

Le droit à la déconnexion: mise en œuvre et incidence au niveau de l'entreprise

Introduction

Malgré la législation de l'UE régissant le temps de travail, la santé et la sécurité au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les données issues des enquêtes nationales et européennes montrent qu'une proportion élevée de travailleurs capables de travailler à distance et d'utiliser de manière flexible des outils numériques travaillent pendant de longues heures et sont soumis à des problèmes de santé dus au stress et à l'épuisement professionnel liés au travail. L'augmentation du travail à distance et flexible pendant la pandémie et l'utilisation croissante des outils numériques mobiles, qui rendent les travailleurs plus joignables, ont accéléré la discussion sur la question de savoir si la législation existante reste adaptée à l'objectif visé pour faire face aux risques posés par la culture du «toujours disponible» sur le lieu de travail.

Des recherches antérieures réalisées par Eurofound ont mis en évidence le manque d'informations sur la mise en œuvre et l'impact du droit à la déconnexion au niveau de l'entreprise. Sur la base d'une enquête auprès des salariés et d'un questionnaire rempli par les responsables des ressources humaines dans quatre pays (Belgique, France, Italie et Espagne), le présent rapport met en lumière la manière dont le droit à la déconnexion est mis en œuvre au niveau de l'entreprise. En analysant les réponses des travailleurs des entreprises ayant ou non mis en place une politique de déconnexion, il évalue leurs expériences en matière de réception et de réponse aux communications liées au travail en dehors des heures de travail contractuelles, le nombre d'heures supplémentaires qu'ils font et pourquoi, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et le bien-être, et la satisfaction globale sur le lieu de travail.

Contexte politique

Au printemps 2023, il n'existait pas de législation spécifique au niveau de l'UE sur le droit à la déconnexion. Toutefois, une série de directives européennes existantes contiennent des dispositions pertinentes, en particulier la directive sur l'aménagement du temps de travail (directive 2003/88/CE). Celle-ci fixe des limites au temps de travail et réglemente les périodes de repos pour tous les travailleurs. La résolution du Parlement européen de janvier 2021 [2019/2181 (INL)] appelle la Commission européenne à

présenter une législation spécifique sur le droit à la déconnexion, tout en reconnaissant le rôle clé joué par les partenaires sociaux dans les négociations sur les questions liées au lieu de travail. En 2022, les partenaires sociaux interprofessionnels européens ont entamé des négociations sur un éventuel accord-cadre sur le télétravail et le droit à la déconnexion, qui étaient en cours au moment de la rédaction du présent document (juin 2023).

Principales conclusions

- Environ 45 % des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête menée auprès de salariés de secteurs ciblés pour leur forte proportion d'emplois permettant le télétravail et dans des pays où la législation sur le droit à la déconnexion est mise en œuvre par le biais du dialogue social ont répondu qu'une politique de droit à la déconnexion était en place au sein de leur entreprise. Parmi ceux-ci, 80 % considèrent que cette politique s'applique à eux. Cependant, seule la moitié des personnes interrogées dans les entreprises disposant d'une politique de droit à la déconnexion savent que des mesures ont été prises pour la mettre en œuvre.
- Les employés ont observé que les mesures les plus courantes prises pour favoriser la déconnexion des outils numériques liés au travail sont la suppression automatique des courriels reçus pendant les vacances et les mesures visant à empêcher l'envoi de courriels professionnels à certaines heures. Les mesures non contraignantes, telles que la formation et la sensibilisation, ont été considérées comme moins répandues par les salariés, tandis que les employeurs ont estimé que ces dernières faisaient partie des actions les plus cruciales mises en œuvre.
- Plus de 80 % des travailleurs interrogés ont déclaré avoir reçu des communications liées au travail en dehors de leurs heures de travail contractuelles au cours d'une semaine de travail normale. Près des trois quarts ont déclaré être contactés par des collègues en dehors des heures de travail, tous les jours ou certains jours; 67 % sont contactés par des supérieurs hiérarchiques. La grande majorité (près de 9 sur 10) des personnes interrogées ont répondu à ces communications, et une sur quatre a répondu à tous les appels et messages reçus en dehors des heures de bureau.

- Les raisons les plus citées pour répondre aux communications professionnelles en dehors des heures de travail sont les suivantes: se sentir responsable de ses tâches (82 %), vouloir rester «au courant» (75 %), parce que c'est attendu (75 %), la crainte d'un impact négatif si aucune réponse n'est fournie (61 %) et l'attente d'une meilleure progression de carrière (50 %).
- Près de la moitié des personnes interrogées travaillent régulièrement plus d'heures que celles prévues dans leur contrat, le plus souvent pour achever des tâches qu'elles n'ont pas pu terminer pendant leurs heures de travail contractuelles (37 %). Plus d'un tiers des travailleurs effectuent des heures supplémentaires à la demande explicite de leurs supérieurs, et moins d'un cinquième (17 %) le font principalement parce qu'ils sont contactés en dehors des heures de travail. Les heures supplémentaires effectuées parce que les employés sont contactés par des responsables, des collègues ou des clients en dehors des heures de travail sont le type d'heures supplémentaires pour lesquelles les travailleurs ont le moins de chances d'être compensés financièrement.
- L'existence d'un droit à la déconnexion ne semble pas réduire la probabilité que les travailleurs soient contactés en dehors des heures de travail ou qu'ils réagissent à une telle communication. Toutefois, la proportion de personnes interrogées dans des entreprises n'ayant pas de politique de droit à la déconnexion qui déclarent travailler des heures supplémentaires parce qu'elles sont contactées en dehors des heures de travail est plus importante que celle des personnes interrogées dans des entreprises ayant une telle politique (19 % contre 14 %). Dans ces dernières, les heures supplémentaires sont principalement effectuées sur la base d'heures supplémentaires convenues et les travailleurs sont plus susceptibles d'être indemnisés pour leurs heures supplémentaires par le biais d'une rémunération ou d'un congé. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne les heures supplémentaires travaillées en raison d'une prise de contact en dehors des heures de travail.
- Une plus grande proportion de travailleurs dans les entreprises ayant une politique de droit à la déconnexion qu'ils perçoivent comme s'appliquant à eux déclarent avoir un niveau élevé d'autonomie pour déterminer leurs heures de travail, ce qui indique que le droit à la déconnexion ne limite pas la flexibilité souhaitée du temps de travail.
- La satisfaction à l'égard de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est généralement élevée parmi toutes les personnes interrogées, 85 % des travailleurs indiquant que leurs horaires de travail s'accordent très bien (25 %) ou assez bien (60 %) avec leurs engagements familiaux et autres. Toutefois, les travailleurs des entreprises disposant d'une politique de droit à la déconnexion ont déclaré avoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée que les travailleurs des entreprises ne disposant pas d'une telle politique (92 % contre 80 %).
- Environ 45 % des personnes interrogées estiment que le fait d'être contactées en dehors des heures de travail nuit à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ainsi qu'à leur santé et à leur bien-être, les femmes étant plus nombreuses que les hommes à le signaler. Une plus grande proportion de personnes âgées de 25 à 39 ans est touchée, probablement parce

que beaucoup d'entre elles ont de jeunes enfants. Les travailleurs à distance sont également plus touchés que ceux qui travaillent entièrement dans les locaux de leur employeur. Les problèmes de santé les plus fréquemment signalés sont les maux de tête (41 %), suivis des maux de dos (35 %), de la fatigue générale (34 %) et de l'anxiété/du stress (33 %). Les problèmes de santé sont généralement plus fréquents chez les travailleurs qui sont tenus de faire des heures supplémentaires. Une part plus faible des travailleurs des entreprises qui mettent en œuvre le droit à la déconnexion signalent des problèmes de santé. Par exemple, alors que 38 % des travailleurs des entreprises sans droit à la déconnexion déclarent avoir souffert de stress ou d'anxiété au cours des 12 mois précédant l'enquête, ce chiffre est de 28 % chez les travailleurs des entreprises disposant d'un droit à la déconnexion.

- Environ 8 répondants sur 10 étaient très satisfaits de leurs conditions de travail. Les travailleurs bénéficiant d'un droit à la déconnexion étaient plus nombreux à être très satisfaits que ceux qui ne bénéficient pas de ce droit (29 % contre 15 %).
- Plus de 70 % des travailleurs des entreprises ayant adopté une politique de droit à la déconnexion considèrent que son incidence a été très positive ou au moins quelque peu positive; 26 % estiment qu'il n'y a pas eu d'incidence.

Orientations politiques

- Il a été démontré que la culture du «toujours sur le qui-vive» et les heures supplémentaires, qui entraînent souvent des périodes de repos insuffisantes, nuisent à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la santé et au bien-être, ainsi qu'à la satisfaction sur le lieu de travail. L'acquis juridique existant et son application semblent insuffisants pour résoudre ces problèmes.
- Lorsque des politiques relatives au droit à la déconnexion ont été mises en place, les données montrent qu'elles ont un effet positif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la santé et le bien-être, ainsi que sur la satisfaction professionnelle globale.
- Les données probantes recueillies au niveau de l'entreprise montrent que la mise en œuvre d'une politique de droit à la déconnexion ne suffit pas, à elle seule, à susciter des changements culturels sur le lieu de travail; cette politique doit s'accompagner d'actions de sensibilisation, de formation et de mesures efficaces visant à limiter les contacts en dehors des heures de travail de manière adaptée à des environnements de travail spécifiques.
- En outre, il convient d'évaluer les autres raisons de la surconnexion (telles que les charges de travail élevées, le manque de formation et les processus de travail inefficaces) et de prendre des mesures pour y remédier, ce qui devrait être renforcé par des systèmes de contrôle efficaces.

Informations supplémentaires

Le rapport *Right to disconnect: Implementation and impact at company level* (Le droit à la déconnexion: mise en œuvre et incidence au niveau de l'entreprise) est disponible à l'adresse suivante: <https://eurofound.link/ef23002>

Directeur de recherche: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu