



LA CHRONIQUE SOCIALE

8 décembre 2020

Les congés payés, une nécessité négligée **« Je suis sous l'eau... », « Je ne respire plus... »**

En 1936, par l'avènement du Front populaire, le droit à congés payés d'une durée alors de deux semaines, est généralisé. Ces temps spécifiques deviennent un droit naturel pour tout salarié. Autrement dit, ils ne sont plus réservés à des situations exceptionnelles (quelques salariés d'entreprises de service public, les fonctions de l'Etat ou bien encore certains métiers très qualifiés). Il convient de rappeler qu'il n'était pas acquis au début du XXe siècle que le salarié/ouvrier soit payé alors même qu'il ne travaillait pas. C'est donc une innovation sociale majeure.

En mai 1965, André Bergeron (alors secrétaire général de FO) obtient un accord avec le Conseil national du patronat français pour passer à quatre semaines de congés payés. En 1982, la cinquième semaine sera acquise.

Pour rappel, les congés payés ne sont un droit que pour les seuls salariés, c'est-à-dire ceux qui sont liés à leur employeur par un contrat de travail. Ces congés sont (normalement) un véritable droit au repos. L'employeur doit s'assurer de leurs prises effectives au nom de son obligation de sécurité. La santé des collaborateurs est primordiale.

Les congés payés et le droit à la déconnexion : une simple théorie ? Une pratique impossible ?

Pour certains (et ils ont bien raison), les congés payés sont des moments qui leur permettent de faire une véritable coupure avec l'activité professionnelle. En revanche, pour d'autres, cette affirmation ne va pas de soi, non pas qu'ils n'aient pas envie de bénéficier d'une déconnexion totale, mais ils se sentent obligés d'être continuellement joignables. Pourtant, le droit à la déconnexion répond à plusieurs objectifs :

- permettre aux salariés une conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle
- assurer le droit au repos (journalier, hebdomadaire, etc.)
- réguler la charge mentale
- réduire les risques d'arrêt maladie et de burn-out (*la maladie du XXIème siècle ?*)
- promouvoir une qualité de vie au travail

Les outils numériques, et plus particulièrement le smartphone, n'aident pas à assurer le respect de ce besoin de déconnexion. « *Besoin* » est le terme approprié : le repos est impératif pour assurer la productivité ultérieure. En effet, les congés payés permettent au cerveau de se reposer. On peut fermer les yeux pour se recentrer ; en revanche, on ne peut pas « fermer nos oreilles ». Or aujourd'hui, les salariés ont une surcharge cognitive conséquente. Il est vrai que le recours aux open-space n'aide également en rien.

Les cadres estiment, pour beaucoup, devoir être joignables en permanence pour leur travail. « *En raison des sujétions particulières associées à leurs responsabilités mais aussi de l'autonomie qui caractérise souvent le statut des cadres, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se trouve, pour un nombre croissant d'entre eux, difficile à réaliser¹* ».

- 67% continuent de travailler pendant leurs congés et n'hésitent pas à regarder plusieurs fois par jour leur boîte mail.
- 9 salariés sur 10 estiment que le travail est bien plus présent qu'auparavant durant leurs vacances².

Mais pourquoi travaillent-ils durant leurs temps de repos ? Certains le font tout simplement parce que les autres le font. D'autres parce qu'ils ont peur d'être licenciés s'ils ne le font pas et encore plus si les autres le font. La pression du collectif est oppressante.

Nous le rappelons, le fait de ne pas être joignable pendant ses vacances n'est pas une faute professionnelle.

Et si la solution était de partir en vacances dans un endroit sans 4G ... ? La déconnexion totale peut faire rêver, sauf que certains ont peur de ne pas bénéficier de tous les avantages que leur procurent leurs téléphones, notamment cette connexion permanente ... C'est la nomophobie, autrement dit la dépendance extrême au téléphone portable.

Un juste milieu doit être trouvé : un cadre propice à la déconnexion sans pour autant que celle-ci soit totale (à la condition également que le salarié autorégule l'utilisation qu'il fait de son téléphone dans la dimension liée au travail ...).

Enfin, pour respecter le droit à la déconnexion, le rôle du management est central. Certes, le numérique offre la possibilité d'une connexion ininterrompue, mais il donne aussi les clés pour programmer l'envoi des mails... une utilisation bien trop négligée dans les entreprises.

Numérique – déconnexion – management : un trio à améliorer ...

L'équipe FO-Cadres.

¹ Bruno Mettling, auteur du rapport sur la transformation numérique et vie au travail (2015).

² Étude Qapa, Les français et les vacances, 8 juillet 2019