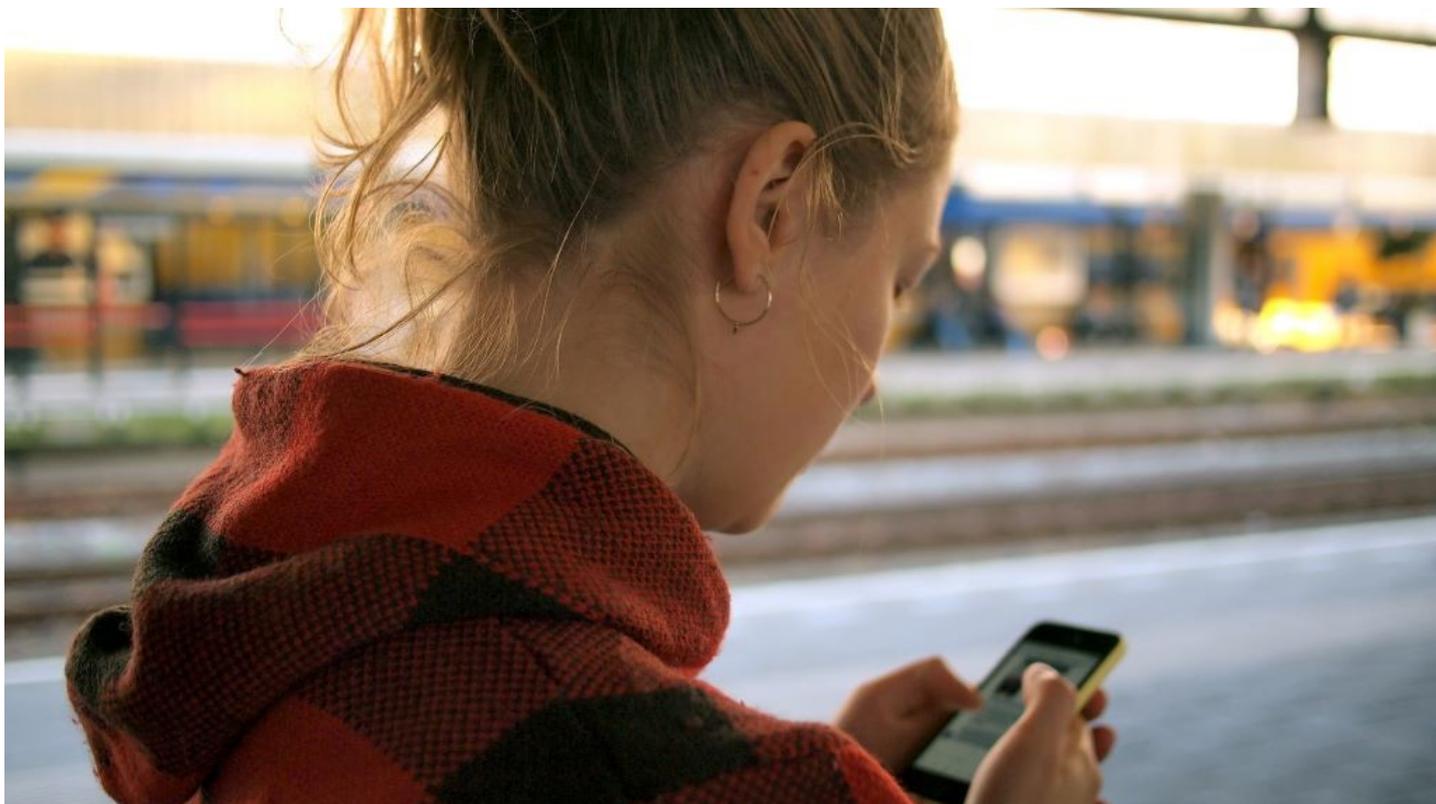


## Dans le monde du travail, tout le monde doit avoir droit à la déconnexion

Le 22 Novembre 2021 par Joana Ramiro <https://jacobinmag.com/2021/11/portugal-right-to-disconnect-law-work-time>

Joana Ramiro est journaliste, écrivaine, personnalité de la radio et commentatrice politique vivant à Londres.

