vu reprocher de ne pas répondre... parce qu'il était aux toilettes ! Un autre en arrêt maladie, mais dont la compétence était indispensable, a été appelé par son N+1... pendant sa consultation avec son médecin traitant ! Ce sont évidemment des méprises, mais elles montrent que le bureau virtuel fermé avec post-it : « Ne pas déranger »... n'existe pas !

## WhatsApp ou SIGNAL : des notifications incessantes !

Mais des méthodes encore plus perverses ont fait leur apparition : la mise en place de groupes de discussions tels WhatsApp ou SIGNAL. Certains membres, pensant bien faire, vous envoient des flots continus d'informations (à lire sur un petit écran de smartphone), à longueur de journée, qui font que vous recevez des notifications en permanence. Et si vous avez le malheur de perdre le fil des discussions, vous pouvez laisser passer des informations cruciales, ce qui peut vous pénaliser. Bien sûr, la grande majorité de ce flot d'informations vous est transmise de



façon redondante : par mail, réseau social, téléphone ou en réunion. Que d'énergies (dans tous les sens du terme) perdues ! Sans compter, s'agissant de la boîte mail, que vous êtes censé-e avoir pris connaissance de TOUS les messages ! L'expéditeur-riche aura tôt fait de dégager sa responsabilité (« je te l'ai envoyé et tu l'as reçu ! »).

A cela s'ajoutent les réunions dont la fréquence a augmenté verticalement avec les outils de visio : TEAMS, Zoom et autres, des réunions souvent beaucoup plus fatigantes qu'en « présentiel ». Accommodation des yeux devant un écran ? Nécessité de garder toute son attention, alors qu'il est facile, en salle de réunion, de deviser en aparté avec sa son voisin-e ? Ou dispersion kaléidoscopique des intervenant-e-s sur un écran ? Ou tout cela à la fois ? Et si vous n'êtes pas connecté-e à la minute près, on peut vous en faire le reproche. Qu'importent les horaires : une visio en fin de matinée et une en début d'après-midi sans se soucier de la pause méridienne. Alors certains renoncent à se déconnecter le midi, même en l'absence de pression,

même s'ils sont seuls. Et le temps de travail augmente, pour le plus grand bonheur des entreprises.

## Les dispositions du code du travail

S'agissant du droit à la déconnexion, il n'existe aucune obligation d'accord collectif. Une charte des « bonnes pratiques » peut suffire. Mais chacun-e sait que ce catalogue de vœux pieux ne pèse pas bien lourd face à la pression qu'un-e salarié-e subit au quotidien. Ainsi le droit à la déconnexion doit être enchâssé dans des accords contraignants. Ses dispositions doivent-elles être intégrées dans les accords télétravail, comme certains DRH le souhaitent, ou faire l'objet de négociations propres ? Pour le syndicat CGT du BRGM, le droit à la déconnexion dépasse largement le contexte du télétravail. Deux des trois organisations syndicales représentatives ont demandé qu'une « vraie » négociation ait lieu sur le droit à la déconnexion. Après bien des atermoiements de la DRH, elles devraient s'ouvrir cet automne et la CGT y prendra toute sa place !

## Droit à la déconnexion ou contrainte de déconnexion ?

Il s'agit là d'une question complexe. Beaucoup de cadres ne se déconnectent pas, même en l'absence de toute contrainte. Certains métiers, notamment scientifiques, ne permettent pas dans la pratique la contrainte de déconnexion. Par exemple, que faut-il faire pour une visio avec des partenaires australiens ? En respectant nos horaires de travail, ce sont eux qui devront veiller !

Quelle serait l'efficacité réelle de mesures de déconnexion ? En cas d'interdiction, nous irions sur notre boîte privée, sans laisser aucune trace. Ne vaut-il pas mieux acter le fait et y mettre des bornes, via des accords collectifs ? Le travail hors horaire doit être rémunéré en heures supplémentaires et impliquer des mesures de récupération du temps de travail.

## Que revendiquer ?

En premier lieu, les temps, volumes et amplitudes de connexion aux systèmes informatiques doivent être précisément établis. Le droit de ne pas répondre aux mails hors horaires de travail n'est pas suffisant. Ils doivent être retournés à l'expéditeur et non versés dans la boîte mail. Ceci à la discrétion de la ou du salarié-e qui peut décider de ne pas bloquer tel ou tel envoi. Des fenêtres d'alerte devraient être mises en place pour l'expéditeur de mails hors horaires. Il faudrait aussi limiter le nombre de réunions en visio par jour et mieux cadrer les horaires. Il importe enfin de former convenablement les salarié-e-s aux nouveaux outils de visio car ils ont dû se les approprier dans l'urgence, souvent de façon imparfaite.

Des progrès doivent être faits dans la formation des managers qui sont souvent les premiers à empiéter dans la vie privée des salarié-e-s, en essayant de les joindre hors horaire de travail, en vacances, et parfois même en arrêt maladie. Ceci pourrait impliquer la mise en place de binômes ou de systèmes de sauvegarde. Car il faut garder des preuves de ses horaires de travail afin d'en quantifier la charge effective, et faire reconnaître qu'on doit avoir du temps « non joignable », dans les mêmes conditions que sur nos lieux de travail.

Enfin, il faut inscrire dans les accords collectifs un droit de recours du salarié pour acter de la responsabilité de l'employeur.

Ce n'est qu'en mettant ces limites qu'on cessera d'être sollicité-e à toute heure du jour et de la nuit. Qu'on évite toute uberisation, ou tout retour à une situation de travail à domicile digne de la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle : taillable et corvéable à merci.

