

*L'introduction du droit à la déconnexion dans le Code du Travail est une première avancée. La charge de travail des salariés, liée à l'usage des outils numériques, reste à régler...*

En septembre 2015, le rapport Mettling avait ouvert le débat de l'impact du numérique sur les conditions de travail des salariés. Celui-ci préconisait de le sécuriser avec une obligation de déconnexion des moyens de communication en dehors du temps de travail.



La Loi Travail a pris en compte ce sujet.

**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, une négociation doit s'instituer portant sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.**

Il n'y a aucune obligation de conclure.

À défaut d'accord, l'employeur a pour seule obligation d'élaborer, unilatéralement, une Charte qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion, avec des actions de formation et de sensibilisation, à « *un usage raisonnable des outils numériques* ».

Selon une étude réalisée par l'Apec en 2014, 76 % des 2,9 millions de Cadres travaillant en France estiment qu'être connectés à leur entreprise en dehors de leur temps de travail leur facilite l'accès aux informations, et 72% considèrent que cela améliore leur réactivité. Une part analogue juge que cela augmente leur charge de travail.

La Loi ne prévoit pas de sanctions spécifiques en cas d'absence de discussions ou de Charte sur le sujet. Elle n'impose aucunement la mise en place d'un outil technique qui couperait l'accès au mail ou à l'intranet.

L'introduction du droit à la déconnexion dans le Code du Travail est cependant une première avancée, mais il **reste à régler la question de la charge de travail** des salariés, intrinsèquement liée à l'usage des outils numériques.

Le développement des outils numériques a accru la mobilité. Le cadre classique du lieu de travail, et le rapport au temps de travail ont explosé. Beaucoup de salariés travaillent ainsi au-delà de leurs horaires de travail, ou pendant leurs congés.

L'utilisation des outils numériques n'est pas sans conséquences sur la santé au travail, avec des risques d'épuisement et au final une baisse de la qualité du travail.

**Le droit à la déconnexion est un véritable enjeu pour la santé des salariés.**

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle remet en cause le fondement du droit du travail qui garantit que **le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.**



Selon une étude publiée en août 2015 dans la Revue médicale « The Lancet », trois cadres sur quatre utilisent les NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication) en dehors de leur temps de travail et 30% ne se déconnectent jamais. **Or, le risque d'AVC augmente de 10 % au delà de 40 heures de travail hebdomadaire et de 27% à partir de 49 heures.**

Cette situation va à contre-courant des évolutions sociétales structurantes :

- attachement à l'équilibre vie au travail et hors travail, le bien travailler,
- conjoncture économique où la montée du chômage côtoie une explosion du travail dissimulé.

En augmentant la mobilité, le numérique favorise aussi le travail « atypique » (portage salarial, salarié nomade, travail dit « indépendant », auto-entrepreneurs), avec tous les risques que ces nouvelles façons de travailler comportent, notamment psychosociaux.

Le numérique entraîne également l'expansion du télétravail. Toutefois, si 95 % des télétravailleurs voient une amélioration de leur qualité de vie, en parallèle 61 % ressentent une augmentation de leur temps de travail.

Le droit à la déconnexion a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, assujettis ou non à un forfait en jours. S'agissant spécifiquement des salariés au forfait-jours, les modalités d'exercice de ce droit doivent figurer dans l'accord collectif prévoyant la conclusion de tels forfaits ou, à titre supplétif, dans un document établi par l'employeur.

Ce droit à la déconnexion pour tous est cependant en totale contradiction avec le reste de la Loi Travail qui permet l'allongement du temps de travail, avec baisse de la rémunération des heures supplémentaires et assouplissement des forfaits jours.



**Au lieu d'agiter des chiffons rouges en annonçant vouloir revenir sur les 35 heures, le patronat et les politiques seraient bien inspirés de s'intéresser au temps de travail qui en réalité ne cesse d'augmenter.** Les salariés travaillent en moyenne 39.5 heures par semaine, les Cadres 44,1 heures, et le travail dissimulé explose.

**La Cgt estime qu'il y a urgence !**

**Des mesures concrètes doivent être prises par l'employeur pour encadrer l'usage de l'outil numérique.**

**La Cgt propose notamment :**

- la mise en place d'un système auto-déclaratif du temps de travail effectué, pour celles et ceux qui n'ont pas les horaires variables,
- 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 d'un bilan annuel du temps de travail et de la charge de travail au CHSCT et au Comité d'entreprise.

**La Cgt prendra toute sa place dans la négociation qui aura lieu à BNP PARIBAS.**

