



LA CHRONIQUE SOCIALE

19 avril 2021

L'émergence de « travailleurs nocturnes » : la non-application du droit à la déconnexion

La crise liée à la Covid-19 impacte de bien des manières notre quotidien. Le monde professionnel a du s'adapter aux évolutions imposées par les décisions gouvernementales pour tenter d'endiguer l'épidémie. Depuis plus d'un an maintenant certaines mesures du Code du travail sont connues du grand public comme, entre autres, la mise en œuvre de l'activité partielle. De plus, un mode d'organisation du travail qui était auparavant essentiellement déployé à l'égard des cadres a pu être transposé à de nombreux métiers : le télétravail. En propos introductifs, il convient de rappeler que le télétravail tel qu'il est mis en œuvre aujourd'hui n'est pas le télétravail tel qu'il devrait l'être. Il s'agit davantage d'un travail à domicile contraint. Mais, ce télétravail généralisé n'est pas toujours bien encadré ; plus précisément, il met sur le devant de la scène des difficultés pragmatiques qui ont, pour certaines, toujours existé et qui ont été exacerbées par la crise.

Le télétravail est un mode d'organisation qui déplace le travail des locaux de l'entreprise vers la sphère privée du salarié (ou en période ordinaire dans tout autre lieu qui n'est pas la propriété de l'employeur). Aujourd'hui, les outils professionnels intègrent et s'immiscent dans le salon des salariés (ou dans leur cuisine).

Pourtant le télétravail offre, lorsqu'il est déployé correctement, de nombreux avantages. Les salariés peuvent concilier avec plus de facilité leur vie professionnelle et leur vie personnelle, accroître leur productivité, ce qui servira simultanément et par jeu de ricochets les intérêts de l'entreprise, etc. Cependant, même s'il présente des qualités particulières, la prudence est de mise, notamment pour les employeurs, au regard de l'effectivité du droit à la déconnexion (introduit en 2016 par la loi Travail et réaffirmé dans les ordonnances de septembre 2017) qui répond à trois objectifs : assurer le respect des temps de repos - garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale - protéger la santé des salariés.

Un problème s'accroît avec la crise sanitaire : la confirmation de l'existence de « travailleurs nocturnes ». Comme la terminologie employée le souligne, ce sont des salariés qui, a priori, travaillent en dehors des horaires de travail pour diverses raisons : certains considèrent qu'ils sont plus productifs la nuit, d'autres parce qu'ils n'ont pas pu travailler en journée parce que leurs voisins étaient trop bruyants ou parce qu'ils ont du garder leurs enfants, d'autres enfin parce que leurs employeurs les contactent à tout moment. Sacrifier ses nuits est-il un choix ? Pour certains il semblerait que oui parce qu'ils ont un rythme décousu (ce qui peut également poser quelques inconvénients avec le collectif de travail et également à l'égard du droit au repos), pour d'autres cela fait clairement état d'une surcharge de travail.

Au lendemain du premier confinement, a été constaté un fort taux de « non-déconnexion ». En effet, la communication numérique a connu un essor considérable. Pourtant le droit à la déconnexion est un droit essentiel qui mérite une effectivité absolue quel que soit le contexte dans lequel nous nous inscrivons. Ainsi, dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu de négocier un accord sur ce point¹. Mais, les accords collectifs semblent seulement incitatifs. Autrement dit, l'objectif mis en avant est celui de sensibiliser les managers et les salariés au respect de ce droit. Aujourd'hui, lorsque les directions se rendent compte du non-respect (récurrent) du droit à la déconnexion, elles se contentent d'envoyer un mail pour dire que la situation n'est pas « normale » sans proposer d'alternatives ou d'envisager des sanctions à l'égard des managers qui continuent². Dès lors rien ne bouge et ce d'autant plus que domine dans le monde du travail une valorisation de la réactivité du collaborateur car tout semble devenir urgent. Cependant, les entreprises confondent deux choses : les urgences et les actions importantes car impératives. Finalement aujourd'hui tout devient urgent car nous sommes dans une société de l'immédiateté. Preuve en est : lorsque nous ne répondons pas instantanément à un mail ou à un appel, la première chose que nous faisons lorsque nous contactons l'interlocuteur consiste à nous excuser. Nous nous excusons de ne pas avoir été disponible parce que nous étions en train de travailler sur autre chose ... Cette croyance numérique selon laquelle si nous ne sommes pas immédiatement joignable c'est parce que nous ne travaillons pas, a la vie dure. Cependant, elle est aussi entretenue par le comportement que nous abordons. Mais, si les salariés doivent être connectés en permanence, il convient de passer dans un autre régime, qui n'est clairement pas celui du télétravail mais du temps d'astreinte. Celui-ci qui permet aux salariés qui sont dans l'attente d'une éventuelle sollicitation de l'employeur de bénéficier d'une compensation pour ce temps spécifique.

De plus, l'hyper-connexion crée inévitablement des inégalités entre collègues entre ceux qui « peuvent » répondre en dehors de leurs horaires de travail de ceux qui sont dans l'incapacité matérielle (car ils ont par exemple une maîtrise sommaire des outils numériques) ou temporelle de le faire (enfants ou charges domestiques). Cette situation, pourtant prohibée, met en avant des espaces de discussion non inclusifs et réaffirme simultanément l'inégalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle au regard des contraintes personnelles qui pèsent davantage sur le sexe féminin.

Pour finir, il convient de souligner que le téléphone portable est un outil de communication bien plus intrusif qu'un mail. En effet, en appelant une personne, on l'interrompt dans l'action qu'elle est entrain d'exécuter au moment où on appelle. Un mail est moins envahissant quand bien même la demande de l'interlocuteur soit tout aussi pressante. Preuve en est si notre n+1 travaille le week-end, il n'hésitera pas à nous envoyer un mail (sans se demander si on check ou non notre boîte professionnelle), en revanche il est certain à 99,9% qu'il ne nous appellera pas.

Le droit à la déconnexion semble mis à mal en période de confinement et de télétravail généralisé. Mais n'oubliez pas que vous avez des droits, la déconnexion en fait partie. Elle est nécessaire !

L'équipe FO-Cadres.

¹ Cela ne signifie en aucun cas que les entreprises de moins de 50 salariés soient dispensées d'appliquer ce droit puisque celui-ci est inséré dans le Code du travail.

² Pourtant il faudrait anticiper les conséquences de l'envoi d'un mail en dehors des horaires de travail.