


GUIDE DU DROIT À LA DÉCONNEXION

UN GUIDE UGICT-CGT



BIEN COMPRENDRE POUR BIEN AGIR

CE et CHSCT, 5 bonnes raisons de choisir Syndex :

- ▶ Un cabinet au service exclusif des représentants des salariés, depuis près de 50 ans
- ▶ 400 experts engagés à vos côtés
- ▶ Des profils d'experts adaptés à vos besoins (économistes, ergonomes, experts comptables, psychologues du travail...) qui interviennent pour tous les secteurs d'activité
- ▶ Une présence de proximité, avec des équipes partout en France
- ▶ Une société démocratique, organisée en Scop, où toutes les décisions sont prises par les salariés

Pour en savoir plus > www.syndex.fr
> 01 44 79 13 00

17

BUREAUX EN FRANCE

6

BUREAUX EN EUROPE

2100

MISSIONS PAR AN

450

SALARIÉS

SOMMAIRE

ÉDITO

POURQUOI CE GUIDE ?

P 7

01

QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

P 8

02

LA LOI EST-ELLE SUFFISANTE ?

P 10

03

DROIT OU DEVOIR DE DÉCONNEXION, QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ?

P 12

04

QUELLE EST LA RÉALITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN FRANCE ?

P 15

05

POURQUOI FAUT-IL RÉDUIRE LE TEMPS ET MAÎTRISER LA CHARGE DE TRAVAIL ?

P 16

06

COMMENT S'APPUYER SUR LES ASPIRATIONS DES SALARIÉ-E-S ?

P 19

07

QUELS OUTILS PEUVENT ÊTRE UTILES POUR MOBILISER LES SALARIÉ-E-S EN AMONT DES NÉGOCIATIONS ?

P 20

08

QUELLES CATÉGORIES DES SALARIÉ-E-S SONT CONCERNÉ-E-S PAR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

P 22

09

POURQUOI FAUT-IL MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL RÉEL ?

P 23

10

COMMENT PROTÉGER LE REPOS ET LA SANTÉ DES SALARIÉ-E-S ?

P 29

11

COMMENT MAÎTRISER LES MESSAGERIES PROFESSIONNELLES POUR CONTRER L'INFOBÉSITÉ ?

P 36

12

COMMENT AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE ?

P 38

13

POURQUOI FAUT-IL DOTER L'ENCADREMENT D'UN DROIT D'EXPRESSION POUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT ?

P 42

14

POURQUOI FAUT-IL INTÉGRER LE DROIT À LA DÉCONNEXION DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET COMMUNIQUER SUR L'ACCORD ?

P 45

15

COMMENT FAIRE APPLIQUER LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

P 46

16

COMMENT FAIRE RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN SAISSANT L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

P 51

17

COMMENT FAIRE RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN SAISSANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES ?

P 54

18

COMMENT COMMUNIQUER SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

P 55



Faire progresser
la qualité de vie au travail.

CABINET
AGRÉÉ PAR LE
MINISTÈRE
DU TRAVAIL

Experts en prévention des risques liés au travail, nous vous aidons à évaluer vos enjeux de santé, de sécurité, d'organisation, et à améliorer concrètement la qualité de vie au travail.

01 40 22 93 63 - www.technologia.fr

Technologia sur   @TechnologiaCab

L'application Technologia est disponible pour Android et iPhone

ÉDITO

ÉDITORIAL

POURQUOI CE GUIDE ?

Première organisation syndicale française à tirer la sonnette d'alarme sur l'explosion du travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail des salarié-e-s, l'Ugict-CGT a lancé en septembre 2014 une campagne « *Pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail* ». Associée à une série de propositions concrètes pour protéger la santé et réduire le temps et la charge de travail, la campagne a été menée sur de nombreux lieux de travail, avec des milliers de consultations auprès des ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s. Ceci a permis d'obtenir de premières avancées dans des accords. En novembre 2015, l'Ugict-CGT a précisé ses propositions et adressé à la ministre du Travail des propositions rédigées pour « *réduire le temps de travail à l'heure du numérique* ». En mars 2016, 56 % des cadres et 59 % des professions techniciennes se disent favorables à la mise en place d'un droit à la déconnexion.

Sous pression de la mobilisation contre la loi Travail, le gouvernement a introduit le droit à la déconnexion dans la loi. Cette disposition, si elle est très insuffisante, permet de mettre un pied dans la porte et de porter l'enjeu de réduction du temps et de la charge de travail. À l'heure de l'Internet mobile et de la transformation numérique des entreprises et des administrations, le droit à la déconnexion représente une sérieuse opportunité pour développer notre implantation et notre renforcement chez les ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s.

Ce guide a pour ambition d'aider les équipes syndicales sur le volet négociation de notre campagne revendicative sur le droit à la déconnexion afin de construire les droits nouveaux qui doivent accompagner l'ère numérique.

MARIE-JOSÉ KOTLICKI

secrétaire générale de l'Ugict-CGT

01 QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Les outils numériques exigent de nouvelles protections pour garantir l'effectivité du droit en matière de temps de travail, de repos et de santé des salarié-e-s. L'enjeu est de garantir un réel droit à la déconnexion par rapport à la vie professionnelle afin de préserver la vie privée et la santé. Pour obtenir ce droit effectif à la déconnexion, il est nécessaire de réduire le temps et la charge de travail et d'encadrer l'usage des outils numériques.

L'augmentation de la charge de travail et l'intensification du travail - les interruptions incessantes, le travail en open space - conduisent de plus en plus souvent les salarié-e-s à utiliser les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) pour travailler à domicile, dans des lieux tiers ou dans les transports. Ils construisent des stratégies pour faire baisser la pression au travail, et réalisent les tâches qui nécessitent du calme et de la concentration et pour lesquelles ils n'ont pas besoin de leurs collègues, chez eux (lecture et réponse aux mails, rédaction de comptes rendus, de notes...).

Les TIC permettent aux ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s une plus grande efficacité dans leur travail, mais elles sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail (mails, reporting, transfert de charges administratives) et de son intensification, car les salarié-e-s peuvent être joignables en permanence et sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps.

Le travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est en général ni reconnu, ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Les TIC permettent une disponibilité permanente et sans limite et la frontière entre vie professionnelle et vie privée est beaucoup plus floue. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié-e et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

C'est à cette réalité que le droit à la déconnexion doit apporter les réponses appropriées.

RETOUR SUR DEUX ANS DE BATAILLE

MAI 2014 : le congrès de l'Ugict-CGT décide de lancer une grande campagne pour le droit à la déconnexion et la réduction du temps de travail.

4 SEPTEMBRE 2014 : lors d'une conférence de presse, l'Ugict-CGT présente ses propositions et sa campagne pour le droit à la déconnexion et la réduction du temps de travail.

2014 / 2015 : des milliers de consultations sur le droit à la déconnexion sont remplies, la campagne est menée dans de très nombreuses entreprises et débouche sur des accords.

28 JANVIER 2015 : Rencontres d'Options « *Le numérique, l'entreprise et le travail, quels impacts et quelles perspectives ?* ».

15 SEPTEMBRE 2015 : le rapport Mettling reprend la proposition de l'Ugict-CGT d'un droit à la déconnexion.

21 OCTOBRE 2015 : Rencontres d'Options « *Révolution numérique, vers un nouveau modèle économique et social ?* ».

25 NOVEMBRE 2015 : l'Ugict-CGT adresse à la ministre du Travail dix pages de propositions précises pour introduire le droit à la déconnexion dans le Code du travail, encadrer strictement les forfaits jours et réglementer le télétravail.

MARS 2016 : le gouvernement introduit dans la loi Travail un droit à la déconnexion à minima, mis en place de façon unilatérale par l'employeur à partir de 2018.

JUILLET 2016 : le projet de loi Travail est modifié, le droit à la déconnexion est un thème de négociation supplémentaire dans la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Sa mise en œuvre est avancée à janvier 2017.

02 LA LOI EST-ELLE SUFFISANTE ?

CE QUE DIT LA LOI

Article L 2242-8 du Code du travail prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2017 un septième thème est ajouté à la négociation Égalité professionnelle Qualité de vie au travail, ainsi rédigé :

« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

LES INSUFFISANCES DE LA LOI

Le droit à la déconnexion est d'abord en contradiction avec le reste de la loi Travail dont le principe est de permettre un allongement du temps de travail en baissant la rémunération des heures supplémentaires et en sécurisant les employeurs en matière de forfaits jours, à rebours des injonctions réitérées de la jurisprudence française et européenne.

Ensuite, si l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion reprend la revendication de l'Ugict-CGT, le problème c'est qu'il n'y a pas d'obligation de conclure, et que l'employeur peut s'en sortir en l'inscrivant dans une charte unilatérale.

Enfin, le contenu de ce droit aurait dû être défini plus clairement dans la loi, comme le proposait l'Ugict-CGT.

COMMENT COMPLÉTER LA LOI ?

LE CODE DU TRAVAIL DOIT ÊTRE COMPLÉTÉ ET PRÉVOIR CLAIREMENT LES POINTS SUIVANTS :

- Un-e salarié-e ne peut être destinataire d'une **sollicitation professionnelle** en dehors de son temps de travail ou d'astreinte.
- Un accord d'entreprise ou à défaut de branche définit un **droit à la déconnexion** avec des périodes d'interruption des messageries professionnelles au moins équivalentes à la durée minimale de repos journalier et hebdomadaire. Il définit également les systèmes de report de la charge de travail durant les périodes de repos et de congés des salarié-e-s.
- Dans chaque entreprise une négociation sur l'utilisation des **outils numériques** doit avoir lieu (organisation du travail, management, partage de l'information...).

DES MESURES DE RÉDUCTION DU TEMPS ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- Une **6^{ème} semaine** de congés payés.
- L'augmentation de la durée minimale de repos journalier de **11 à 12 heures**.
- La majoration des heures supplémentaires à **25 % et 50 %**.
- Un encadrement strict des forfaits jours (*voir les propositions de l'Ugict-CGT*), et notamment :
 - La limitation du **forfait jours** aux seuls cadres réellement autonomes.
 - L'obligation d'un **décompte horaire**.
 - L'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires, avec la mise en place d'un **système d'alerte** en cas de dépassement.
 - La mise en place d'un système de **suivi collectif** de la charge de travail.
 - La baisse du nombre de jours maximum travaillés à **200 jours par an**, sans dérogation possible.

03

DROIT OU DEVOIR DE DÉCONNEXION, QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ?

CE QUE DIT LE DROIT

Selon l'**article L. 4121-1 du Code du travail** : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° DES ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LA PÉNIBILITÉ AU TRAVAIL

2° DES ACTIONS D'INFORMATION ET DE FORMATION

3° LA MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION ET DE MOYENS ADAPTÉS

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'employeur, qui est garant de l'organisation du travail et de la santé des salarié-e-s, doit mettre en œuvre un droit à la déconnexion, sans faire basculer sa responsabilité sur les salarié-e-s en invoquant un devoir de déconnexion.

CE QU'IL FAUT OBTENIR

UN DROIT EFFECTIF À LA DÉCONNEXION, PAS UN DEVOIR

Rendre effectif et possible le droit à la déconnexion, en s'assurant que l'organisation et la charge de travail du salarié-e concerné-e le permet.

Par définition, le salarié-e demeure en situation de subordination par rapport à son employeur. En aucun cas il ne doit s'agir de rendre le salarié-e responsable, à la place de son employeur, de son impossibilité de se déconnecter, que ce soit à cause de sa charge de travail et/ou d'une organisation du travail défailante par exemple, situations sur lesquelles le salarié-e n'a pas de prise en tant que subordonné-e.

Les outils numériques permettent le traçage de l'activité. Il est donc possible pour les salarié-e-s de démontrer les heures ou les demandes et/ou réponses sont effectuées (courriels, SMS, appels vocaux, etc.), de fournir le contenu de certains messages pour acter certains faits ; voire même de relever une attitude managériale relevant du harcèlement moral, etc.. C'est ce qui explique l'intérêt des employeurs, notamment ceux qui abusent le plus, à vouloir obtenir la possibilité de s'exonérer de leur responsabilité avec le « devoir de déconnexion ».

**DROIT
DE
DÉCONNEXION**

POINT DE VIGILANCE

Certains accords inversent la responsabilité en matière de santé et renvoient au salarié-e la responsabilité en cas de non-respect du temps de travail ou du temps de repos. Ces accords sont en contradiction avec la jurisprudence et le Code du travail.

« Concernant plus spécifiquement la messagerie, il est précisé qu'en dehors de son temps de travail, le collaborateur en télétravail n'est en aucun cas tenu de prendre connaissance des messages qui lui sont adressés ou d'y répondre. À cet égard, le manager comme le collaborateur ne peuvent exiger la prise de connaissance des mails adressés ni leur traitement en dehors du temps de travail. Le collaborateur qui, pendant cette période, de sa propre initiative, prendrait connaissance ou répondrait aux mails, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'entreprise. »

ACCORD TÉLÉTRAVAIL SOCIÉTÉ GÉNÉRALE, 19 OCTOBRE 2016.

« Article 4.8.1

Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salarié-e-s concerné-e-s ne sont pas soumis-e-s aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.

Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. »

AVENANT À L'ACCORD SUR LA DURÉE DU TRAVAIL POUR LE FORFAIT JOURS CONVENTION COLLECTIVE SYNTEC, 1^{ER} AVRIL 2014.

04 QUELLE EST LA RÉALITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL EN FRANCE ?

L'aspiration à l'équilibre vie professionnelle/vie privée reste invariablement la première préoccupation des cadres et des professions techniques, comme le souligne depuis quatre ans le baromètre annuel UGICT-CGT / Viavoice.

LE BAROMÈTRE UGICT-CGT / VIAVOICE 2016 RÉVÈLE QUE :

- **75 %** des cadres utilisent les TIC pour des raisons professionnelles sur leur temps de repos.
- **56 %** des cadres souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé.
- **46 %** des professions techniques constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.
- **59 %** des professions techniques souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé.

LE MÊME BAROMÈTRE UGICT-CGT / VIAVOICE 2016 INDIQUE QUE :

- **69 %** des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté.
- **58 %** des professions techniques considèrent que leur charge de travail a augmenté.
- **48 %** des cadres travaillent plus de 45 heures hebdomadaires.
- **28 %** des professions techniques travaillent plus de 45 heures hebdomadaires.

05

POURQUOI

FAUT-IL RÉDUIRE LE TEMPS
ET LA CHARGE DE TRAVAIL ?

RENDRE LE DROIT À LA DÉCONNEXION EFFECTIF EN REDONNANT LA MAÎTRISE DU CHOIX DE LA CONNEXION OU DE LA DÉCONNEXION AUX INGÉNIEUR-E-S, CADRES ET TECHNICIEN-NE-S, NÉCESSITE DE S'ATTAQUER AUX CAUSES DE LA « SUR-CONNEXION » QUI SONT DIRECTEMENT LIÉES À L'ORGANISATION ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.

LA CHARGE DE TRAVAIL ET SA DURÉE TTC (TOUTES CHARGES COMPRISES) SONT LES PREMIÈRES CAUSES DE LA « SUR-CONNEXION ».

C'est la raison pour laquelle la question de l'évaluation de la charge de travail et de la durée réelle du temps de travail sont centrales. C'est incontournable pour rendre effectif le droit à la déconnexion.

POUR L'UGICT-CGT, QUATRE RAISONS NÉCESSITENT DE RÉDUIRE LE TEMPS ET LA CHARGE DE TRAVAIL :

1 . POUR TRAVAILLER MIEUX ET PROTÉGER NOTRE SANTÉ

Les heures supplémentaires, ni payées ni récupérées, se généralisent pour concerner 40 % des professions techniques et la majorité des cadres. Les outils numériques participent à l'intensification du travail, à la surcharge informationnelle et à la disponibilité permanente et sans limite. Ainsi, 56 % des cadres travaillent durant leur jour de repos, et 30 % ne déconnectent jamais. Pourquoi ? Parce que la charge de travail ne cesse d'augmenter.

2 . POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS

D'un côté certains salarié-e-s travaillent trop, au détriment de leur santé, comme le montrent les syndromes d'épuisement professionnels (dits « burn out »), de l'autre, le nombre de celles et ceux qui sont privé-e-s d'emploi n'a jamais été aussi élevé (6 millions) : les jeunes diplômé-e-s peinent de plus en plus à s'insérer dans la vie professionnelle ; 30 % des femmes occupent (bien souvent de façon subie) des emplois à temps partiel ; les seniors sont poussé-e-s vers la sortie (premières victimes des ruptures conventionnelles).

3 . POUR PROTÉGER L'EMPLOI À L'HEURE DU NUMÉRIQUE

En permettant l'automatisation de plus en plus massive des tâches et en dégagant des gains de productivité évalués entre 20 et 40 % selon les secteurs, sans réduction massive du temps de travail, les études montrent que 3 millions d'emplois sont menacés à court terme. Les suppressions d'emplois ont déjà commencé dans certains secteurs : banques, assurances, communication, télécoms, etc.. À quoi sert le progrès technologique s'il n'est pas utilisé pour

réduire le temps de travail et améliorer les conditions de travail ? Quel avenir pour les générations futures et notre modèle social ?

4 . POUR MIEUX VIVRE ENSEMBLE : réduire le temps de travail, c'est permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social et sociétal. C'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilité professionnelle et parentalité. D'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou faire du sport...

Faute d'encadrement et de réglementation, l'usage des outils numériques entraîne une intensification du travail et, de fait, une disponibilité permanente vis-à-vis de son employeur.

Pour préserver l'emploi et la santé, la déconnexion ne peut se limiter au seul respect des temps de repos obligatoires et des jours de congés. L'enjeu est de gagner un droit à la déconnexion effectif permettant de préserver l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

**PRÉSERVER
L'ÉQUILIBRE
DE VIE**

COMMENT **06** S'APPUYER SUR LES ASPIRATIONS DES SALARIÉ-E-S ?

L'introduction du droit à la déconnexion dans le Code du travail est une première avancée qui nous permet de mettre le pied dans la porte et de jouer sur les contradictions de la loi. D'un côté, un dispositif, qui, s'il est effectif, doit permettre une réduction du temps et de la charge de travail des salarié-e-s. De l'autre, une loi qui vise à augmenter le temps de travail. Une application effective du droit à la déconnexion permet de mettre en échec le patronat et d'ouvrir le débat sur la réduction du temps et de la charge de travail.

Pour que le droit à la déconnexion se traduise par une réduction du temps et de la charge de travail, il est indispensable que la négociation soit adossée à la mobilisation des salarié-e-s et s'ouvre à partir de leur situation et de leurs aspirations.

