

Café RH n°2

La déconnexion entre vie professionnelle et vie personnelle : Un nouvel enjeu post- covid ?

Introduction

Animateurs : Paul-Antoine Girault et Iris Lebaillif

Dans plusieurs pays, l'enjeu de la déconnexion prend de l'ampleur. Par exemple, au Portugal depuis novembre 2021, on oblige les employeurs à rembourser les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail et à garantir le droit à la déconnexion. Si un employeur de plus de 10 salariés contacte un collaborateur (en distanciel ou non) sur des horaires autres que ses horaires de travail, il commet une infraction administrative sanctionnée par une amende.

Le droit à la déconnexion a été instauré par une loi du 08 août 2016 qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 suite aux risques d'hyperconnexion des salariés. Le droit à la déconnexion est la possibilité pour un collaborateur de ne pas être en contact avec son activité professionnelle en dehors de son temps de travail (weekends, soirées, congés payés...). Ce droit contraint les employeurs à ne pas contacter leurs salariés et de ne pas leur imposer de se connecter aux outils numériques professionnels.

Ce principe vise donc à :

- Assurer le respect des temps de repos et des congés,
- Garantir l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Protéger la santé des salariés.

Si ce droit est consacré dans le code du travail (article L2242-17), il faut rappeler que la loi ne définit pas ses modalités d'exercice. Celles-ci doivent être définies par les entreprises elles-mêmes dans le cadre des négociations portant sur la qualité de vie au travail (négociation annuelle) et par la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. À défaut d'accord, dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur peut mettre en place une charte après consultation et avis du CSE. Cette charte fixera les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La déconnexion entre vie professionnelle et vie personnelle s'inscrit pleinement dans la démarche de qualité de vie au travail qui est un enjeu majeur pour les entreprises. Elle peut être remise en cause en fonction des modes de travail adoptés (présentiel ou télétravail).

S'agissant du télétravail (L.1222-9 du code du travail), il était peu utilisé avant la crise sanitaire: En 2017, seulement 3% des salariés pratiquaient au moins un jour de

télétravail par semaine selon la DARES (*Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques*).

Par définition, "le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication." C'est une pratique susceptible d'entraîner un déséquilibre notable entre la vie professionnelle et la vie personnelle. D'après une étude de Malakoff Humanis (Groupe de protection sociale français), plus de 59% des salariés interrogés en septembre 2020 estiment travailler plus qu'avant, et 51% estiment avoir du mal à se déconnecter.

La crise sanitaire a conduit à une familiarisation de la quasi-totalité des métiers avec le télétravail, on constate de plus en plus des penchants pour ce mode de travail. Du fait de sa flexibilité, certains collaborateurs ont du mal avec le retour en entreprise et souhaitent, voir même, revendiquent un mode de travail hybride qui combinerait télétravail et présentiel. Selon une étude menée par le CSA (Consumer Science & Analytics) fin Mai 2021, 76% des français souhaitent conserver le télétravail, qui est considéré comme un "acquis" induit pendant la crise sanitaire.

Cette connexion permanente est une cause des risques psychosociaux (stress au travail, surcharge de travail, violences interne et externe à l'entreprise...) qui vont nuire à la santé physique et mentale des salariés et au bon fonctionnement des entreprises.

La question du jour est donc comment expliquer et prévenir l'apparition de nouvelles problématiques liées à la déconnexion ?

Brainstorming

Animateurs : Margot Rapicault, Jawed Hammouti et Paul-Antoine Girault

Rédacteurs : Iris Lebaillif, Hugo Quiles et Thierno Diallo

Lors de ce café RH, les participants ont pu discuter sur le sujet de la déconnexion entre vie professionnelle et vie professionnelle à travers plusieurs questions.

La majorité des intervenants sont concernés aujourd'hui par le télétravail qui est une des causes du problème de déconnexion, soit parce qu'ils le pratiquent eux-mêmes, soit parce qu'ils l'ont mis en place dans leurs entreprises à travers une charte de télétravail. On relève également que le télétravail est devenu un critère de recrutement pour les candidats.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, les participants ont trouvé nécessaire de distinguer le télétravail qui a été imposé par la crise sanitaire lors des confinements mis en place par le gouvernement, et le télétravail volontaire que nous rencontrons aujourd'hui.

Il a été évoqué le fait que le télétravail ne doit pas être imposé aux salariés, il doit être volontaire car beaucoup de salariés ne supportent pas ce mode de travail ou alors ne peuvent pas, tout simplement car leur cadre de vie personnel (aménagement du domicile, enfant...) ne le leur permet pas. De plus, la plupart des entreprises aujourd'hui imposent un format hybride distanciel / présentiel pour préserver le contact entre les salariés, le collectif et la cohésion d'équipe.

Les risques liés au télétravail et au problème de déconnexion sont multiples :

- Les troubles musculosquelettiques dus à un poste de travail inadapté,
- Le stress, l'angoisse, burn-out dû à une surcharge de travail
- L'isolement

Pour éviter ces risques, les intervenants ont évoqué plusieurs solutions.

Certaines entreprises ont mis en place une enveloppe d'argent par salarié et par mois afin de leur permettre de s'équiper correctement pour le télétravail. D'autres entreprises ont fait le choix de couper les serveurs en dehors des horaires de travail pour éviter aux salariés de se connecter au-delà du temps de travail (Soir, week-end, vacances, repos...), mais cela peut perturber l'organisation de certains salariés qui estiment avoir le besoin parfois de se connecter en dehors des horaires de travail.

Les espaces de coworking ont également été évoqués lors des discussions. En effet, imposer aux salariés de télétravailler dans des espaces de coworking assure une déconnexion à partir d'une certaine heure mais aussi un poste de travail adapté.

Les managers doivent aussi montrer aux salariés que rester connecté tard ou le week-end n'est pas un indicateur d'implication et de performance. D'ailleurs l'employeur et le manager doivent montrer l'exemple en ne sollicitant pas le salarié en dehors du temps de travail ou bien en l'incitant à s'imposer cette déconnexion entre vie professionnelle et vie personnelle.

Conclusion

Animateur : Alexandre Durand

Pour conclure, le problème de déconnexion entre vie professionnelle et vie personnelle est intrinsèquement lié en partie au télétravail qui a pris de l'ampleur avec la crise sanitaire.

Pour limiter les risques qui sont liés à ce problème, il est nécessaire de trouver le juste équilibre qui va dépendre avant tout du salarié, de son organisation et de son cadre de vie. Il faut être capable d'adapter les horaires de travail à la vie personnelle du



salarié pour faciliter cette déconnexion en trouvant le bon rythme. L'employeur doit aussi mettre en place des outils pour inciter les salariés à adopter les bons gestes en matière de déconnexion (espace de coworking, extinction des serveurs...). La mise en place d'un soutien psychologique et d'un accompagnement personnel est parfois nécessaire pour le salarié. Il est important de créer une confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur afin d'ouvrir le dialogue et par conséquent éviter les risques au salarié.

Le mot de la fin

Toute l'équipe **Ressources Plus** tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce café RH.

Le thème du prochain café, qui se déroulera le 3 février prochain, a été soumis au vote des participants. Celui-ci portera sur : **Comment recréer du lien dans les organisations depuis la crise covid-19 ?**

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

L'équipe Ressources Plus,