**Le Portugal a interdit aux employeurs d'établir des contacts non urgents avec le personnel en dehors des heures de travail. Le "droit à la déconnexion" est une bonne idée — mais une protection accrue est nécessaire pour les travailleurs précaires qui n'ont pas d'horaires fixes.**



**En novembre dernier, les législateurs portugais ont rendu illégal tout contact des patrons avec leurs employés après les heures de travail. (Daria Nepriakhina / Unsplash)**

Au début du mois de novembre, les législateurs portugais ont interdit aux patrons de contacter leurs employés en dehors des heures de travail. La nouvelle loi stipule que, sauf en cas de *force majeure* (en français dans le texte), « l'employeur doit impérativement s'abstenir de contacter les travailleurs pendant leur période de repos ». Les entreprises surprises à enfreindre la nouvelle règle risquent de lourdes amendes. La mesure a été élaborée par une commission parlementaire chargée d'étudier le nouveau meilleur des mondes du travail à domicile. Mais dans la mesure où elle constitue une modification du droit du travail national, elle s'appliquera à tous les employés, qu'ils travaillent à distance ou qu'ils se rendent au bureau.

La nouvelle de la mise en œuvre d'une telle politique dans un petit pays situé aux confins de l'Europe a rapidement fait la une des journaux du monde entier. Dans un monde qui est encore en train d'essayer de déterminer quelles sont les modalités de travail qui sont temporaires et celles qui sont permanentes, alors que nous en sommes plongés dans notre deuxième année de confinements intermittents, toute intervention de ce type est forcément considérée comme une *avant-garde* (en français dans le texte). Pourtant, si cette mesure semble particulièrement pertinente en période de pandémie, elle n'est ni inédite ni une réponse à un problème spécifique due à la COVID-19.

En 2016, le gouvernement français a adopté une loi entérinant le "droit à la déconnexion", elle protège les travailleurs de toute sanction qui découlerait d'une non réponse à des courriels et à des appels en dehors des heures de travail. Cette même année, une législation similaire a été introduite par les gouvernements italien et espagnol. En Allemagne, si cette politique n'a pas encore force de loi, elle est une pratique commune chez certains des plus grands employeurs du pays depuis le début des années 2010. En avril dernier, l'Irlande a introduit un code de pratique qui complète la législation existante protégeant les employés contre le surmenage.

Mais la loi portugaise va également au-delà de l'idée d'un "droit à la déconnexion" du travailleur. Elle fait peser sur l'employeur la responsabilité de laisser l'employé tranquille en dehors des heures de bureau. Il ne s'agit pas d'une simple différence sémantique, mais d'une mesure visant à empêcher les patrons d'avoir carte blanche. La loi élaborée dans

d'autres pays européens, dans le meilleur des cas, donne aux travailleurs quelques outils pour se défendre contre les excès des patrons - s'ils trouvent en eux la force de se défendre. La version portugaise rend ces excès illégaux dès le départ.



**Déconnexion (The Economic Times)**

Pourtant, si la nouvelle loi a de quoi être accueillie avec enthousiasme, elle a suscité des réactions mitigées du côté des politiciens progressistes Portugais. Elle a été approuvée par le Parlement sans le concours du parti communiste ou des forces centristes, à l'exception des socialistes au pouvoir. Le Bloc de gauche a fait preuve d'un soutien ambivalent à l'égard de la proposition, s'abstenant pendant les phases de rédaction mais votant finalement avec le Parti socialiste.

Les raisons de ces points de vue contradictoires résident peut-être en partie dans la compréhension politique qu'ont ces forces du droit de travailler (et des droits au travail) dans un système capitaliste. Mais surtout, elles se réduisent à l'imprécision du langage du document et au fait que, sur le terrain, il y a des problèmes bien plus importants à résoudre avant de clamer le droit - ou le besoin - de déconnecter.

### **Pallier des problèmes plus importants**

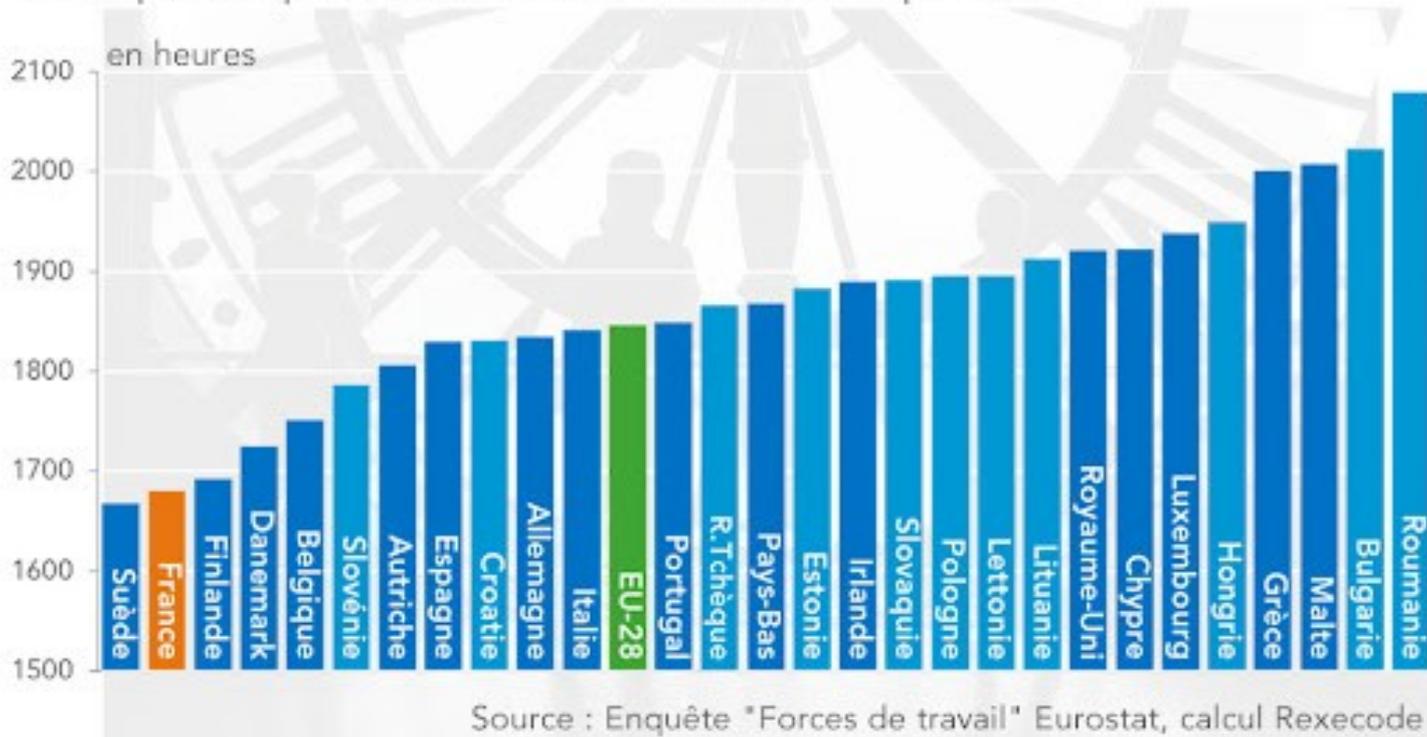
Le Portugal figure depuis longtemps parmi les pays de l'Union européenne (UE) où le nombre d'heures de travail annuel est le plus élevé. L'année dernière, il se plaçait au onzième rang du classement de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), avec une moyenne de 1 613 heures par travailleur. Ce qui représentait en soi une baisse significative par rapport à l'époque pré-pandémique : Les données de 2019 montraient que les travailleurs portugais consacraient 1 745 heures de leur année au travail.

À titre de comparaison, la moyenne de l'UE est de 1 513 heures par an, tandis que les travailleurs en Allemagne, le pays le moins bien classé, travaillent en moyenne environ 1 332 heures. Cela signifie qu'ils travaillent plus de sept semaines de travail (quarante heures) par an de moins que leurs homologues portugais.

Mais si ces statistiques intègrent des considérations souvent négligées, telles que les heures supplémentaires non

rémunérées, elles ne peuvent traduire l'ensemble de la culture du travail dans ces pays. Le Portugal, malgré sa puissante histoire syndicale, a été paralysé par des décennies de contre-réformes et d'endoctrinement culturel, sans compter les bas salaires endémiques. Les droits des travailleurs acquis tout au long de l'année révolutionnaire de 1974, qui se sont prolongés jusqu'à la fin de cette décennie, ont été réduits à néant au milieu des années 1980 avec l'arrivée de l'ère néolibérale. À la place, les gouvernements portugais successifs ont mis en place un système qui octroie des allocations médiocres aux chômeurs plutôt que de défendre les travailleurs contre les facilités de licenciement ou leur droit à des salaires décents.

## Durée effective annuelle moyenne de travail des salariés à temps complet en 2019 dans l'Union européenne



### **Durée effective annuelle moyenne de travail dans l'UE**

En 2019, le salaire mensuel moyen était d'environ 1 300 €, selon les statistiques officielles, et le salaire minimum était de 600 € par mois : un revenu absolument pas satisfaisant pour les 21 % de la population dont on estime qu'elle vit avec le salaire légal le plus bas. En 2021, le Portugal fait face à une deuxième génération de travailleurs habitués à la précarité, aux salaires de misère et à un environnement de travail propice aux abus. Le travail à distance n'a fait qu'aggraver une situation déjà épouvantable.