CONSULTER LES SALARIÉ-E-S

L'Ugict-CGT met à disposition une consultation permettant d'évaluer le temps de travail des salarié-e-s TTC (Toutes Tâches Comprises) et de les consulter sur les revendications.

De nombreuses équipes militantes CGT ont déjà utilisé cette consultation qui permet de démontrer que le temps de travail effectif des salarié-e-s est bien supérieur au travail effectivement payé et déclaré :

- il s'agit de travail au noir, avec des centaines d'heures supplémentaires non rémunérées et non déclarées.
- Il s'agit d'une remise en cause de la santé des salarié-e-s.

07 QUELS

OUTILS PEUVENT ÊTRE UTILES POUR MOBILISER LES SALARIÉ-E-S EN AMONT DES NÉGOCIATIONS ?

LIENS ET TRACT

Pour mobiliser les salariés, l'Ugict-CGT met plusieurs outils à disposition :

LES LIENS :

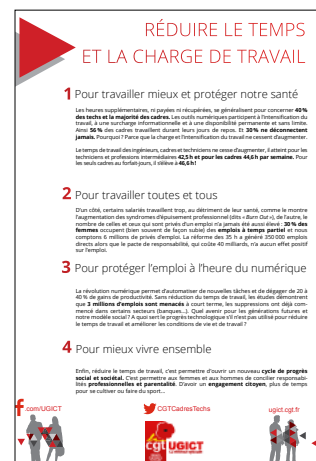
La consultation nationale (droit à la déconnexion, « *Évaluer votre charge et temps de travail* ») : <http://urlz.fr/4UJK>

Le simulateur d'heures supplémentaires (Simulat'Heures Sup', « *Combien d'heures travaillez-vous au noir ?* ») : <http://urlz.fr/4UJM>

La campagne virale (Pour le droit à la déconnexion) : <http://urlz.fr/4V8G>

TRACT :

Tract « *Réduire le temps et la charge de travail* », à retrouver sur : <http://urlz.fr/4UOs>



AFFICHES



Affiche « *Pour un vrai Droit à la Déconnexion* », à retrouver sur : droitaladeconnexion.info



Affiche « *Construire le Numérique Autrement* », à retrouver sur : lenumeriqueautrement.fr

08

QUELLES CATÉGORIES DE SALARIÉ-E-S SONT CONCERNÉES PAR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

CE QUE DIT LE DROIT

« Salariés, personnel d'encadrement et personnel de direction. » (**Code du travail, article. L. 2242-8, 7°**)

CE QU'IL FAUT OBTENIR

Le droit à la déconnexion doit concerner tous les salarié-e-s, y compris celles et ceux qui sont en forfaits jours, les télétravailleur-e-s, et les salarié-e-s nomades qui sont le plus assujetti-e-s aux déplacements professionnels.

TOUS
LES
SALARIÉ-E-S

POURQUOI FAUT-IL MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL RÉEL ?

C'est dans un contexte d'accroissement récurrent du temps et de la charge de travail (*voir question 4*) des cadres et des professions techniques que les outils numériques sont introduits et la transformation numérique des entreprises s'opère. L'intensification du travail est une réalité.

Dans le même temps, des gains de productivité sont réalisés avec les nouvelles formes de travail qui se développent : le télétravail se traduit par une hausse de productivité estimée à 22 % (<http://greenworking.fr/publications/>). Et d'autres gains de productivité sont et vont être réalisés : ils sont liés à la robotisation, l'automatisation des tâches, l'introduction des outils et objets connectés. Ces gains de productivité doivent servir à abaisser le temps et la charge de travail.

L'impact du temps de travail sur la santé est démontré : par exemple, des études scientifiques montrent qu'au-delà de 55 heures de travail hebdomadaire, le risque de faire un AVC croît de 33 % (The Lancet, 2015 : <http://urlz.fr/4OY4>).

CE QUE DIT LE DROIT

LES DURÉES DE TRAVAIL SONT DÉFINIES COMME SUIT :

- Durée légale hebdomadaire : 35 heures / semaine (Code du travail **L. 3121-27**).
 - Durée maximum de travail journalier : 10 heures (**L. 3121-18**).
 - Durée hebdomadaire maximale : 48 heures sur une même semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives (Code du travail. **L. 3121-20** et **L. 3121-22**).
- La durée hebdomadaire maximum peut être portée par accord d'entreprise ou de branche à 46 heures sur 12 semaines (**Article L. 3121-23**)

RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

2° Des actions d'information et de formation.

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

(Code du travail, article. L. 4121-1)

FORFAITS JOURS :

La France avec les forfaits jours a une législation unique en Europe et a été condamnée à quatre reprises par la Cour Européenne des Droits Sociaux (suite aux recours de l'Ugict-CGT) pour non-respect du droit au repos et à la santé des salarié-e-s. C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a invalidé 13 accords de branche sur les forfaits jours. Pour être valides, les accords de branche et d'entreprise doivent aller plus loin que le Code du travail qui se contente de prévoir que les salarié-e-s en forfaits jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées quotidiennes et hebdomadaires maximum de travail. Pour plus de détails, consulter le guide de l'Ugict-CGT « *Comment renégocier les forfaits jours ?* » <http://urlz.fr/4YjO>

TEMPS DE TRAJET :

Le temps de trajet domicile - lieu de travail n'est pas considéré comme temps de travail effectif, mais :

« S'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. »

(Code du travail L.3121-4)

« Le temps de déplacement professionnel entre le domicile d'un client et celui d'un autre client, au cours d'une même journée, constitue un temps de travail effectif et non un temps de pause, dès lors que les salariés ne sont pas soustraits, au cours de ces trajets, à l'autorité du chef d'entreprise. » (Cassation criminelle 2 septembre 2014).

CE QU'IL FAUT OBTENIR

Beaucoup de temps de travail effectif (à la maison, dans les transports, etc.) passe à la trappe. Il est nécessaire de comptabiliser toutes ses heures de travail réellement effectuées quel que soit le régime de travail (télétravail, forfaits jours, etc.). Toutes les études montrent que l'utilisation des outils numériques entraîne une culture de l'immédiateté et qu'elle intensifie le travail. Afin de lutter contre le stress technologique et de préserver la santé, il est nécessaire de lutter contre toute augmentation de la charge de travail et de prévoir des temps de repos plus importants.

- La mise en place d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, avec copie au délégué du personnel, pour celles et ceux qui ne pointent pas.
- L'obligation pour tous les salarié-e-s, quel que soit leur régime de travail, de respecter les durées maximum de travail.
- La mise en place d'un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels.
- La présentation au comité d'entreprise (CE) des données sur la charge de travail des salarié-e-s à partir des données présentées au CHSCT et des entretiens individuels.
- L'obligation, en cas de temps partiel, de décharge syndicale ou de formation d'adopter une baisse proportionnelle de la charge de travail et d'une proratisation des objectifs le cas échéant.
- La présentation d'un bilan annuel au CE d'une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salarié-e-s par catégorie socioprofessionnelle et secteur (y compris les salarié-e-s au forfait). Cette évaluation pourrait par exemple être intégrée au bilan social.
- Le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
- La compensation de la sujétion que représente le déplacement et le découchage par du repos et/ou une majoration salariale.

- La présomption d'accident du travail pour tous les accidents ayant lieu pendant l'exercice des missions, quel que soit le lieu où ils se produisent.
- La prise en charge de l'ensemble des frais de déplacement par l'employeur.

POINT DE VIGILANCE

Le droit à la déconnexion doit protéger les périodes de repos des salarié-e-s mais aussi garantir le respect du temps de travail. Lire ou répondre à un courriel comme répondre au téléphone, c'est du temps de travail. De même, toute période où le salarié-e doit rester joignable doit être, conformément au Code du travail, considérée comme une astreinte.

EXEMPLES D'AVANCÉES OBTENUES

DROIT À LA DÉCONNEXION ENTRE 8 HEURES 30 ET 18 HEURES POUR LES CADRES AU FORFAITS JOURS :

« Pour les cadres au forfaits jours, au regard de la particularité de cette organisation du temps de travail – les salarié-e-s étant autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps – il est préconisé d'appliquer la plage horaire mentionnée dans l'accord Égalité professionnelle en vigueur dans l'entreprise (entre 8 heures 30 et 18 heures) pour s'assurer du respect de la vie privée et du droit à la déconnexion des salarié-e-s en situation de télétravail et des durées maximales de travail prévues par la réglementation. »

Accord relatif au télétravail, Groupe ADP, 15 décembre 2016.

LIMITATION À 10 HEURES DE LA DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉ-E-S EN FORFAITS JOURS :

L'amplitude horaire des plages définies devra impérativement permettre au télétravailleur de respecter les durées minimales légales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures) pour tous les salarié-e-s, ainsi que les

durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail pour les salarié-e-s soumis à un régime en heures. En tout état de cause, conformément à l'accord cadre de groupe du 5 juillet 2000, « ... le temps de travail des cadres devra être maîtrisé de telle sorte que la durée quotidienne maximum de celui-ci soit limitée à 10 heures, sauf dépassements exceptionnels. »

THALES, accord-cadre groupe relatif au télétravail, 24 avril 2015.

