

Droit à la déconnexion : un nouveau droit ?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, et dans le cadre de la loi El-Khomri un « nouveau droit », le « droit à la déconnexion », est censé permettre aux salariés de se protéger des sollicitations excessives des employeurs en dehors des heures de travail.

De quoi s'agit-il ?

Avant la loi El-Khomri quelle réglementation ?

Le droit du travail précise que le salarié est subordonné à l'employeur pendant la durée de la journée de travail telle que définie dans la loi, les accords de branches et conventions collectives. Il est précisé dans ses modalités par le règlement intérieur de l'entreprise et signifié au salarié dans le contrat de travail (en particulier pour les temps partiels).

Dans la plupart des grandes entreprises, des dispositifs de pointage (avec horaires fixes ou variables) sont mis en place pour contrôler la présence effective des salariés sur le lieu de travail, et sanctionner les manquements éventuels. En dehors des plages ainsi définies, le salarié est entièrement libre de son temps et ne doit rien à l'employeur. Ce dernier est tenu de respecter le droit à la vie privée de ses salariés.

Par exception, dans certaines professions, des dérogations à cette règle de base ont été mises en place et comme toute dérogation au code du travail, elles donnent droit à des compensations prévues dans les conventions collectives, ou accords de branche. Il s'agit d'astreintes, dont la durée est réglementée (un week-end par mois par exemple), temps personnel pendant lequel un salarié peut être contacté par l'employeur à tout moment et doit pouvoir se rendre sur son lieu de travail (ou parfois travailler chez lui) dans un délai lui aussi réglementé. Cette restriction au droit à la vie privée fait l'objet d'une rémunération forfaitaire, si le salarié n'est pas dérangé, sous forme de prime en général, augmenté d'un paiement en heures supplémentaires, simples ou majorées selon le cas, des heures effectivement travaillées, si le salarié est dérangé. C'est généralement à l'employeur que revient la charge de mettre à la disposition du salarié les moyens d'être contacté (anciennement bipper, téléphone portable, ordinateur, surtout si le salarié doit travailler à distance).

La possibilité de travailler à domicile, dans le cadre d'astreintes, est souvent préférée par les salariés, car elle allège la contrainte que l'astreinte fait peser sur la vie privée. Si la contrepartie due à l'astreinte n'est pas remise en cause, le travail à domicile est pour le salarié, un avantage et non un inconvénient, dans ce cas précis.

Alors pourquoi un nouveau droit ?

D'abord pour entériner la remise en cause de ces règles de base, à commencer par la définition journalière du temps de travail, vieille antienne des gouvernements successifs, avec comme point d'orgue la loi Aubry qui institutionnalise la modulation, et l'annualisation du temps de travail.

De nombreuses entreprises sollicitent leurs salariés, en particulier les cadres et techniciens, en dehors du temps de travail, ce qui entraîne du stress chez ces derniers, allant parfois jusqu'au « burn out ».

Au lieu de rappeler simplement que les employeurs contreviennent au Code du travail, on prétend instituer un nouveau droit, NON OBLIGATOIRE, qui imposerait à l'entreprise de prendre des dispositions afin de limiter les connexions aux messageries professionnelles, ou autres, en dehors du temps de travail.

Rappelons qu'il fut un temps où la déconnexion était la règle, et la connexion depuis le domicile l'exception. Et c'est encore le cas dans nombre d'entreprises. Les outils informatiques existent

depuis que les connexions sont possibles et sont paramétrables en fonction des profils, pour les réserver par exemple aux métiers soumis aux astreintes – **et donc rémunérés pour cela.**

Comme pour d'autres dispositions, il s'agit tout simplement de masquer la remise en cause des acquis des salariés et de permettre aux entreprises de baisser le coût du travail, au détriment des salariés.

Et le numérique dans tout ça ?

Prétendre que l'économie numérique est la cause du « burn out » des salariés, lesquels seraient devenus « addicts » aux connexions, est purement de l'enfumage. Il s'agit de reporter la responsabilité de l'augmentation du stress sur le salarié, voire les salariés, et surtout de ne pas reconnaître que c'est l'employeur qui met la pression (délais trop courts, mails en permanence...) sur les salariés. Non, le numérique n'est pas responsable, pas plus que le salarié qui envoie un courriel à 18h à ses collègues (si c'est pour lui la fin d'une tâche et qu'il s'apprête à partir). Mais l'entreprise qui place les dits collègues dans l'obligation morale de lire les courriels et d'y répondre alors qu'ils sont en train d'aider leur gosses à faire leur devoirs est, elle, la seule responsable !

Comme on l'a vu plus haut, le numérique permet souvent d'alléger les contraintes qui pèsent sur les salariés. Tout dépend dans quel but on l'utilise.

QUI A BESOIN DES CERTIFICATIONS ?

Désormais il est de bon ton de ne plus parler de qualifications professionnelles, mais de compétences, sanctionnées par des certifications.

Mais quelle est l'origine des certifications ? Prenons l'exemple de l'informatique, puisque le numérique est sans cesse sollicité pour tout expliquer.

Les certifications sont très courantes dans les métiers du numérique, et depuis longtemps. À la différence des qualifications qui sont sanctionnées par des diplômes, et délivrées par des organismes de formation, réglementées par l'État et prises en comptes dans les conventions collectives, les certifications sont délivrées par une entreprise privée et attestent qu'une personne est à même d'effectuer tel ou tel travail sur sa machine (matériel ou logiciel) : installation, paramétrage ... Microsoft, mais pas que lui, délivre un nombre considérable de certifications, toutes payantes.

Microsoft, mais pas que lui, change en permanence de version de logiciel, et en même temps d'IHM (Interface Homme Machine), souvent sans réelle nécessité, d'où l'obligation de faire évoluer les certifications, qui partant, sont obsolètes.

Or qui a besoin de ces certifications ?

Les entreprises informatiques, pour justifier de leur compétence auprès des clients.

Et à qui sont délivrées les certifications ? Aux salariés de ces entreprises.

Historiquement, les entreprises payaient les formations nécessaires à leur salariés, ce qui donnait ensuite au salarié la possibilité de les quitter pour une entreprise concurrente en monnayant la dite certification. C'est dur pour l'entreprise qui a payé et tout bénéficie pour le salarié ! (Si le patron veut le garder, il devra s'aligner sur le salaire que propose l'entreprise concurrente afin de bénéficier de la qualification sans l'avoir payée).

D'où la volonté des patrons de faire supporter les coûts des qualifications aux salariés : et c'est ce qui se met en place de plus en plus, avec le CPA, mais aussi par le biais des formations Pôle emploi ou autres. Tout est fait pour que les salariés (individuellement ou collectivement pas le biais du salaire différé) prennent en charge leur propre adaptation à l'obsolescence permanente des machines.

Encore et toujours, réduire le coût du travail au détriment des salariés