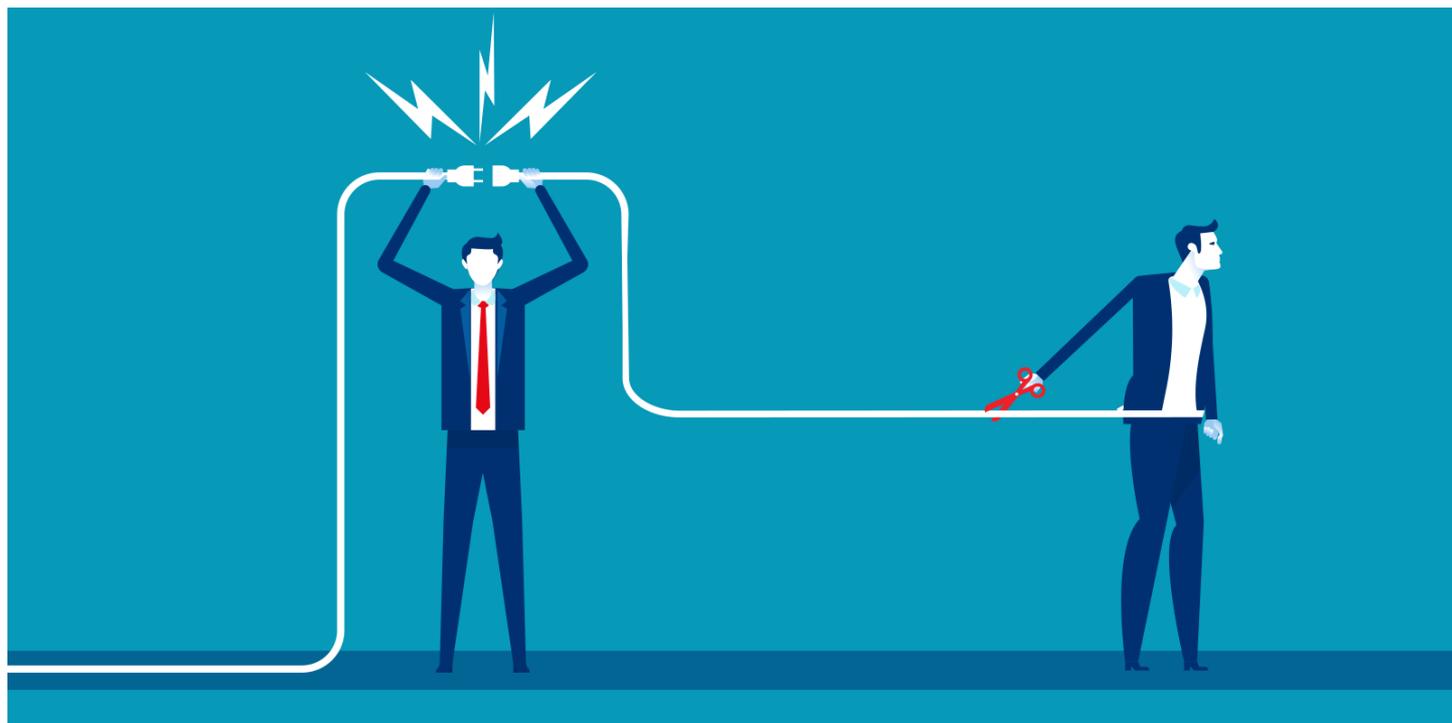
### **Une réalité déconnectée**

"Maria" est assistante clientèle dans un centre d'appels. Son problème ne vient pas tant de son supérieur hiérarchique direct que de l'équipe informatique avec laquelle elle travaille. Les problèmes de mots de passe et autres problèmes d'accessibilité sont souvent résolus après ses heures de travail, par SMS. Mais les intrusions sont parfois allées au-delà d'un rapide échange WhatsApp. Dans le cas "le plus grave", Maria s'était plainte d'un problème avec son écran et n'avait pas eu de nouvelles des techniciens responsables pendant un certain temps. Et puis, « dès que je suis partie en vacances, ils m'ont appelée à 7 heures du matin et ont exigé de mon superviseur que j'allume mon ordinateur ». Elle a dû parlementer avec son responsable pour qu'on lui fiche la paix pendant sa période de repos.