LIMITATION QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES SALARIÉ-E-S EN FORFAIT JOURS :

« La convention de forfait en jours ne doit pas conduire à des temps de travail excessifs afin de permettre aux collaborateurs au forfait annuel en jours de bénéficier d'un environnement de travail propice à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Ainsi :

- l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 13 heures.
- La durée journalière de travail ne doit pas dépasser 10 heures.
- La durée hebdomadaire de travail ne doit pas dépasser 48 heures.

Ces durées et cette amplitude sont maximales et ne doivent en aucun cas être considérées comme une amplitude et une durée normale de travail. »

GIE Réunica, avenant n°7 au protocole d'accord de substitution relatif à la durée de travail, 29 janvier 2014

SYSTÈME AUTODÉCLARATIF DU TEMPS DE TRAVAIL :

« Afin de garantir le suivi du temps de repos, il est mis en place un système de suivi autodéclaratif. Il sera matérialisé par la création d'un fichier individuel au sein duquel le collaborateur nomade déclarera pour chaque journée travaillée s'il a débuté celle-ci avant 7 heures du matin et s'il l'a terminée après 20 heures.

Deux cas de figures se présentent :

- dans le cas où le collaborateur indique avoir débuté sa journée de travail avant 7 heures, il appartiendra au collaborateur d'indiquer : l'heure à laquelle il a effectivement commencé sa journée de travail et l'heure de fin de la veille.

- Dans le cas où le collaborateur indique avoir terminé sa journée de travail après 20 heures, il appartiendra au collaborateur d'indiquer : l'heure à laquelle il a effectivement terminée sa journée de travail et l'heure de début de la journée suivante.

Ce document destiné au suivi des heures de repos devra être rempli chaque jour travaillé par le collaborateur nomade et transmis chaque mois à son responsable hiérarchique.

Un point sur le sujet du repos quotidien sera effectué lors des bilans d'activité mensuelle.

Dans l'hypothèse où il apparaît qu'un collaborateur n'a pas bénéficié des 11 heures de repos, le manager et le collaborateur se rencontreront afin :

- de rappeler qu'il doit bénéficier d'un temps de repos quotidien de 11 heures minimales consécutives ;
- d'évoquer les raisons du non-respect de cette règle ;
- et de définir ensemble les moyens d'y remédier. »

BNP Paribas, accord sur le nomadisme, 24 septembre 2013.



TEMPS
DE
REPOS

COMMENT ¹⁰ PROTÉGER LE REPOS ET LA SANTÉ DES SALARIÉ-E-S ?

CE QUE DIT LE DROIT

NÉGOCIATION :

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : (...) 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. »

(Code du travail, article L. 2242-8 7°)

DROIT AU REPOS :

- C'est un droit constitutionnel (**§11 du préambule du 27 octobre 1946**).
- Il fait partie des « obligations de sécurité de résultat » incombant à l'employeur en matière de protection de la santé. Il doit en créer les conditions et s'assurer de son effectivité.
- La durée minimale du repos quotidien est de 11 heures, celle du repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures). Il est interdit de faire travailler plus de 6 jours dans une semaine.

- « Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. »
(Code du travail L.3132-3)

- Un salarié ne peut pas être licencié pour faute grave lorsqu'il ne répond pas en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles (**Cassation soc.17 février 2004, n°01-45.889**).

TRAVAIL DE NUIT :

- « Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. »
(Code du travail L.3122-29)

- « Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. » (**Code du travail L.3122-32**)

ASTREINTES :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise » (**Code du travail L.3121-5**).

Les TIC font exploser la notion de « proximité du domicile ».

Une première : les périodes où un fonctionnaire doit être « joignable par téléphone afin de pouvoir renseigner ou appuyer techniquement les agents chargés de l'astreinte générale des bâtiments » sont des périodes d'astreinte, bien qu'il ne soit pas tenu de rester à son domicile (**Cour administrative d'appel Versailles, 7 novembre 2013**).

CE QU'IL FAUT OBTENIR

- L'encadrement des conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail.
- La mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messageries instantanées, notifications des réseaux sociaux, etc.) correspondant au moins aux périodes de repos des salarié-e-s. Ceci peut prendre la forme (ex. de Volkswagen en Allemagne) de :
 - o la fermeture des serveurs de l'entreprise, par exemple entre 19 heures et 8 heures du matin ;
 - o la programmation automatique lorsque les salarié-e-s reçoivent un mail en dehors de leur temps de travail d'un mail de réponse disant « je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail ... ».
- La mise en place d'assistants d'absence, permettant d'assurer le transfert de la charge de travail durant les congés. Par exemple, à l'image de ce qui se passe à Daimler en Allemagne, la destruction automatique des mails reçus par les salarié-e-s durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du/de la salarié-e.
- La mise en place, au retour des congés (maternité, maladie, congés payés...), de temps durant lesquels le salarié-e est libéré-e et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salarié-e-s ne soient obligé-e-s de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargé-e-s à leur retour.
- L'augmentation de la durée minimale de repos quotidien de 11 à 12 heures.
- Pour les télétravailleurs, l'accord doit préciser que les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être sollicités par l'employeur (téléphone ou mails) ne peuvent être supérieures à leur temps de travail. Elles doivent être encadrées par accord collectif, et définies clairement dans l'avenant télétravail.

POINT DE VIGILANCE

Certaines entreprises, au prétexte de faciliter le retour de congé maternité ou de congé parental, veulent permettre aux salarié-e-s concerné-e-s, « *au volontariat* », de continuer à recevoir les informations de l'entreprise pendant leurs congés. Cette disposition est totalement contraire au droit à la déconnexion et à la législation en matière de congés. Il faut au contraire prévoir un temps d'adaptation du / de la salarié-e au retour de son congé, pour lui permettre de se remettre à jour.

EXEMPLES D'AVANCÉES OBTENUES

FERMETURE DES SERVEURS :

« L'accord d'entreprise sur le dispositif de prévention et de suivi des risques psychosociaux, signé le 28 février 2013, souligne que le travail en dehors des heures de l'entreprise et l'utilisation des nouvelles technologies constituent des facteurs de risques psychosociaux.

Pour prévenir ces risques, le présent accord prévoit la fermeture des messageries électroniques de 20 heures à 7 heures et le week-end (du vendredi 20 heures au lundi 7 heures). Il est rappelé qu'un collaborateur n'a pas à envoyer des courriels pendant une période de suspension du contrat de travail (congés payés, arrêt maladie, RTT...) et n'a pas à répondre aux courriels pendant la période de fermeture des messageries électroniques ou envoyés par un collaborateur en suspension de contrat de travail. »

GIE Réunica, avenant n°7 au protocole d'accord de substitution relatif à la durée de travail, 29 janvier 2014.

ASSISTANT D'ABSENCE ET SUPPRESSION DES MAILS ENTRE 19 HEURES 30 ET 8 HEURES :

« Afin de respecter le temps de repos quotidien rappelé par l'article 5-1, et la césure entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié nomade, la direction s'engage à fixer les modes de fonctionnement suivants avec chaque salarié-e nomade :

- aucun courriel ne sera adressé avant 8 heures le matin et après 19 heures 30 le soir ;
- aucun courriel ne sera adressé durant les week-ends et jours fériés, sauf en cas de manifestations commerciales de type foires et salons auxquelles participerait le salarié nomade ;
- pendant les périodes d'absence (repos, congé) du salarié nomade, un système de délégation de compétences sera mis en place sous la responsabilité du N+1 afin d'assurer la continuité de la relation commerciale avec les apporteurs d'affaires pendant les périodes de congés ou d'absence.

Par exception à ces règles, dans le cas où des circonstances contraindraient l'émetteur à communiquer sans respecter les modalités de fonctionnement citées ci-dessus, il ne sera attendu aucune réponse immédiate de la part du destinataire et la demande sera traitée en différé. Ces dispositions s'appliquent également aux appels téléphoniques, SMS, fax, etc. »

BNP Paribas, accord sur le nomadisme, 24 septembre 2013.

DROIT À LA DÉCONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL :

« En ce sens, chacun devra agir de la sorte :

- Que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement.
- Que le droit à la « déconnexion » de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, soit respecté. L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors de jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité. Il est rappelé que nul n'est tenu de répondre aux mails ou messages, SMS, adressés durant ces périodes.
- En dehors des jours et horaires habituels de travail, le rédacteur d'un message devra utiliser les fonctions d'envoi différé. Dans tous les cas, La Poste s'engage à généraliser l'ajout de la phrase suivante à sa signature: « les e-mails que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate. »

- De respecter l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de forme que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment). »

La Poste, accord Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 3 juillet 2015.

« Afin de respecter le temps de vie privée du salarié, des plages d'indisponibilité sont définies avant 8 heures 30 et après 18 heures, pendant lesquelles le salarié peut utiliser son droit de déconnexion. »

Groupe Areva, accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail, 31 mai 2012.

« De façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes et qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé. »

Accord équilibre vie privée et vie professionnelle France Télécom, 5 mars 2010.

POINT DE VIGILANCE

UN BADGEAGE SANS DÉCOMPTE HORAIRE POUR LES SALARIÉ-E-S AUX FORFAITS JOURS

Cet accord prévoit un badgeage pour les salarié-e-s en forfaits jours, utilisé pour vérifier les amplitudes de travail. Il est dommage que ce système de badgeage ne serve pas à décompter le temps de travail des salariés au forfait de façon à vérifier que les durées maximum de travail soient respectées.

« 4.4.1.1 SUIVI PAR BADGEAGE

Le système de contrôle des accès « entrées - sorties » aux sites permettra de suivre, sauf situations particulières, l'amplitude des journées de travail et les éventuels non-respects des temps de repos :
l'amplitude d'une journée de travail sera suivie par différence entre le premier badgeage d'entrée et le dernier badgeage de sortie de chaque journée.
Le temps de repos sera suivi par différence entre le dernier badgeage et le premier badgeage d'entrée de la journée travaillée suivante.

.....

4.4.1.2 SUIVI PAR CONTROLE DES CONNEXIONS À DISTANCE LE SOIR OU LE WEEK-END

.....

Un dispositif de vigilance sera mis en place pour identifier les éventuelles connexions excessives aux outils de travail de l'entreprise le soir ou le week-end. Pour les cadres autonomes itinérants (responsables des comptes RCS en charge de visiter les clients), ce suivi sera réalisé sur la base des connexions à l'outil spécifique du commerce (BibForce actuellement).

Les plages :

- En soirée de 21 heures à 7 heures
- Le week-end du vendredi 21 heures au lundi 7 heures

Les fréquences : 5 connexions / mois »

Accord sur la maîtrise de la charge de travail pour les cadres en forfaits jours, Michelin, 15 mars 2016.

11

COMMENT

MAÎTRISER LES MESSAGERIES PROFESSIONNELLES POUR CONTRENER L'INFOBÉSITÉ ?

CE QUE DIT LE DROIT

L'employeur doit prévoir des formations et sensibilisations à destination des salarié-e-s et de l'encadrement :

« [...] Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. » (**Code du travail, article L. 2242-8 7°**).

CE QU'IL FAUT OBTENIR

- L'obligation de former les managers et les RH sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés.
- L'évaluation du nombre de mails reçus par les salarié-e-s (par service et catégorie professionnelle) et l'adoption de mesures pour les faire diminuer.
- Le droit, pour tous les salarié-e-s ayant un travail autonome à réaliser nécessitant de la concentration, d'être durant au moins une demi-journée par semaine ou 10 % de leur temps de travail, non joignables (sauf urgence ou astreinte).

EXEMPLES D'AVANCÉES OBTENUES

CONTRE L'INFOBÉSITÉ

« Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Porteuses de lien social, facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent toutefois être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de leur vie privée.

EN CE SENS, CHACUN DEVRA AGIR DE LA SORTE :

- Que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement.
- De respecter l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de forme que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment). »

La Poste, accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 3 juillet 2015.

« Aux fins de prévenir d'un éventuel « stress électronique », les parties conviennent de rappeler les règles de bon usage de la messagerie électronique, à savoir :

- l'utilisation de la messagerie électronique ne doit pas être le seul vecteur de communication entre le manager et son équipe et plus généralement entre les différents collaborateurs de l'association.
- Privilégier dans la mesure du possible la communication verbale (par téléphone ou de visu).
- Limitation de la diffusion du courriel au destinataire concerné en évitant la diffusion systématique à un grand nombre de personnes.
- Limitation de l'utilisation de la messagerie électronique au strict nécessaire.
- Ne pas adresser de messages d'ordre professionnels, notamment par courriels et/ou SMS entre 20 heures et 8 heures, ni les jours de repos et jours fériés. »

APEC accord prévention RPS, 2013.

12 COMMENT

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE ?

Les nouvelles formes de travail qui se développent utilisent la dématérialisation du travail, rendue possible par le numérique, et l'effet réseau. Travailler de n'importe où, n'importe quand et tout le temps est possible. L'exposition au risque d'épuisement professionnel est réelle.

D'autre part, nombreux sont les salarié-e-s qui préfèrent travailler chez eux le soir plutôt que sur leur lieu de travail parce que leurs conditions de travail ne leur permettent plus de se concentrer et de travailler au calme. Le développement des *open space* contribue souvent à détériorer les conditions de travail.

Pour reprendre sereinement leur travail après le week-end, de plus en plus de salarié-e-s consultent leurs messageries professionnelles la veille pour anticiper la surcharge de travail liée à la gestion de toutes les demandes ou sollicitations reçues.

Le développement des formations en ligne favorise le débordement de l'activité professionnelle sur la vie privée.

CE QUE DIT LE DROIT

Article L. 4612-8-1

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un

changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. »

ORGANISATION DES ESPACES DE TRAVAIL :

Le Code du travail prévoit une série d'obligations, et notamment celle que chaque lieu de travail soit éclairé à la lumière naturelle, avec une fenêtre à la hauteur des yeux, et soit suffisamment ventilé (**article R. 4213-3**).

Norme AFNOR NF X 35-102 sur les open space

Elle définit pour les espaces ouverts de travail les normes d'occupation, d'agencement, contraintes acoustiques, thermiques, d'éclairage, etc.

- Pas d'*open space* de plus de 10 salarié-e-s, avec une surface minimale de 10 m² (15 m² si l'activité principale est fondée sur des communications verbales) par salarié-e en espace ouvert. Avec un environnement de travail garantissant pour ces espaces ouverts de travail :

- un niveau d'acoustique inférieur à 55 dbA,
- une température entre 20 et 24°C l'hiver et entre 23 et 26°C l'été,
- une ventilation assurant un débit minimal d'air neuf de 25 m³ par heure,
- un niveau d'éclairage entre 200 et 300 lux pour le travail sur écran, et 500 lux pour l'écriture,
- un niveau d'humidité relative entre 40 % et 60 % pour les espaces ouverts de travail.

CE QU'IL FAUT OBTENIR

- Aménagement des nouveaux espaces de travail (*open space*, télécentre, etc.) respectant les normes existantes, l'avis des IRP ainsi que la prise en compte des projets alternatifs proposés par les organisations syndicales.

- Consultation et participation des salarié-e-s à toute modification de l'organisation de leur espace de travail ou de leur travail.

- Pouvoir prescripteur et budget dédié pour les managers et RH de proximité pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT).

- Mise en place d'une commission paritaire « QVT et droit à la déconnexion » qui aura à charge de :

- repérer des situations à risque et les analyser,
- définir les plans d'action et d'accompagnement,
- évaluer l'évolution des situations,
- réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

- Quelles que soient leurs modalités, les formations doivent être accomplies sur le temps de travail des salarié-e-s et la charge de travail doit être réduite en conséquence ou le salarié-e-s remplacé pour assurer une disponibilité réelle pour suivre la formation.

EXEMPLES D'AVANCÉES OBTENUES

LIEN AVEC L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Cet accord a le mérite d'interroger l'organisation du travail.

À noter : la mention du comportement individuel, résultat d'un compromis lors de la négociation, ne doit pas effacer les causes réelles de la sur-connexion qui sont intrinsèques à l'organisation du travail.

« Les parties considèrent néanmoins que le droit légitime et nécessaire à la déconnexion n'est pas suffisant car il cherche à contraindre les seuls effets induits par un usage excessif ou incontrôlé des outils numériques, mais il ne s'attaque pas aux causes. C'est pourquoi, ce droit s'accompagnera d'une réflexion et de mesures portant sur les causes mêmes des usages excessifs des outils numériques :

- *comportement individuel*
- *organisation du travail*
- *absence de formation ou d'évaluation des usages ».*

Accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.

« La gestion de la connexion / déconnexion individuelle de ces outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité, les nécessités de service. »

Accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.

ORGANISATION DE LA FORMATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

« Conformément à la législation en vigueur, la direction réaffirme que les formations, quelles que soient leurs modalités demandées par l'entreprise, ont vocation à être réalisées sur le temps de travail des salarié-e-s. »

Accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.

AMÉLIORATION DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

« Article 21 : un environnement physique du travail adapté »

Les parties s'accordent sur l'attention particulière qui doit être portée à l'environnement physique et cognitif de travail. AREVA veillera à mettre à disposition tant de ses salariés, que de ceux des entreprises extérieures intervenant au sein de ses sites, le meilleur environnement possible, tant au niveau du poste que du lieu de travail.

Cette exigence recouvre deux domaines :

- **au niveau du poste de travail**, en réduisant l'exposition aux facteurs notamment de bruit, température, vibrations et en mettant en place et en diffusant des recommandations au niveau des postures et espaces de travail.
- **Au niveau de l'accessibilité des lieux de travail**, en la prenant en compte dans toutes ses dimensions, tant physiques que numériques, elle permet d'améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des salarié-e-s. Elle doit prendre en compte tant les espaces communs de vie ou de repos, que l'ensemble de la chaîne de déplacement permettant d'accéder à son poste de travail. Elle concerne tant les bâtiments et installations existants que les nouveaux projets dans une logique d'anticipation.

Dans ce cadre, les parties conviennent de développer une démarche d'ergonomie dès les premières étapes de conception des installations, des bâtiments, des postes de travail, des bureaux, des procédés, tant au niveau individuel que collectif.

Les parties conviennent que la réflexion préalable aux aménagements des bureaux et tout particulièrement les « espaces partagés », doit prendre en compte les conditions d'exécution des métiers ou des activités, de leurs spécificités et correspondre à un besoin et ne pas être une fin en soi. »

Groupe Areva, accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail, 31 mai 2012.

13

POURQUOI FAUT-IL DOTER L'ENCADREMENT D'UN DROIT D'EXPRESSION POUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT ?

