

Droit à la déconnexion

Les objets connectés tels que les ordinateurs, tablettes, téléphones ou montres connectées ont révolutionné nos vies. Nous vivons ainsi dans un monde connecté pratiquement en permanence. Cette révolution comporte plusieurs effets positifs, dans la mesure où **elle étend l'accès à l'information et simplifie grandement toute une série de démarches pratiques**. Toutefois, **les objets connectés génèrent des dépendances avec les problèmes de santé qu'elles occasionnent, en cas d'utilisation ininterrompue**.

Le recours continu aux objets connectés est particulièrement nocif dans le domaine professionnel. En effet, si le télétravail est un progrès permettant une meilleure conciliation entre vie privée et **professionnelle, il ne s'inscrit malheureusement pas toujours dans des plages horaires délimités**. Cela rend la frontière entre vie privée et professionnelle très poreuse. Il est dès lors essentiel de fixer des limites entre temps de travail (ou de télétravail) et le temps pour les occupations privées. En effet, **le télétravail nous a montré qu'il peut vite devenir un piège, dans la mesure où il n'existe plus de frontières entre l'espace de travail et l'espace de vie ou de loisirs**. Le temps passé en famille, le temps libre ou les loisirs ne doivent pas être envahis par les contraintes de la vie professionnelle. Il est donc essentiel de déterminer clairement les heures précises de début et de **fin du télétravail**. En effet, **le risque d'épuisement professionnel peut survenir rapidement dans la mesure où les points qui peuvent paraître avantageux peuvent vite se transformer en pièges et en sources de stress**. Or la pandémie n'aide pas au maintien de la santé mentale.

L'enregistrement du temps de travail imposé par la loi sur le travail aux employeurs et aux employés a pour objectif d'éviter le surmenage. Un droit à la déconnexion pourrait renforcer la position des **salariés et les protéger quant à leurs besoins de se consacrer à d'autres tâches en dehors des heures de travail**. Le droit à la déconnexion vise à assurer aux travailleurs le respect des temps de **repos et de congés, à garantir l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale**, mais aussi à protéger la santé des salariés. Concrètement, cela signifie que tout travailleur aurait le droit de ne pas répondre aux courriels ou à des appels en dehors des heures de travail, d'activer des messages d'absence et de réorientation et de respecter ses horaires de travail en télétravail. A l'exception de cadres dirigeants ou de certains métiers, pour la plupart des employés, aucun impératif ne justifie qu'ils soient sollicités durant leur temps libre. Du point de vue de l'employeur, un travailleur déconnecté qui aura pu se ressourcer en soirée, les week-ends ou pendant les vacances sera dans de meilleures dispositions à son retour au travail.

En France, le droit à la déconnexion est reconnu par le Code du travail depuis 2017. L'article en question indique qu'il s'agit « d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Néanmoins, il reste du chemin à parcourir, puisque **si l'idée générale fait consensus, c'est la mise en pratique qui pêche**. Meilleur élève que la France, le Portugal a récemment adopté la semaine dernière une nouvelle législation sur le travail, et en particulier le droit à la déconnexion. Cette nouvelle règle a été proposée par le Parti socialiste portugais au **pouvoir et approuvé par le parlement**. Ainsi, si un patron contacte l'un de ses employés en dehors de ses horaires de travail, que ce soit par téléphone ou par mail, **il s'expose à une amende variant en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise**. Il est à relever que cette loi ne concerne pas **uniquement les personnes en télétravail, mais l'ensemble des employés des sociétés en comptant au moins dix**. Pour autant, le Parlement portugais a choisi de ne pas inscrire explicitement de droit à la déconnexion dans le texte de loi, qui prévoit aussi une exception en cas de force majeure.

Avec la généralisation du télétravail, il devient urgent de légiférer sur la question. Le Canton de Berne peut se poser comme pionnier, en proposant au Grand conseil une base légale au droit à la déconnexion, en phase avec le but de protection de la santé des travailleurs inscrit la loi cantonale **sur l'emploi**. **Mais il lui faudra** également faire la promotion de ces mesures auprès des employés via un site internet ou autres.