

## Séparation vie privée/vie pro : le droit avance

L'effectivité du droit à la déconnexion passe par la reconnaissance du travail gris (celui qui n'est justement pas reconnu car hors des radars comme les mails pendant les congés). Que la justice impose sa rémunération est un pas qui doit conduire les entreprises à des comportements plus loyaux et responsables.

### Mails et SMS considérés comme du travail effectif

La cour de cassation a considéré, en novembre dernier, comme du travail effectif la réception de mails et de SMS d'une employée hors de son temps de travail et a condamné l'entreprise responsable à lui payer des heures supplémentaires (Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 8, 16/11/2017, n° 16/11493).

### Cadres Exécutifs Autonomes et paiement d'heures supplémentaires

Le temps de travail des CEA est calculé en nombre de jours par an. Chez Orange, ce « forfait jour » est de 207 jours travaillés par an, avec 20 Jours de Temps Libre pour un temps plein (19 en comptant la journée de solidarité) qui s'ajoutent aux congés annuels (25 jours). Comme tous les salariés, les CEA bénéficient de garanties :

- le repos quotidien de 11H consécutives par 24H
- le repos hebdomadaire de 35H consécutives sur une semaine
- la pause méridienne d'au moins 45 minutes
- une amplitude (intervalle entre les repos quotidiens et/ou hebdomadaires) maximale de 11H par jour
- un nombre de jours travaillés ne pouvant excéder 6 jours continus.

En principe les CEA n'ont pas droit au paiement d'heures supplémentaires mais à des récupérations en cas de dépassement des 207 jours dus. Cela implique cependant que les règles relatives à leur repos soient respectées et qu'ils bénéficient des entretiens auxquels ils ont droit quant à leur charge de travail et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle (art. L. 3121-46 du code du travail). La Cour de cassation a ainsi condamné un employeur parce qu'il n'avait pas respecté ces règles et qu'il n'avait pas pris de mesures effectives pour remédier à la surcharge de travail évoquée par la salariée au cours de l'entretien annuel. Cela a eu pour conséquence de priver d'effet la convention de forfait de la salariée et d'ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires (Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 25 janvier 2017 N° de pourvoi 15-21950).

## Déconnectons !

Vous êtes peut-être parmi ces 78 % de cadres qui n'ont pas déconnecté pendant leurs congés. Malgré l'invitation à la déconnexion qui est devenue un droit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Malgré les incitations appuyées des psychologues, sociologues, médecins du travail et même de nos dirigeants. Malgré les garde-fous mis en place pour que notre vie privée ne soit pas dévorée par le travail. Alors, ces 78 % de cadres seraient-ils individuellement coupables de comportements déviants, maladivement accros à leurs outils numériques et, derrière, au travail ? Autrement dit seraient-ils des boulomaniaques, acteurs consentants de leur propre exploitation ? 78 % cela fait tout de même beaucoup de déviants !

Au-delà d'un certain pourcentage il y a lieu de questionner le collectif, questionner l'organisation du travail, sa charge et son intensité et, plus généralement, les processus qui engendrent ces débordements. Débordements dont on nous dit et redit, à l'instar du blurring (disparition de la frontière vie privée/vie pro), qu'ils sont devenus un enjeu de santé publique car facteurs de burn out, de maladies cardiaques... et de perte d'efficacité pour l'entreprise.

À Orange si le contexte est très différent de celui de 2009 (qui vaut à 7 des anciens dirigeants de FT d'être renvoyés en correctionnelle), le manque de personnel et la surcharge de travail sont au cœur d'une dégradation extrêmement problématique des conditions de travail, confirmée par toutes les enquêtes, à commencer par celle des médecins du travail portant cette année sur les managers et les boutiques. À cet égard des mesures concrètes doivent être prises d'urgence. Privilégier la prévention primaire intégrée (voir l'interview de Tarik Chakor). Mettre les moyens, en termes d'emplois notamment, pour atteindre les objectifs dans le temps légal rémunéré. Connaître et faire appliquer le droit et les accords, négociés et signés par FOCom, notamment sur la charge de travail et la digitalisation.



# 3 questions à...

*...Tarik Chakor, maître de conférences en sciences de gestion à l'université Savoie-Mont-Blanc et membre de la chaire Management et santé au travail de l'université Grenoble-Alpes.*

**La question de la santé au travail ressurgit aujourd'hui avec le procès des dirigeants de FT et une prise de conscience qu'il ne peut y avoir impunité des responsables. Comment évaluez-vous l'évolution de la législation et des mentalités ?**

**Justement, à FOCOM, nous sommes très circonspects sur les notions de stress, QVT, RPS, bien-être au travail, auxquelles on préfère le terme de conditions de travail, qu'en pensez-vous ?**

**Comment agir sur les vraies causes ?**

La législation évolue depuis la loi de 2002 de modernisation sociale. On parle maintenant de santé physique et mentale. C'est une avancée et on a vu la mise en place de différentes missions ministérielles, de publications (rapport Gollac), de collège d'expertise... La jurisprudence a progressé. L'employeur a une obligation de sécurité de résultat et sa responsabilité pénale est engagée. Il y a une réelle avancée au niveau politique, social et médiatique. On voit notamment aujourd'hui foisonner de nouveaux termes en santé au travail...

Il y a des effets de mode. Au début des années 2000 on parlait de harcèlement dans la foulée de l'ouvrage de Marie-France Hirigoyen. Est ensuite venu le stress et on a vu poindre les RPS (risques psychosociaux), la QVT (qualité de vie au travail). On voulait voir le verre à moitié plein et on a parlé de bien être, de bonheur. Ce sont des étiquettes, des portes d'entrée différentes mais qui désignent en fait les conditions de travail, la manière dont se réalise l'activité dans l'entreprise. Aujourd'hui, quand on parle de santé au travail, il n'y a pas de consensus autour de ces termes. Chacun leur fait dire ce qu'il veut, souvent en fonction de ses intérêts. Cela favorise les jeux d'acteurs. Derrière il y a un enjeu stratégique d'imputation des responsabilités. Opter pour des solutions individualisées, c'est indirectement dire que la source du mal, c'est le salarié. Si l'on s'intéresse à l'organisation du travail, on présuppose qu'on décale la responsabilité au niveau collectif, de l'entreprise.

Il ne faut pas penser la santé au travail indépendamment du reste : de la GPEC, de la politique de formation et de rémunération. Une bonne GPEC permet aussi de prévenir le stress ! Il s'agit de partir d'un diagnostic le plus complet et partagé possible comme l'y incitent l'ANACT et l'INRS pour réaliser les démarches dites de prévention primaire axée sur l'organisation du travail, la répartition des tâches, la charge de travail... On sait que la prévention secondaire vise le renforcement des salariés, à mi-chemin entre le collectif et l'individuel avec des outils permettant notamment de gérer le stress, de "faire avec". Et que la prévention tertiaire est plutôt curative pour traiter les situations d'urgence ou à court terme.

En résumé il s'agit de développer une prévention primaire intégrée à l'ensemble des décisions. Ce doit être une démarche constructive et partagée par l'ensemble des acteurs. La santé au travail est l'affaire de tous.

Bref, faire plus de GHR (gestion humaine des ressources) que de GRH! ♦

## LE CHIFFRE DU MOIS

# 78%

c'est le pourcentage de cadres qui consultent mails et SMS professionnels pendant leur temps libre selon un sondage de l'Ifop mené en juillet. Et ce malgré un droit à la déconnexion sanctuarisé par la loi depuis le 1er janvier 2017. Ce résultat est corroboré par l'enquête menée par l'institut de sondage Harris Interactive qui montre que les cadres consultent leur messagerie professionnelle pendant leurs congés afin de « garder un œil sur les dossiers » (49 %), de « ne pas laisser ses collègues en difficulté » (45 %) ou de « valider certains éléments » (37 %). ♦