

ACCORD COLLECTIF – DROIT À LA DÉCONNEXION. L'Institut du travail de l'Université de Strasbourg a analysé, dans le cadre d'une étude confiée par la Direccte Grand Est, 149 accords conclus au titre du droit à la déconnexion dans le Grand Est avant octobre 2018. La moitié des accords ne comporte aucune innovation, un quart adapte le texte type aux particularités de l'entreprise, enfin, un quart innove vraiment. Au global, le sujet n'a pas suscité d'engouement.

Droit à la déconnexion : l'imitateur, l'adaptateur et l'innovateur

Thomas Kapp, Directeur du travail, Direccte Grand Est et **Fabienne Tournadre**, Maître de conférences, Institut du travail de Strasbourg

Mail on Holiday qui supprime automatiquement vos courriels pendant vos absences, blocage des serveurs informatiques de votre entreprise à partir de 21 heures et les dimanches, interdiction du transfert de vos mails depuis votre boîte professionnelle, assistants virtuels qui assurent le prétraitement automatisé de vos courriels et vos pourriels, fermeture automatique des lumières et volets de votre entreprise, pause-déjeuner obligatoire...

Si ces dispositifs sont en place sur votre lieu de travail, c'est que vous travaillez dans une des rares entreprises qui a innové en matière de déconnexion; mais les accords dans ce domaine ne sont pas tous aussi radicaux ou innovants, bien loin de là...

L'Institut du travail de l'Université de Strasbourg a analysé, dans le cadre d'une étude¹, confiée par la Direccte Grand Est, l'intégralité des accords conclus au titre du droit à la déconnexion dans le Grand Est avant octobre 2018. Les 149 textes portant réellement sur la déconnexion ont pu être rassemblés en trois catégories, « les imitateurs », « les adaptateurs » et « les innovateurs ».

1 LES IMITATEURS

Les imitateurs proposent un accord copier-coller d'un modèle standardisé, diffusé assez largement sur internet sans pour autant qu'il soit possible de déterminer son concepteur originel. Des sites juridiques, des sites des organisations professionnelles, des sites d'organismes de formation contribuent à la diffusion de ce modèle d'accord. Il suffit de rechercher « accord type déconnexion » sur internet pour le trouver. Bien que la plupart des sites qui

diffusent ce modèle recommandent une adaptation aux particularités de l'entreprise, les concepteurs des accords de type imitateur ne font pas ce travail.

Ces accords sont donc formulés et rédigés à l'identique, quelle que soit l'entreprise. Ils ont la même structure interne et comprennent les mêmes mesures. Ils sont construits de la même manière: un préambule avec un rappel des dispositions du Code du travail; un article préliminaire de définitions; un article relatif au champ d'application, qui couvre l'ensemble du personnel; un article relatif à la surcharge informationnelle liée à l'usage de la messagerie électronique professionnelle, contenant des recommandations, du type « s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles »; un article relatif à la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels et un article relatif au droit à la déconnexion hors du temps de travail effectif.

Les imitateurs représentent tout de même la moitié des accords, ils sont souvent conclus dans des entreprises de moins de 250 salariés.

2 LES ADAPTATEURS

Sans présenter de vrais bouleversements ni réelles innovations ou originalités par rapport aux imitateurs, les accords de type adaptateur témoignent d'un effort des partenaires sociaux pour adapter le texte type à quelques particularités de l'entreprise. Les négociateurs ont essayé de sortir de la logique de copier-coller que l'on retrouve dans la catégorie précédente. Ils vont par exemple personnaliser « à la marge » la rédaction et assez souvent s'ap- ●●●

¹ F. Besnier, M. Forté, T. Garat, M.-E. Liakopoulou, N. Moizard, F. Tournadre, Négociateur la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est, rapport de recherche pour la Direccte Grand Est, juillet 2019 [<https://idt.unistra.fr/recherches-et-publications/publications-et-contrats-de-recherche-de-linstitut-du-travail-de-strasbourg/contrat-de-recherche-sur-le-droit-a-la-deconnexion-directe-grand-est-institut-du-travail-2019/>]; <http://grand-est.directe.gouv.fr/Negociateur-la-deconnexion>

●●● puyer sur un diagnostic de situation quant à l'utilisation des outils numériques dans l'entreprise: enquête auprès des salariés, collecte des données statistiques *via* le service informatique ou audit par la DRH. Ce diagnostic préalable permettra alors de proposer des adaptations des dispositions générales que l'on retrouve systématiquement dans les accords de type imitateurs. Les partenaires sociaux manifestent leur volonté de trouver un texte plus adapté et pertinent pour l'entreprise. L'accord portera une attention particulière aux modalités propres de l'activité de l'entreprise comme le fonctionnement en trois-huit, le télétravail, le forfait-jour, la communication avec l'international... On y retrouve aussi une personnalisation des mesures concernant la sensibilisation (charte ou guide; journées d'intégration des nouveaux collaborateurs) et la formation, ainsi que le rappel de la nécessaire exemplarité du manager. Ces accords définissent aussi plus clairement les données sur lesquelles s'appuiera leur suivi: commission de suivi ou implication de la CSSCT du CSE.

Ces accords représentent un quart des accords examinés.

3 LES INNOVATEURS

Comme les adaptateurs, les innovateurs diffèrent des accords de la première catégorie mais vont présenter la particularité d'introduire des mesures innovantes, souvent plus contraignantes dans l'usage des outils numériques et assorties de sanctions. Les concepteurs d'accords de ce type manifestent clairement leur volonté de développer une politique active de mise en place de la déconnexion. Les négociateurs ont eu à cœur de trouver l'accord le plus adapté et pertinent pour l'entreprise. Ils bornent et régulent le plus possible l'usage des outils numériques et inventent pour cela les outils spécifiques à leur entreprise.

Ces accords représentent le dernier quart analysé. On les retrouve plus fréquemment dans des entreprises moyennes ou grandes.

Les innovations sont extrêmement variées. Dans la majorité des cas, les négociateurs ont travaillé sur la forme de l'accord, qui diffère fortement du modèle type repris par les imitateurs. Leur point commun est la précision et le caractère très concret des mesures ainsi que parfois leur caractère obligatoire et coercitif. On y retrouve des mesures radicales de déconnexion totale telles le blocage des serveurs ou la suppression des mails.

Une originalité réside dans la mise en place fréquente de procédures d'alerte au bénéfice d'un salarié qui n'arriverait pas à se déconnecter, de rappels des pratiques vertueuses notamment lors d'entretiens avec la hiérarchie mais aussi la possibilité pour l'employeur de sanctionner le non-res-

pect des temps de déconnexion. Les mesures de sanctions peuvent être plus ou moins coercitives. Ainsi, un accord prévoit : « *Pour faciliter le droit à la déconnexion, tout salarié identifié comme travaillant en dehors de ces plages de manière répétée, en dehors de cas d'accroissement temporaire de travail, fera l'objet d'un rappel des consignes de la part de son responsable hiérarchique direct. Dans le cas où, après avoir eu cet entretien, la situation était amenée à perdurer, le salarié en question sera reçu par le DRH afin de comprendre les raisons liées à ce mode de travail particulier et répété. Après ces deux entretiens, en cas de prolongation de cette pratique, le salarié s'exposerait à toute sanction disciplinaire prévue par le règlement intérieur.* » Mesure extrême de protection du salarié contre lui-même!

Souvent ces accords s'intéressent aux causes de la non-déconnexion en cherchant à différencier les causes conjoncturelles des causes structurelles. Ils s'intéressent aussi aux effets négatifs des nouvelles technologies sur la santé. Ils préconisent la mise en place de diagnostics réguliers portant notamment sur les risques psychosociaux.

Les institutions représentatives du personnel et les salariés sont très largement associés à l'élaboration et au suivi de ces accords. L'enquête de terrain qui vient compléter l'étude de l'Institut du travail montre que dans une des entreprises ayant conclu un accord innovant des groupes de travail ont été mis en place. Ces groupes de travail ont permis d'aborder le travail au quotidien des différents métiers et aux services des ressources humaines d'appréhender les contraintes que les collaborateurs peuvent vivre.

4 BEAUCOUP D'ENTREPRISES N'ONT PAS SIGNÉ D'ACCORD

Beaucoup d'entreprises ne sont pas couvertes par un accord déconnexion (ni par un plan d'ailleurs). Le faible nombre d'accords conclus dans la région Grand Est sur plusieurs années montre en effet qu'il n'y a eu aucun réel engouement autour de la question de la déconnexion. Une des principales motivations à négocier a été pour les acteurs le respect de l'obligation légale. Celle-ci est d'ailleurs assouplie depuis les ordonnances de 2017; les entreprises peuvent, en effet, s'exonérer de traiter le sujet par le biais d'un accord de méthode.

Pourtant, à l'heure où le numérique se développe et transforme le travail et l'organisation du travail, un bon usage de la connexion et de la déconnexion pourrait être le gage d'une recherche conjointe de performance des entreprises et de bien-être des salariés. Rappelons aussi que la transition numérique peut impacter négativement la santé des salariés (y compris ceux qui ne ressentent pas le besoin de déconnexion) et que ne rien faire pour l'encadrer fait courir un risque juridique à l'employeur, sur qui pèse toujours des obligations en termes de santé et sécurité. ■