

1

## Les effets du télétravail

Les avantages du télétravail sont connus (gain de temps, autonomie, amélioration vie privée/vie professionnelle, accroissement de la production et de la productivité, meilleure motivation et implication des salariés...)

Le télétravail peut cependant avoir un **impact négatif** à la fois sur les **salariés** et sur les **employeurs**.

- Les salariés sont **plus stressés**, peuvent avoir **moins d'intérêt** pour leur travail. Leurs **motivations diminuent**, ils **perdent l'esprit d'équipe** et souffrent d'**isolement**. Ils finissent par **ne plus avoir confiance** en eux.
- Les employeurs, peuvent relever une **diminution de la productivité et de la qualité** du travail accompli par les télétravailleurs. De plus, ils ont des difficultés à manager leurs équipes à distance et le **suivi du télétravail est très compliqué**.

2

## Le blurring

Il se définit comme **l'effacement des frontières entre vie privée et vie professionnelle**.

- Les **causes d'un blurring** sont consécutives à :
  - la démocratisation de l'utilisation des **nouvelles technologies de l'information et de la communication** dans le monde professionnel (les salariés sont de plus en plus équipés d'outils connectés).
  - l'**hyperconnexion** (consultation régulière d'e-mails ou réponse à des appels professionnels en dehors des heures de bureau).
- Parmi les **principaux effets du blurring**, on peut noter :
  - la **perte de repère entre vie professionnelle et vie privée** ;
  - le **rallongement du temps de travail** ;
  - une **surcharge d'informations** qui entraîne une surcharge mentale ;
  - un **stress chronique**, une **pression psychologique**, de la **fatigue**, de l'**anxiété** qui peuvent mener au burn-out et même à la dépression.

3

## Le droit à la déconnexion

Le digital est partout. Pour éviter qu'il ne s'imisce dans la vie privée des salariés, le gouvernement a mis en place un nouveau droit, désormais **inscrit dans le Code du travail** : le droit à la déconnexion.

C'est le **droit pour tout salarié de ne pas être en permanence joignable** par son employeur, en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale.

Il a été instauré par la loi du travail du **8 août 2016**, et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci soient **déterminées au niveau de l'entreprise**, par le biais d'un accord employeur-salariés, dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une **charte** qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.