

DROIT À LA DÉCONNEXION

Proposition CFTC

L'application de ce droit montre qu'une bonne gestion des temps de travail et de repos n'est pas seulement une question de conformité légale, mais un élément fondamental pour le bien-être et la santé des travailleurs.

Les entreprises innovantes adoptent des politiques qui respectent et valorisent le temps personnel des salariés, renforçant leur engagement et leur satisfaction. Cette dynamique illustre parfaitement comment la législation et les initiatives d'entreprise peuvent collaborer pour améliorer la qualité de vie au travail.

Respecter les heures de travail est essentiel pour maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le Code du travail français stipule que la durée maximale de travail hebdomadaire ne peut excéder 48 heures, et chaque salarié doit bénéficier de 11 heures consécutives de repos quotidien. Pourtant, la pénétration des nouvelles technologies au sein des organisations complique parfois le respect de ces règles.

Avec les smartphones et autres appareils connectés, les salariés sont souvent tentés de vérifier leurs emails ou répondre à des messages en dehors de leurs heures de travail officiel. Ce phénomène, appelé «présentisme digital», réduit le temps de repos et accroît les risques de stress et de burn-out.

Pour la CFTC, une déconnexion respectée a de nombreux avantages pour le salarié mais aussi pour l'entreprise :

Amélioration de la productivité : Des salariés reposés et équilibrés sont plus efficaces, ce qui peut se traduire par une meilleure performance globale.

Réduction des coûts liés à l'absentéisme : La prévention du surmenage diminue les arrêts maladie, réduisant ainsi les coûts associés.

Bien-être des Salariés : Une déconnexion effective permet de réduire le stress et le risque de burn-out, améliorant ainsi la satisfaction et la productivité des employés.

Image de l'Entreprise : Montrer un engagement envers le bien-être des salariés renforce l'attractivité de l'entreprise et sa réputation auprès des talents et des clients.

LE LÉGAL :

Le droit à la déconnexion prévu par loi Travail depuis 2016, a pour objectif d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Il s'agit notamment du droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.) en dehors de son temps de travail.

Cette problématique est d'autant plus actuelle en raison du développement de nouveaux modes de travail : télétravail, travail «nomade»...

Dès lors que l'employeur envoie des messages en dehors du temps de travail, la séparation entre vie privée et vie professionnelle n'est plus assurée. C'est pourquoi l'usage de la messagerie professionnelle le soir ou lors des jours de repos doit être justifié par l'urgence, la gravité ou l'importance exceptionnelle du sujet traité.

Messageries instantanées et RGPD

L'utilisation d'une messagerie instantanée entre employeurs et salariés suppose également de prendre les mesures nécessaires quant à la **confidentialité des données sensibles**. En effet, un message envoyé sur une messagerie instantanée n'est plus maîtrisé par son expéditeur. Il peut alors faire l'objet d'une récupération par de tierces personnes sans aucun lien avec les interlocuteurs initiaux.

Les messageries instantanées peuvent également être la source de virus, et compromettre les données personnelles de vos salariés. **Vos obligations au regard de la protection des données (RGPD) ne seraient donc plus remplies**. C'est pourquoi il est important de demander conseil à un professionnel pour le choix d'une messagerie instantanée d'entreprise respectant les lois RGPD.

Conformité légale : La mise en place de ces mesures assure le respect des obligations légales, évitant ainsi des sanctions potentielles.

https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/6877-absence-accord-collectif-charte-droit-deconnexion-couter-cher.html?utm_source=chatgpt.com

LE CONSTAT :

Beaucoup de salariés mettent sur leur téléphone des applications professionnelles telles que :

- Team's
- SuperMood
- Egencia (réservation de train et d'hôtel pour formation)
- L'application VLINK (étiquetage)
- L'application Notilus (réalisation des notes de frais)
- ACA PLAY (réaliser les formations)

Utilisation des téléphones personnels et dysfonctionnements des outils professionnels :

Dans certains cas, les salariés sont contraints d'utiliser leur téléphone personnel pour contacter leur N+1 en magasin, en raison de la non-fonctionnalité des téléphones mis à disposition. Ce problème est lié à un réseau Wi-Fi non uniforme dans les magasins, rendant les communications difficiles. De plus, les téléphones portables CROSSCALL, initialement destinés à cet usage, sont fréquemment laissés dans les bureaux par crainte de vol lorsqu'ils sont déposés sur les plots dans la surface de vente.

Droit à la déconnexion des cadres :

Le droit à la déconnexion pour les cadres est largement méconnu et difficilement applicable. Même en présence d'astreinte, les cadres sont régulièrement sollicités par la télésurveillance, souvent de manière intempestive. Par ailleurs, de nombreux cadres de l'exploitation estiment ne pas pouvoir exercer ce droit, car les réponses aux emails restent nécessaires pour assurer l'organisation quotidienne et répondre aux besoins opérationnels.

Le rôle majeur de la pause déjeuner :

La pause déjeuner, lorsqu'elle est située au milieu d'une journée de travail, constitue un véritable moment de déconnexion. Toutefois, il apparaît que plus cette pause est courte (moins de 30 minutes), moins elle est perçue comme un réel temps de repos. Cela souligne l'importance de prévoir une durée de pause suffisante, idéalement de 45 minutes ou plus, pour permettre aux salariés de se ressourcer pleinement.

Actuellement, de nombreux salariés prennent leur repas sur leur lieu de travail et se retrouvent parfois sollicités par leurs collègues, leurs N+1 ou N-1 durant ce moment. D'autres encore déjeunent devant leur ordinateur tout en traitant leurs emails.

Afin de préserver le droit à la déconnexion, il est crucial de sensibiliser les salariés à l'importance de la pause déjeuner en tant que véritable temps de repos. Il convient également de renforcer la reconnaissance de ce moment comme un temps distinct, à ne pas perturber par des sollicitations professionnelles.

LES LIGNES DIRECTRICES DE LA CFTC :

Soutien à la déconnexion :

Le Groupe FNAC/DARTY doit explicitement indiquer que son objectif est de soutenir le droit des employés à se déconnecter des communications liées au travail en dehors des heures normales de travail. Cela permet de s'assurer que les salariés sont conscients de leur droit à protéger leur temps personnel et à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Permettre une flexibilité occasionnelle :

Le Groupe FNAC/DARTY doit reconnaître que, dans certains cas légitimes, il peut être nécessaire de contacter les employés en dehors des heures de travail. Toutefois, ces cas doivent être exceptionnels et non la norme.

Flexibilité et limites :

Si certains employés apprécient la flexibilité, le Groupe FNAC/DARTY doit néanmoins garantir le maintien de limites claires. Cela permet de s'assurer que la flexibilité ne conduit pas à l'exploitation ou à des frontières floues entre le travail et la vie privée.

Communication et mise en œuvre :

Le Groupe FNAC/DARTY doit communiquer clairement à tous les employés, en expliquant son objectif et la manière dont elle sera mise en œuvre. Les employés doivent comprendre le fonctionnement de l'entreprise et connaître leurs droits et responsabilités en matière de déconnexion après les heures de travail.

Rôle de l'encadrement :

Les N+1 jouent un rôle essentiel dans l'application et le respect du droit à la déconnexion. Ils doivent recevoir une formation et un soutien appropriés pour mettre en œuvre la politique de manière efficace et veiller à ce que les droits des employés, agents de maîtrise et employés soient respectés.

Modalités pratiques :

Des lignes directrices claires décrivant comment le droit des salariés à ne pas être joignables en dehors des heures de travail sera respecté. Les salariés comprennent ainsi à quel moment il est acceptable d'être contacté.

Utilisation des outils numériques :

Instructions spécifiques sur l'utilisation des outils numériques, tels que le courrier électronique et les plateformes de messagerie, afin de garantir la protection des périodes de repos, des congés et de la vie personnelle et familiale des employés.

Formation et sensibilisation :

Les salariés (employés, directions) devraient suivre des séances de formation et de sensibilisation pour comprendre le bon usage des outils numériques, ainsi que les risques associés à une connectivité excessive. Cela permet de renforcer l'importance de la déconnexion et de créer une culture qui valorise le bien-être des salariés.

EN PRATIQUE :

Mise en place d'une charte de déconnexion :

Établir des règles claires sur les plages horaires durant lesquelles les salariés ne sont pas tenus de répondre aux sollicitations professionnelles. Cela favorise l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et réduit les risques de burn-out.

Risques de l'hyperconnexion :

Informersur les impacts négatifs de l'hyperconnexion sur la santé et la productivité afin de définir clairement les règles concernant l'utilisation des outils numériques professionnels, en particulier sur les appareils personnels des salariés.

Heures de sollicitation :

Préciser les plages horaires pendant lesquelles les salariés peuvent être contactés.

Utilisation des appareils personnels :

Informers les salariés concernant les risques de l'usage d'appareils personnel pour l'usage professionnel. Imposer l'utilisation d'outils professionnels sur des appareils dédiés fournis par l'entreprise pour limiter les intrusions dans la vie privée.

Messageries officielles :

Imposer l'utilisation de canaux de communication officiels et sécurisés pour les échanges professionnels, en évitant des applications comme WhatsApp.

Formation à l'utilisation raisonnée des outils numériques :

Former les salariés et les managers à une utilisation efficace des outils numériques pour éviter la surcharge informationnelle et améliorer la productivité.

Formation, Sensibilisation, Échange :

Chaque session de formation et de sensibilisation devrait inclure des cadres, des agents de maîtrise et des employés appartenant à une même société.

L'objectif est de permettre des échanges constructifs et de mieux comprendre les freins et les problèmes spécifiques qui empêchent la déconnexion. Il est essentiel de regrouper les participants par société pour garantir la pertinence des discussions et éviter les écarts liés à des contextes organisationnels différents.

Outils Professionnelles mis à disposition :

Chaque manager devrait disposer d'un outil de communication professionnel dédié, qu'il pourrait laisser sur son lieu de travail à la fin de son service, afin de préserver son droit à la déconnexion.

Pour les astreintes, un seul téléphone professionnel serait attribué au manager en charge. Ce téléphone serait utilisé exclusivement pour les correspondances urgentes, et uniquement durant la période d'astreinte, soit de la fermeture de l'établissement jusqu'à sa réouverture le lendemain.

La CFTC propose également l'ouverture d'une négociation sur l'organisation des astreintes. Cette démarche viserait à définir des règles claires et harmonisées pour l'ensemble des sociétés et filiales du groupe, tout en prenant en compte les spécificités propres à chaque site ou entreprise.