

## PAPPORT METTLING : TRANSFORMATION NUMERIQUE ET VIE AU TRAVAIL

Le rapport METTLING revient sur **la multiplicité des domaines** qui sont impactés par les nouveaux outils numériques en particulier dans le monde du travail. Qu'il s'agisse d'enjeux sociaux (modification des métiers et des compétences des salariés), économiques (rapidité et augmentation des quantités d'informations à traiter) ou juridiques (bouleversements des rapports et des charges de travail), le rapport met en garde contre le **risque de fracture numérique** entre les entreprises et entre les salariés, dans l'éventualité où aucune mesure ne serait prise relativement à ces problématiques.

Outre le fait de mettre en exergue la nécessité de repenser la fonction et les missions managériales eu égard aux nouvelles formes de travail à distance que rendent possible les nouveaux outils numériques (savoir manager à distance ou appréhender une nouvelle collectivité de travail favorisée par l'utilisation des réseaux de communication), le rapport soulève également la question de l'application de la présomption d'imputabilité professionnelle en cas d'accident survenu au sein de ces nouvelles formes d'organisation du travail.

Le rapport s'articule autour de **3 principaux points** :

- *« **l'impact sur le contrat de travail** et sur ses éléments constitutifs que sont le lieu et le temps de travail, ainsi que le lien de subordination, critère du contrat de travail ;*
- ***la qualité de vie au travail**, occasion d'aborder notamment les difficiles questions de la régulation des usages, de la charge de travail et de l'évolution des collectifs professionnels ;*
- ***la fonction managériale** enfin, celle-ci se trouvant au cœur des transformations à l'œuvre ».*

Tout d'abord, en ce qui concerne **la qualité de vie au travail**, le télétravail est perçu comme *« une organisation du travail permettant une réelle amélioration de la qualité de vie au travail »* dès lors qu'il est convenablement régi (jours de présence obligatoires et réguliers, présence lors de réunions d'équipe afin d'éviter l'isolement...).

Ensuite, en ce qui concerne **la fonction managériale**, le rapport préconise de sensibiliser les managers, essentiellement les managers dits de proximité, non seulement au management de leurs collaborateurs travaillant à distance, mais aussi sur le fait de savoir manager quand eux-mêmes travaillent à distance.

Enfin, il convient de s'attarder sur la **préconisation d'un droit à la déconnexion des salariés**.

Afin d'arriver à cette conclusion, le rapport METTLING soulève la **porosité entre la sphère privée et la sphère professionnelle** : *« les salariés peuvent ainsi travailler d'eux-mêmes hors temps de travail ; mais aussi être sollicités sur les temps réservés au temps de repos quotidien ou hebdomadaire, voire pendant les vacances ; à l'inverse, des éléments de la vie privée peuvent s'inscrire plus naturellement dans le temps dit « travaillé ». 47% des actifs déclarent ainsi faire un usage à la fois professionnel et personnel des outils numériques sur leur lieu de travail »*. Or la Directive européenne n°2003/88/CE consacre le droit fondamental au repos des travailleurs, un repos minimum quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'une durée maximum de travail.

Donc, il devient impérieux de légiférer afin de cloisonner la sphère professionnelle et la sphère privée afin d'assurer notamment la santé mentale des salariés, eu égard notamment à la quantité d'informations reçues et à traiter - *« infobésité »*. C'est en ce sens que le droit à la déconnexion est préconisé, et il est important de souligner que ce droit est partagé par l'employeur et le salarié : *« dès lors que le travail connecté et son articulation avec la vie privée sont une zone de tension, la mission est convaincue de la nécessité de mettre en place de manière **co-construite** avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l'entreprise et le salarié, des actions d'éducation à l'usage des outils numériques devant être conduites pour développer des comportements de nature à se préserver des risques d'excès »*.

Afin de préconiser le droit à la déconnexion des salariés, le rapport METTLING s'est inspiré des retours d'expériences de certaines entreprises<sup>1</sup>, et précise la nécessité de corréler ce droit avec des outils de mesure de la charge de travail. C'est ainsi que différents dispositifs ont été mis en exergue dans des accords collectifs :

---

<sup>1</sup> Cf. Rapport METTLING P.22.

- En 2014, « une obligation de déconnexion des outils de communication à distance » pour les cadres travaillant au forfait afin de garantir les durées minimales de repos<sup>2</sup> ».
- En 2011, « un dispositif de mise en veille des serveurs<sup>3</sup> » entre 18 : 15 et 7 : 00 (horaire de fermeture et d'ouverture théorique de l'entreprise).
- En 2014, « dispositif mail on holiday<sup>4</sup> » consistant en l'envoi d'un mail automatique d'absence pendant les congés des salariés.

Ainsi, force est de constater que le gouvernement a été convaincu par la nécessité de légiférer sur le droit à la déconnexion des salariés en ce sens qu'il est explicitement consacré par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite Loi Travail<sup>5</sup>.

Il semble en outre pertinent de relever que Le rapport METTLING formule 36 préconisations :

- Mobiliser les moyens de la formation afin d'accompagner la transition numérique.
- Lancer une consultation des branches pour mesurer leurs besoins en formation.
- Intégrer le numérique parmi les savoirs fondamentaux dès l'école.
- Confier une mission temporaire de mobilisation des acteurs du numérique à une structure existante.
- S'appuyer sur la GPEC pour développer la requalification et la reconversion.
- Développer les formations de reconversion.
- Former les personnes destinées à mener la conversion vers une culture numérique.
- Privilégier le management de proximité au sein de l'effort d'éducation numérique.
- Intégrer l'objectif de parité hommes/femmes dans la transformation numérique.
- 

---

<sup>2</sup> Cf. l'accord de branche a été signé le 1er avril 2014, entre le Syntec, le Cinov39, la CFDT et la CFE-CGC sur le thème de la durée du travail.

<sup>3</sup> Mesure mise en place par VOLKSWAGEN en 2011. Cette mesure ne concerne que les smartphones professionnels, dont étaient équipés près d'un millier d'employés de la firme, et vise donc explicitement la problématique de la séparation entre vie privée et vie professionnelle. En place depuis 2011, ce dispositif n'a jusqu'ici pas été étendu au sein de toute l'entreprise.

<sup>4</sup> Mis en place en août 2014 par la firme automobile Daimler-Benz qui a donné l'option à 100 000 de ses employés de participer au **dispositif Mail on Holiday**. Les courriels envoyés à des salariés durant leurs périodes de congés sont suivis d'une réponse automatique redirigeant l'interlocuteur vers des contacts disponibles ou l'invitant à réexpédier son message au retour de l'intéressé. La nouveauté du dispositif réside dans l'option de suppression automatique de ces courriels qui, suivant les conclusions de recherches sur la qualité de vie au travail<sup>41</sup>, permettent d'éviter la surcharge de messages en attente au retour des congés », cf. Rapport METTLING p.22.

<sup>5</sup> Article L.2242-8 7° du code du travail.

- Systématiser et valoriser, dans l'enseignement supérieur, des formations à l'innovation ouverte et coopérative.
- Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés<sup>84</sup>, le droit français pour sécuriser le forfait jours
- Créer des dispositifs fiscaux incitatifs pour promouvoir l'essaimage digital des salariés.
- Développer l'investissement des entreprises dans l'accompagnement de start-ups.
- Supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques.
- Réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale.
- Devoir d'information des plateformes de services pour l'établissement des droits et cotisations.
- Clarifier les situations respectives de salarié et de travailleur indépendant.
- Créer une plate-forme publique permettant à chacun de consulter ses droits.
- Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.
- Mettre en place au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils numériques.
- Développer les politiques RH visant à renforcer le collectif au sein de l'entreprise.
- Développer des espaces de travail propices à la culture digitale.
- Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels celle-ci est pertinente.
- Intégrer le paramètre numérique dans la mesure et la prévention des risques professionnels
- Compléter la notion de performance individuelle par l'évaluation du collectif.
- Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance.
- Développer, en lien avec les collectivités territoriales, des tiers lieux pour accueillir les nouvelles formes de travail.
- Clarifier par accord d'entreprise la question de l'imputabilité en cas d'accident du travailleur à distance.
- Inviter les entreprises à intégrer à leurs politiques de rémunération la notion de reconnaissance des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique.
- Encadrer strictement l'usage des données relatives aux salariés.
- Intégrer les outils numériques dans le dialogue social.
- Favoriser l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux.
- Développer au sein de l'entreprise une logique de co-construction et de co-innovation.
- Inscrire dans les priorités du prochain plan d'action de l'ANR des axes plus prospectifs, en lien avec la mutation du travail.
- Financer la recherche en sciences humaines et sociales par les Investissements d'Avenir.

- Mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail.