

Droit à la déconnexion : et si on parlait plutôt de la bonne connexion ?

Le droit à la déconnexion aujourd'hui inscrit dans la loi travail va à l'encontre des évolutions du travail. Au lieu d'adapter le droit du travail, on sanctuarise des concepts inventés pour les usines du début XXème siècle. Une tribune de Yann-Maël Larher.

Temps de lecture : minute

13 août 2019

Article initialement publié en février 2017

Je suis très dubitatif sur la notion de déconnexion. Du point de vue juridique, le " droit à la déconnexion " ne fait rien de plus que de rappeler le cadre de la loi sur les temps de repos. En dehors du temps de travail le salarié n'a pas d'obligation de travailler (et donc de répondre à ses mails) de sorte qu'il n'y a pas de droit nouveau. Ce qui est grave avec cette notion c'est que la loi vient renforcer une vision ancienne du travail au lieu de penser le travail autrement. Historiquement le salarié travaillait lorsqu'il était présent dans l'entreprise et ne travaillait pas lorsqu'il était en dehors. Mais pour les professions intellectuelles, la notion de travail est bien différente. Pourquoi considérer qu'un salarié déconnecté de ses outils de travail ne travaille pas ?

La porosité du travail

En réalité, la révolution numérique renforce la porosité du travail (qui n'a jamais vraiment été étanche malgré des artifices juridiques). Contrairement à ce que certains ont pu penser, un professeur ne

déconnecte pas ses neurones après avoir quitté ses élèves, pas plus que le community manager en veille permanente sur le monde... Sans parler de ces salariés, qui préparent le dimanche matin leur réunion du lundi depuis leur canapé. Ou ceux qui voient passer une information intéressante et qui se l'envoie par mail pour la traiter le lundi matin.

N'est-ce pas du travail ? En réalité, les technologies de l'information et de la communication ont renforcé un phénomène préexistant : le passage d'un travail manuel mesurable et contrôlable à des travaux intellectuels ou techniques, avec de plus en plus une obligation de résultat pour laquelle temps et lieu de travail n'ont plus vraiment grande importance. Bref, pour ces travailleurs là, les 35 heures hebdomadaires objectives et le repos dominical n'ont plus de raison d'être.

Il faut d'abord se déconnecter pendant le temps de travail !

On peut déconnecter les serveurs mais on ne peut pas déconnecter ses neurones. Il est toujours possible de transporter ses dossiers électroniques sur clé USB ou sur son ordinateur. Parler du droit à la déconnexion c'est contre intuitif... Les outils mobiles favorisent et mettent au grand jour l'ubiquité des individus qui peuvent penser au travail en dehors du temps consacré et organiser leurs loisirs pendant le temps de travail.

Bref le travail réel et le travail prescrit ne correspondent pas ! Plutôt que de travailler sur le droit à la déconnexion, les entreprises devraient surtout s'intéresser à la charge de travail et aux nouvelles façons dont on pourrait mesurer le temps de travail.

Le droit à la bonne connexion

Alors que les pays de droit anglo-saxon s'appuient plutôt sur l'autorégulation (notamment dans les entreprises américaines), l'Europe et en particulier la France ont fait le choix d'une réglementation avec des cadres juridiques précis. Or ce cadre n'est plus adapté, pour aucune profession. Pire, il conduit à des situations ubuesques. Les salariés se plaignent de plus en plus de passer de plus en plus de temps à traiter de l'information qui s'accumule tout en ne réussissant pas à se consacrer au coeur de leur activité.

Ne devrait-on pas d'abord créer un temps de déconnexion pour permettre au salarié de faire leur travail ? En définitive, plutôt que d'instaurer un droit à la déconnexion, on ferait mieux de parler de bonne connexion, d'inventer de nouveaux équilibres et d'apprendre à se servir des technologies à bon escient pour réguler leurs usages plutôt que de vouloir compartimenter des espaces de vie qui ne le seront jamais ! Il est plus que jamais temps de remettre les pendules à l'heure.

Article écrit par Yann-Maël Larher