

Le Figaro  
09/11/2020

numéro 9 novembre 2020 LE FIGARO

54 | LA VIE DES ENTREPRISES

L'EXPERTISE

## Télétravailler en toute déconnexion



GRANT THORNTON

**CÉCILE DIDOT**  
AVOCATE, GRANT  
THORNTON SOCIÉTÉ  
D'AVOCATS

**CLOTILDE MARCHETTI**  
ASSOCIÉE GRANT  
THORNTON

En quelques semaines à peine, la crise sanitaire a démontré lors du premier confinement la capacité de nombreux salariés à travailler depuis leur domicile. Au fil des jours alors, les systèmes de téléconférence sont devenus les sésames de l'avènement du télétravail. Dans un nouveau contexte de travail à distance généralisé qui tend à devenir la norme, il peut être tentant de solliciter ses équipes en dehors des heures de travail.

■ Le droit à la déconnexion n'est pas nouveau, pour autant il reste peu, voire mal appréhendé dans le cadre des cartographies de risques en entreprise. Concilier déconnexion et télétravail n'est pas chose facile. L'enjeu pour les entreprises est d'identifier un point d'équilibre entre la limitation du temps de travail et une certaine autonomie dans l'organisation, plus ou moins importante selon les métiers et les positions des salariés.

■ Le salarié en télétravail a un droit à la déconnexion. L'employeur doit y veiller dans le cadre de son obligation de sécurité et de protection des salariés. Il doit notamment faire attention à la charge mentale, mise à mal lorsque le terrain professionnel envahit l'espace personnel. Apparition soudaine de bambins en pleine téléconférence, mixage des tenues vestimentaires, oubli de la caméra allumée... Ces situations se sont multipliées.

■ Pour autant, l'employeur ne doit pas opter pour la solution de facilité qui consisterait à uniformiser les règles et perdre ainsi tous les atouts du travail à distance, comme peuvent l'être les dispositifs de black-out de messageries à partir d'une certaine heure.

■ Sur le long terme, des solutions, adaptées tant au profil de l'entreprise et de son personnel qu'aux situations d'urgence, doivent être identifiées. Les managers ont sur ce sujet une responsabilité importante et sont en « première ligne », notamment en matière de facteurs de risques psychosociaux. Il faut ainsi souligner que ces derniers peuvent être exacerbés dans le contexte du télétravail et peuvent ainsi conduire à une mise en cause facilitée de la responsabilité de l'employeur. Il leur appartient de se former pour répondre à ces nouveaux enjeux du management « à distance » pour faire face aux urgences du moment et anticiper les situations hors crise sanitaire. Gageons également que la négociation en cours apporte un encadrement adapté des pratiques.