Les directions d'entreprise renvoient souvent la responsabilité de la mise en œuvre du droit à la déconnexion au management. C'est au management de proximité qu'en incombe la responsabilité. Il est donc nécessaire de s'assurer que le management de proximité dispose des moyens nécessaires pour faire face à la charge de travail et qu'il dispose d'un droit d'expression sur ses moyens et ses conditions de travail.

CE QUE DIT LE DROIT

La liberté d'expression est un droit fondamental reconnu à toute personne. Cette liberté s'exerce librement « sauf abus » dans l'entreprise conformément à l'**article L. 1121-1 du Code du travail**.

Le droit d'expression directe et collective des salarié-e-s institué par la loi Auroux du 4 août 1982 vise notamment « *les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production* » (**article L. 2281-2 Code du travail**). Il trouve toute sa place dans la recherche d'une expression des ingénieur-e-s, cadres et technicien-ne-s sur leurs conditions de travail, en particulier sur la durée du travail.

Force est de constater que les accords de mise en œuvre du droit d'expression des salarié-e-s n'ont pas rencontré le succès espéré, malgré les sanctions pénales assortissant la carence de l'employeur à mettre en œuvre la négociation et les incantations récurrentes aux vertus du dialogue social.

La loi Travail vient de réitérer cette invitation à négocier sur le droit d'expression

directe et collective du travail qui fait partie de la négociation annuelle obligatoire sur la qualité de vie au travail. Elle indique en outre que ce droit d'expression peut s'effectuer, notamment grâce aux outils numériques disponibles dans l'entreprise. (**Code du travail. L.2281-1 et L.2281-2, loi Travail article 55**).

Il importe de veiller particulièrement à la mise en œuvre de ce droit d'expression sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail afin de faciliter les interventions de nos catégories.

CE QU'IL FAUT OBTENIR

L'ENCADREMENT DOIT :

- disposer de marge de manœuvre et d'un pouvoir prescripteur pour intervenir sur l'organisation du travail et la charge de travail individuelle et collective.
 - Disposer d'un droit d'expression et de proposition alternative pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion et la conduite du changement des organisations de travail.
 - Être formé sur la prévention de la pénibilité au travail, à la prévention des risques organisationnels (RPS), et à l'accompagnement des personnes en difficulté.
 - Pouvoir exercer son rôle d'exemplarité en matière de déconnexion.
 - Être sensibilisé et formé à l'usage des outils numériques connectés.
- Le manager doit disposer de suffisamment de temps à consacrer à son (ou ses) équipe(s). Son rôle doit être orienté vers :
- la restauration et l'animation du collectif de travail ;
 - le renforcement du soutien aux personnes et au collectif de travail ;
 - la résolution collective et le partage d'expérience au sein du collectif de travail.

POINT DE VIGILANCE

Ces exemples d'accords mettent l'encadrement en première ligne pour l'application du droit à la déconnexion sans lui donner pour autant les moyens d'exercer cette responsabilité. En outre, la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité n'est pas clairement rappelée.

« La gestion connexion / déconnexion de ses outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité, les nécessités de service ». C'est à la ligne managériale « de définir collectivement des règles d'accessibilité et de partager des repères sur la bonne utilisation de chaque outil numérique à partir de la charte d'usage des outils numériques. »

Accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.

Le management doit veiller au respect du droit à la déconnexion, *« notamment en s'attachant à ne pas envoyer de courriel pendant la période concernée ».*

Thales, accord cadre groupe relatif au télétravail, 24 avril 2015

« ...le salarié dispose d'un « droit de déconnexion ». La hiérarchie s'assurera par son exemplarité du respect de cette mesure. »

Groupe Areva, accord sur le développement de la Qualité de Vie au Travail, 31 mai 2012.

POURQUOI¹⁴

FAUT-IL INTÉGRER LE DROIT À LA DÉCONNEXION DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET COMMUNIQUER SUR L'ACCORD ?

L'essentiel des dispositions de l'accord doit être intégré dans le règlement intérieur de l'entreprise qui doit prévoir que :

- le ou la salarié-e n'a pas à être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail.
- Chaque salarié-e doit bénéficier de période d'interruption de ses messageries professionnelles correspondant au moins aux périodes de repos des salarié-e-s.
- L'entreprise ne peut licencier un-e salarié-e lorsqu'il-elle ne répond pas en dehors de son temps de travail ou d'astreinte à des sollicitations professionnelles.

Il est également nécessaire de prévoir une communication large auprès des salarié-e-s sur les dispositions de l'accord, et de rédiger une fiche synthétique « droit à la déconnexion », remise à l'ensemble des salarié-e-s.

15 COMMENT

FAIRE APPLIQUER LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Les dépassements horaires, favorisés ou masqués par l'utilisation des outils numériques, ont souvent comme cause première un sous-effectif. En effet, on relève une tendance forte dans les entreprises publiques ou privées à ne pas remplacer les postes vacants ou à ne pas embaucher selon les besoins.

Le « *surtravail* » est donc organisé et se traduit par des dépassements horaires imposés tacitement et non reconnus par l'employeur. Le régime du forfait jours est le plus souvent utilisé par les employeurs pour s'affranchir du décompte des heures travaillées. On aboutit à des heures supplémentaires non payées et non cotisées, et trop souvent à des atteintes à la santé, parfois graves. Faire respecter le temps de travail et sa juste rémunération participe à la lutte contre le chômage de masse, tout autant que du respect de la santé de chaque salarié-e.

Le respect du droit à la déconnexion peut être un nouvel outil pour mettre toute la lumière sur le respect du droit au repos, qui reste d'ordre public et bénéficie d'une protection forte de la jurisprudence, française et européenne.

Concernant le respect du droit à la déconnexion, il importe de le prévoir dans l'accord dédié en mettant en œuvre un suivi particulier permettant au salarié-e :

- de déclarer son amplitude de travail (heure de début et de fin de travail) afin de repérer si les temps de repos obligatoires sont respectés (11 heures entre deux plages de travail, **article L.3131-1 Code du travail**).
- De signaler les e-mails, textos et appels vocaux reçus en dehors des plages de travail.

Il conviendra de prévoir que ces déclarations soient transmises aux organisations syndicales et délégué-e-s du personnel en même temps qu'à l'employeur.

À défaut d'accord, il importe de tenter de faire intégrer ces modalités concrètes dans la charte élaborée par l'employeur, mais soumises à la consultation du comité d'entreprise. À défaut, il conviendra de faire acter dans le procès-verbal du comité d'entreprise les lacunes des dispositions prises par l'employeur en ce qu'elles ne permettent pas de garantir à chaque salarié-e « le plein exercice » de son droit à déconnexion.

Pour les salarié-e-s relevant du régime des forfaits jours, aussi bien l'**article L.3121-64** que l'**article L.3121-65 du Code du travail** prévoient qu'il revient à l'employeur de mettre en œuvre les modalités du droit à la déconnexion soit dans l'accord, soit dans la convention de forfait et d'en informer le salarié-e.

Le non-respect du droit à la déconnexion peut correspondre à plusieurs types de situation. Il peut résulter d'une charge de travail trop importante, de lieux de travail inadaptés, d'une carence dans l'organisation du travail entraînant de fréquents dépassements, périodiques ou constants. Il convient d'analyser la situation afin d'y apporter les réponses appropriées :

1 - En cas de situation isolée

Il convient dans le cadre des missions dévolues aux délégués du personnel (**article L.2313-1 Code du travail**), d'exposer sous forme de question la situation à la réunion mensuelle des délégués du personnel de façon à obtenir une réponse et une action de l'employeur. (**article L. 2315-8 et 2315-12 Code du travail**)

Les articles **L. 2315-8 et L. 2315-10 du Code du travail** prévoient la possibilité de poser tous les mois des questions à l'employeur, celui-ci étant tenu d'y répondre par écrit dans un délai de six jours. **L'article L. 2315-10** prévoit également lors de la réunion mensuelle des délégués du personnel, la possibilité de se faire assister par un représentant syndical, éventuellement extérieur à l'entreprise.

MODÈLE DE QUESTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

On pourra par exemple poser la question suivante : M. ou Mme X a reçu 10 courriels aux horaires et aux dates suivants, ..., soit pendant la plage de repos entre deux jours travaillés, ou pendant les jours de congés hebdomadaires, ou pendant la période de prise des congés payés, ou pendant un congé maladie ou pendant le congé maternité.

Comment l'employeur explique-t-il cette situation ?

Quelles sont les mesures que l'employeur entend prendre pour que cela ne se reproduise plus ?

DROIT D'ALERTE DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'article L. 2313-2 du Code du travail prévoit que « si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire du salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale... qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Cette disposition, à réserver au cas caractérisé où le non-respect du droit à la déconnexion est suffisamment important pour porter atteinte à la santé du / de la salarié-e, permet une action efficace pour sensibiliser l'employeur à la nécessité d'agir et s'il ne le fait pas efficacement de saisir le conseil des prud'hommes en la forme des référés afin d'obtenir les mesures appropriées.

Le délégué du personnel saisira par lettre recommandée avec accusé de réception l'employeur en faisant référence à l'**article L. 2313-2** et en lui demandant de procéder sans délai à une enquête contradictoire. Ce courrier devra détailler les éléments caractérisant l'atteinte à la santé du salarié et concernant le droit à la déconnexion, les éléments comme les mails, consignes, SMS reçus en dehors des plages de travail créant une situation de travail pathogène.

2 - En cas d'organisation du travail non-respectueuse des droits des salarié-e-s en matière de temps de travail

- LE CHSCT

Si le non-respect du droit à la déconnexion relève d'une organisation du travail délétère et concerne de nombreux salarié-e-s, le CHSCT et le comité d'entreprise

peuvent agir pour faire respecter les temps de repos, les durées maximales et l'obligation de déclaration et de paiement des heures supplémentaires. Le CHSCT dispose d'un droit d'enquête et d'expertise en matière de conditions de travail et peut mobiliser la présentation du programme annuel de prévention des risques afin de faire émerger les dépassements horaires (**articles L. 4612-1, L. 4612-2, 4612-16 et L. 4612-17 Code du travail**).

MODÈLE DE DÉLIBÉRATION RELATIVE AU RECOURS À UNE EXPERTISE :

Délibération du CHSCT lors de la réunion du (Date de la réunion)

1) Le CHSCT de (*Nom et adresse de l'établissement*) est confronté au non-respect de la législation relative à la durée du travail et aux temps de repos perturbant les conditions de travail des salariés de (*établissement - service - atelier*).

Il a été informé des dépassements d'horaires individuels ou collectifs fréquents et significatifs, ainsi que du non respect des temps de repos conformément aux dispositions des articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22, L. 3131-1 et L. 3121-2 du Code du travail.

Vu l'importance des impacts au niveau des conditions de travail : (Décrire les impacts prévisibles, possibles ou avérés sur les conditions de travail.

Arguments ou éléments de nature à mettre en évidence la présence du risque :

- *Le CHSCT a, depuis plusieurs mois déjà été destinataire de plaintes récurrentes de salariés mettant en avant des situations de stress / surcharge de travail / surmenage, des troubles musculosquelettiques (TMS), des situations de souffrance au travail.*
- *Relevés ou rapports du médecin du travail... (aussi détaillés que possible avec citations éventuelles).*
- *Accidents du travail, constats de maladies professionnelles,*
- *Arrêts maladie en nombre, données sur l'absentéisme,*
- *Éventuelles enquêtes / alertes du CHSCT.*

Vu les compétences du CHSCT en matière d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conférées par les articles L. 4612-1 et L. 4614-12 du Code du travail, décide de faire appel aux conseils d'un expert.

Vote : nombre de représentants du personnel présents : (Nombre). Nombre de voix POUR la décision : (Nombre). La décision est adoptée.

2) À cet effet, le CHSCT désigne :

- (Nom du cabinet d'expertise, raison sociale, adresse de l'expert), agréé par le ministère du Travail et compétent pour ce type d'intervention.

La mission de l'expert aura pour objet :

- Analyser les conditions de travail et les risques ou les facteurs de risques identifiés par le CHSCT.

- Aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention de ces risques professionnels et des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CHSCT sur les particularités des situations de travail ainsi créées.

Vote : nombre de représentants du personnel présents : (Nombre). Nombre de voix POUR la décision : (Nombre), la décision est adoptée.

3) Le CHSCT donne pouvoir à Monsieur (NOM Prénom), représentant du personnel au CHSCT, pour prendre les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision du CHSCT et pour représenter le CHSCT dans toute procédure administrative ou judiciaire liée à la présente décision, notamment pour ester en justice et constituer un avocat.

Vote : nombre de représentants du personnel présents : (Nombre). Nombre de voix POUR la décision : (Nombre), la décision est adoptée.

- LE CE

Le comité d'entreprise utilisera le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue par les articles **L. 2323-15** et détaillée par l'article **L. 2323-17 du Code du travail**. À cette occasion, par voie de résolution ou de déclaration d'une organisation syndicale, annexée au procès-verbal, il conviendra de faire état des dépassements horaires constatés et du non-respect des temps de repos, ainsi le cas échéant de l'impossibilité dans laquelle se trouvent placé-e-s les salarié-e-s d'exercer leur droit à la déconnexion.

16 COMMENT

FAIRE RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN SAISSANT L'INSPECTION DU TRAVAIL ?

Dans tous les cas, il importe d'informer l'Inspection du travail compétente et de lui demander d'intervenir soit afin de procéder à une mise en demeure pour faire respecter les durées maximales de travail et les temps de repos, soit afin de dresser procès-verbal d'infraction à la durée du travail.

- a) Durée maximale de travail pour les salariés qui ne sont pas en forfaits jours :
- Durée quotidienne maximale de travail : 10 heures (**article L. 3121-18 du Code du travail, Ordre public**) - <http://urlz.fr/4Ypm>
 - Durée hebdomadaire maximale de travail : 48 heures (**article L. 3121-20 du Code du travail, Ordre public**) - <http://urlz.fr/4Yp5>
 - Durée hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines : 44 heures ou 46 heures (**article L. 3121-22 du Code du travail, Ordre public**) - <http://urlz.fr/4Yp9>
- b) Temps de repos obligatoire pour l'ensemble des salariés (y compris pour les forfaits jours) :
- Durée minimale consécutive de repos quotidien : 11 heures (**article L. 3131-1 du Code du travail, Ordre public**) - <http://urlz.fr/4Ypk>
 - Durée minimale de repos hebdomadaire : 24 heures , lesquelles s'ajoutent aux 11 heures de repos quotidien (**article L. 3121-2 du Code du travail**) - <http://urlz.fr/4Ypn>

Modèle de lettre (saisine par un(e) salarié(e)) :

Nom Prénom

Adresse

Code postal Ville

Numéro de téléphone

Inspection du travail de (lieu)

Adresse

Code postal Ville

(Ville), le (date)

Objet : dénonciation du non-respect des durées maximales de travail et / ou des durées quotidiennes / hebdomadaires de repos.

Madame, Monsieur,

Je suis salarié(e) de l'entreprise (nom et raison sociale) depuis le (date d'embauche) en temps que (fonction).

Je me permets de vous contacter car il me semble que mon employeur, (nom prénom), ne respecte pas les dispositions du code du Travail relatives aux durées maximales de travail (et / ou aux durées quotidiennes / hebdomadaires de repos).

En effet, pour ma part, j'effectue (nombre d'heures réalisées par jour / semaine). (lister ici les divers abus) : mail, textos, appels vocaux ou diverses sollicitations d'ordre professionnel reçus ne permettant pas de respecter les durées maximales et les temps de repos.

En conséquence, le nombre d'heures de travail réalisé est excessif au regard de la législation. Par ailleurs, je ne suis pas le / la seul(e) à souffrir de cette situation. En effet, d'autres salarié-e-s (noms prénoms) se retrouvent également confronté-e-s à ce problème.

Aussi, je vous demanderais de bien vouloir faire le nécessaire afin que cesse cette atteinte aux dispositions légales.

Conformément à l'article 15 de la Convention Internationale du Travail numéro 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Signature

Modèle de lettre (saisine par le représentant CHSCT) :

Nom Prénom

Membre du CHSCT (nom / localisation)

(Madame ou Monsieur) L'inspecteur-trice du travail

Adresse

Code postal Ville

(Ville), le (date)

(Madame ou Monsieur) L'inspecteur-trice du travail,

Je suis salarié-e de l'entreprise (société, établissement ou chantier, adresse, téléphone).

Malgré plusieurs observations du personnel, l'employeur persiste dans son refus de respecter la réglementation sur les durées maximales du temps de travail et des temps de repos obligatoires.

En effet, (lister ici les diverses infractions) : mail, textos, appels vocaux ou diverses sollicitations d'ordre professionnel reçus ne permettant pas de respecter les durées maximales et les temps de repos.

En conséquence, le nombre d'heures de travail réalisé est excessif au regard de la législation. Par ailleurs, je ne suis pas le / la seul(e) à souffrir de cette situation. En effet, d'autres salarié-e-s (noms prénoms) se retrouvent également confronté-e-s à ce problème.

Je vous prie, en conséquence, de bien vouloir venir constater ces infractions, de dresser procès verbal et de m'informer de sa transmission au Parquet.

Je prie d'agréer, (Madame ou Monsieur) L'inspecteur-trice du travail l'expression de ma considération distinguée.

Conformément à l'article 15 de la Convention Internationale du Travail numéro 81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

Signature

17 COMMENT

FAIRE RESPECTER LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN SAISSANT LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES ?

Sur la base des éléments de non-respect de la durée du travail, il est possible de saisir le Conseil des prud'hommes afin de faire payer les heures de travail effectivement réalisées et de faire sanctionner les atteintes à la santé par l'octroi de dommages-intérêts. La jurisprudence admet également de statuer sur la validité des conventions de forfaits jours. Les dossiers doivent être précisément étayés et nécessitent une approche collective et militante afin d'obtenir le meilleur retentissement possible auprès de l'employeur. En tout état de cause, il convient de recommander aux salariés de noter précisément les heures réellement effectuées chaque jour et de conserver toutes les pièces le prouvant (mails...).

Liens utiles :

- Saisine du Conseil de prud'hommes - <http://urlz.fr/4Yqh>
- Durée du travail - <http://urlz.fr/4Yqk>
- Harcèlement moral - <http://urlz.fr/4Yqm>

COMMENT¹⁸ COMMUNIQUER SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

1 - COMMUNIQUER EN AMONT POUR SENSIBILISER ET PESER

Dès le départ, vous pouvez définir des objectifs de communication qui vous permettront de mieux préparer les négociations et d'engager le dialogue avec les salarié-e-s, afin de gagner en rapport de force et en représentativité.

Consulter les salarié-e-s pour évaluer leur temps de travail, leur salaire horaire, leur surcharge informationnelle, le bouleversement des techniques de management, c'est déjà communiquer sur la nécessité d'un réel droit à la déconnexion. Si vous arrivez à établir un diagnostic partagé au plus près de chaque poste de travail, vous aurez déjà fait l'essentiel. La consultation permet aussi d'associer les salarié-e-s à la définition des revendications. Pour cela, vous pouvez notamment utiliser la consultation présente en première partie de ce guide. Une fois l'état des lieux effectué, vous pouvez faire une campagne avec les chiffres (« 10 % des salariés de notre entreprise travaillent plus de 50 heures par semaine »). Vous pouvez aussi utiliser la campagne *virale* avec le mail envoyé le soir ou le week-end pour créer le débat.

2 - COMMUNIQUER SUR L'ÉCHÉANCE EN ELLE-MÊME

Ne partez pas du principe que vos collègues connaissent le rythme ou le cadre des négociations. Le travail des représentants syndicaux peut parfois sembler distant pour des salarié-e-s que certaines directions ou organisations syndicales n'informent pas à hauteur des enjeux, en particulier dans un contexte social marqué par la pression financière.

Par conséquent, en faisant connaître les dates de la négociation en tant que telle, vous établissez déjà un rapport de force (comme cela est souvent fait dans le cas des NAO sur les salaires, par exemple). C'est aussi l'occasion de communiquer sur les obligations et les manquements importants de la loi El Khomri sur ce sujet.

Si, à la place, par exemple, d'un « groupe de travail pour la rédaction d'une charte de bonnes pratiques des outils numériques » vous obtenez une réelle séance de « négociations en vue d'un accord sur les modalités du plein exercice par le salarié-e de son droit à la déconnexion » et que vous en faites une échéance attendue par les salariés concernés, vous aurez déjà en partie redéfini les règles du jeu en freinant les discussions parallèles et bipartites susceptibles de déboucher sur des textes creux, ou même en défaveur des salarié-e-s. En ce sens, la bataille de la communication porte aussi sur les termes du débat, et donc la manière dont il est perçu par le collectif de travail.

3 - COMMUNIQUER PENDANT LES NÉGOCIATIONS

La traduction concrète du droit à la déconnexion est très attendue par les salarié-e-s, même si certains peuvent sembler pessimistes quant à la possibilité de gagner de nouveaux droits protecteurs en matière de surcharge et d'organisation du travail.

Plutôt que de partir du postulat que l'exercice de la négociation est entièrement délégué par les salarié-e-s à leurs représentants, vous pouvez utiliser la communication à double sens pour créer un dialogue permanent et impliquer le collectif de travail dans les négociations.

Informez du déroulé et des avancées ou reculs envisagés, mais pas seulement : en fournissant des espaces d'expression aux salarié-e-s pendant les négociations elles-mêmes, vous pourrez ainsi jauger votre capacité à engager des luttes gagnantes. Les réseaux sociaux sont des outils précieux pour « inviter les salarié-e-s à la table des négociations ».

N'hésitez pas à diffuser sur twitter et facebook le détail des textes examinés et des positions exprimées, de façon à pouvoir mettre la négociation sous contrôle des salarié-e-s.

4 - COMMUNIQUER APRÈS LES NÉGOCIATIONS, POUR DÉCIDER DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD

- Consulter les syndiqué-e-s pour définir la position CGT.
- Soumettre la position CGT sur la signature aux salarié-e-s.

NB : du fait des pressions managériales, il vaut toujours mieux permettre aux salarié-e-s qui le souhaitent de donner leur avis de façon anonyme.

Il est important de communiquer sur le résultat des négociations, qu'il soit positif ou négatif. S'il est positif, vous avez tout intérêt à valoriser votre démarche et vos victoires. S'il est négatif, montrez aux salarié-e-s et au-delà que vous avez négocié avec conviction et sur quel objectif et expliquez pourquoi les échanges avec l'entreprise n'ont pas permis d'aboutir à un résultat favorable. Evoquez également la suite afin de donner des perspectives au collectif et aux salarié-e-s. Cela vous permettra aussi de montrer à l'entreprise que le dossier n'est pas clos.

5 - NE PAS OUBLIER LA PRESSE

Échanger avec les médias vous permettra, d'une part, de peser plus fortement sur les négociations, et d'autre part de valoriser vos résultats auprès des salarié-e-s, de l'entreprise et du grand public. N'oubliez pas que la presse locale peut jouer un grand rôle pour l'ancrage d'une lutte sur un territoire.

Comment s'exprimer et contacter les médias ?

En premier lieu, il convient de définir le ou les messages que vous souhaitez faire passer, et à quel niveau (national ou local). Veillez à formuler vos informations en ayant pour objectif de vous adresser à des journalistes. Il ne s'agit pas de rédiger un tract, mais plutôt de délivrer les informations importantes qui justifient un fait d'actualité.

Pour solliciter les médias, vous pouvez vous appuyer sur les contacts que vous avez déjà pu constituer ou vous rapprocher des autres organisations (Fédération, UD, UGICT, etc.).

Pour vous aider à structurer les informations et à faire connaître une actualité, vous pouvez rédiger un communiqué de presse et un dossier de presse pour le compléter.

Quelques conseils :

- 1 - **Constituer un fichier de contacts précis** (pas juste une liste d'adresses mail).
- 2 - **Préparer les éléments de langage** : message principal à transmettre, problématiques possibles et réponses.
- 3 - **Structuration du communiqué de presse** :
 - > Titre court et clair
 - > Introduction de 4 lignes qui résume le message principal
 - > 4 paragraphes au plus pour contextualiser et expliquer les actions menées et les résultats (ou les blocages)
 - > Conclusion en 3 lignes pour donner les suites ou perspectives
 - > Ne pas oublier d'indiquer aux journalistes la personne à contacter
- 4 - Vous pouvez constituer en complément **un dossier de presse** si l'ampleur du sujet le nécessite.
- 5 - Une fois le communiqué de presse transmis par mail aux médias, vous pouvez **cibler les journalistes** à rappeler directement afin de les convaincre de traiter votre actualité.

6 - CONSTRUIRE UN PLAN DE COMMUNICATION QUI SOIT UN VÉRITABLE PLAN DE TRAVAIL SYNDICAL

Afin de matérialiser votre démarche syndicale en objectifs de communication, puis en actions concrètes, vous pouvez construire un retroplanning de communication qui soit un véritable plan de travail pour une ou plusieurs personnes. En face de chaque objectif de communication, vous pouvez accoler un support et des contenus adaptés, et partager les responsabilités pour impliquer largement les forces militantes.

Posez-vous également la question des contraintes humaines, techniques, matérielles et budgétaires, mais ne partez pas du principe que la communication est un exercice difficile et couteux : à l'heure du numérique, on peut faire beaucoup avec peu de moyens.

Par exemple :

- o **Objectif** : S'appuyer sur le vécu et les aspirations des cadres en matière d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

- o **Calendrier** :

J-90 : Lancer un questionnaire en ligne en envoyant le lien par mail et en diffusant l'adresse sur un flyer A5.

J-60 : Arrêter les résultats pour les analyser et les synthétiser.

J-30 : Envoyer par mail une analyse synthétique et publier sur le site les résultats détaillés.

J-15 : distribuer un tract infographique faisant état des chiffres clés et publier chaque jour un de ces chiffres sur les réseaux sociaux.

J-2 : envoyer une newsletter récapitulative, imagée et vivante, avec un débouché clair (un lieu, un mail, ou une URL pour suivre l'avancement).

7 - TRAVAILLER MINUTIEUSEMENT LES CONTENUS, PAS JUSTE LA MISE EN FORME

En matière de contenus, il est toujours pertinent de combiner des faits objectifs (chiffres « officiels » ou « contre-expertise », état des lieux local, par branche, ou national) et des approches subjectives qui reflètent le vécu et les aspirations des salariés, et la manière dont les positions du syndicat y font écho. Vous pouvez également intégrer des citations ou témoignages qui humanisent votre démonstration et permettent aux collègues de s'identifier à la problématique. Vous pouvez enfin citer les nombreux exemples d'avancées obtenues ailleurs et que nous mentionnons dans ce guide afin de fournir des perspectives concrètes et réalisables.

8 - UTILISER DES OUTILS DISPONIBLES, SIMPLES ET ACCESSIBLES À TOUS

- Reference-syndicale.fr, plateforme de blogs pour les syndicats.
- Syndicoop.fr, plateforme syndicale et coopérative, et sa Mutuelle de tracts.
- Framasoft.org : portail de logiciels, et services en ligne en open source.

Les vecteurs possibles pour communiquer :

- Site web ou blog.
- Newsletter / Mailings de masse.
- Mails individuels ou groupés, personnalisés.
- SMS (J-1/ pendant les négociations).
- Réseaux sociaux (Facebook, Twitter pour les journalistes et les militants).
- Presse écrite, radio, TV, web, locale et nationale.
- Affichettes pour panneaux syndicaux / collages d'affiches.
- Tracts (Flyers, 1 page, recto verso).
- Réunions d'informations et d'échanges.

Plus d'informations et liste complète : droitaladeconnexion.info/communiquer/

PRIX : 2 €

DROIT ALA DECONNEXION.INFO

UGICT.CGT.FR

 [CGT Ingés Cadres Techs - UGICT](#)

 [CGTCadresTechs](#)