Il y a quelques années, dans la région de Leiria, un hôtel désaffecté a fait appel aux services d'un ouvrier d'entretien, José Bettencourt Costa e Silva. Le bâtiment étant particulièrement délabré, José était souvent appelé par la direction après ses heures de travail pour résoudre divers problèmes. « Comme j'étais capable de comprendre l'infrastructure, qu'il s'agisse de la climatisation, du chauffage de l'eau, etc..., il m'était tout à fait possible de faire un tuto de réparation via mon téléphone. »

Cela s'est produit à de nombreuses reprises - et son travail supplémentaire, non rémunéré, a été tellement apprécié que même après qu'il ait quitté son emploi, on continuait de faire appel à José pour former le nouveau personnel ou pour donner un petit coup de main si ce dernier était trop difficile à trouver. Ces interruptions ont fini par perturber sa vie de famille : « J'ai le sommeil lourd, donc je ne me réveillais pas, mais les appels réveillaient mon épouse et elle me réveillait

à son tour."



### Déconnexion (*Flexjobs.com*)

José pense que la nouvelle loi est un pas en avant positif, ne serait-ce que pour pousser les entreprises à payer le temps passé par les travailleurs à faire leur travail alors qu'ils devraient se reposer. Cependant, José sait qu'en cas de crise, le patron peut et pourrait toujours contacter légalement les travailleurs, quelle que soit l'heure de la journée. Sur ce point, José est pragmatique : « Cela peut se produire, mais [d'une façon] à ce que ce soit valorisé. » C'est juste que dans son cas, « cela n'a jamais été valorisé ou rémunéré au travers d'un forfait, [donc il était] impossible de le quantifier [la part du travail en dehors des heures de travail]. »

Et c'est là que réside la plus grande critique de la nouvelle mesure : son imprécision. Le syndicat portugais des travailleurs des centres d'appels, le STCC, l'a qualifiée d'« insuffisante et, pire encore ... de très peu claire ». Selon le syndicat, le STCC avait été invité à contribuer aux travaux de la commission parlementaire, mais les suggestions qu'il a soumises au cours de l'été n'ont pas été prises en compte dans le document final. Dans la même déclaration, publiée sur les canaux de médias sociaux du syndicat le 14 novembre, le STCC s'interroge sur ce qui constitue un cas de *force majeure* (*en français dans le texte*) qui permettrait aux employeurs d'interrompre légalement le repos des travailleurs.

En effet, si la plupart des gens s'accordent à dire que l'interprétation de la force majeure devrait être réservée aux tragédies les plus importantes, il n'est pas difficile d'imaginer certains patrons détournant la définition à leur gré. L'hôtel où travaillait José pourrait-il faire valoir que les problèmes pour lesquels ses services étaient nécessaires étaient de facto des urgences ? Comment la loi fera-t-elle face au problème croissant de l'indisponibilité soudaine d'un travailleur à se présenter au travail (disons, s'il est diagnostiqué avec la COVID) et de la nécessité pour la direction de le remplacer de toute urgence ?

On peut notamment se demander comment cela pourrait aider un travailleur comme Ana Catarina. Cet été, l'étudiante de Lisbonne a postulé pour travailler dans un camping. Ana Catarina n'a jamais signé de "véritable contrat", mais elle avait grand besoin d'argent et a accepté. En tant que membre du personnel, elle campait également sur le site et a obtenu un emploi au café-bar, ce qui semblait être une bonne affaire. Mais les choses ont vite tourné au vinaigre.

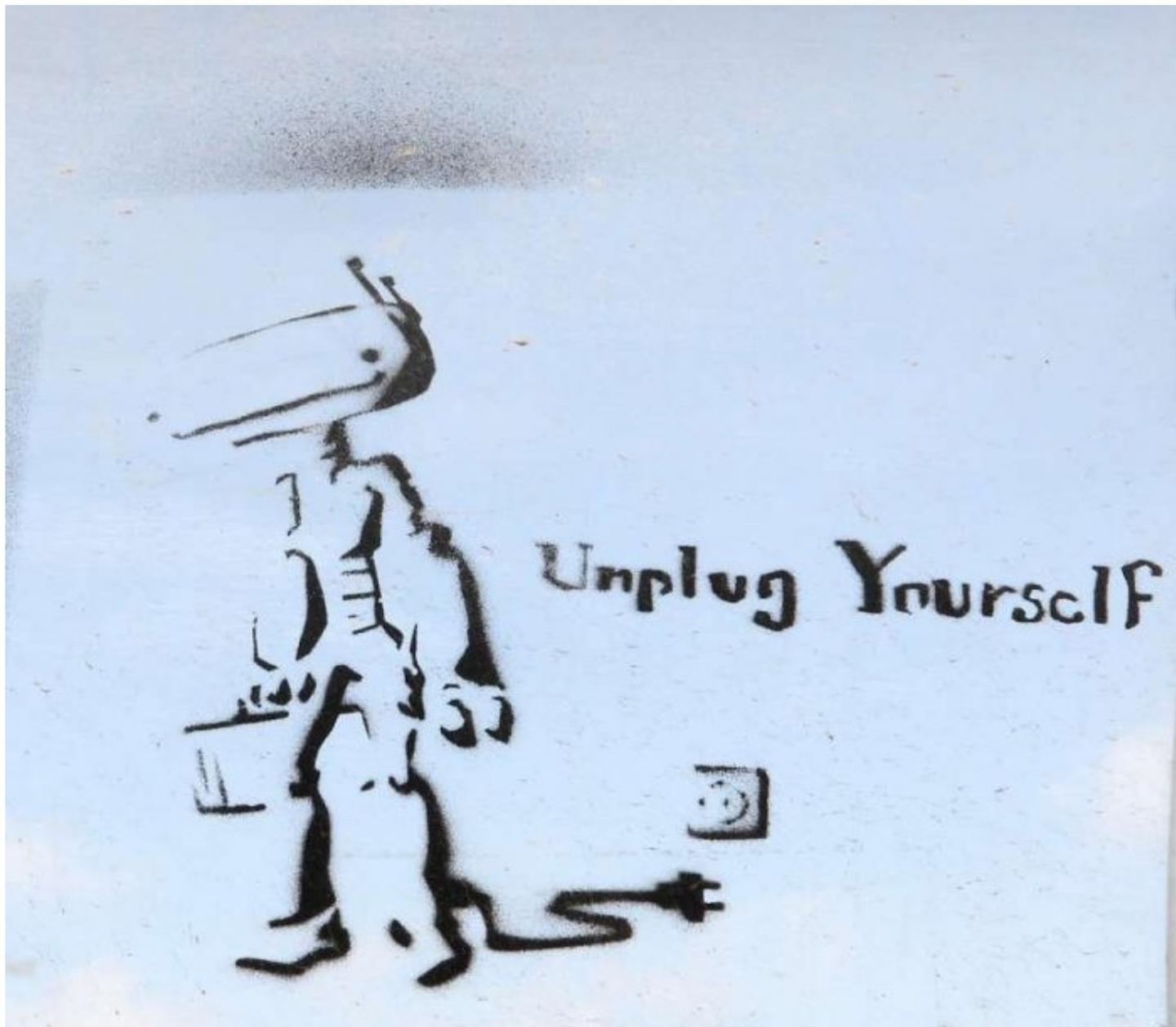
« Dès que je suis arrivée, je me suis retrouvée avec plus de huit heures de travail par jour, presque tous les jours. J'ai fini par travailler jusqu'à quatorze heures, je devais en fait "compléter les équipes" et je n'avais qu'un jour de congé par semaine, celui-ci étant interrompu par des appels et des messages du patron ».

Chaque fois qu'un collègue ne se présentait pas, quelle que soit l'heure ou le jour, le responsable d'Ana Catarina la harcelait pour qu'elle le remplace. Ses horaires de travail ou les projets qu'elle aurait éventuellement faits pour les jours de repos étaient constamment gâchés. « Il nous était en fait impossible de refuser, de dire non. En gros, comme nous avons peur de ne pas être payées, et comme il n'y avait pas de registre indiquant que nous étions employées là, il nous a fallu faire avec. »

Pourtant, la nouvelle réforme prévoit peu de dispositions pour les situations de travail occasionnel non réglementé, dont dépendent de nombreux travailleurs portugais. Mais même si la situation avait été tout à fait réglementaire, les besoins

du patron d'Ana Catarina pour des remplacements en urgence de personnel ne relèverait-il pas d'un cas de *force majeure* ?

### Il est temps d'en faire plus



**Se débrancher soi-même (Source : Flickr)**

L'autorité portugaise chargée des conditions de travail (Autoridade para as Condições de Trabalho, ACT) applique depuis longtemps des politiques relatives au nombre maximum d'heures de travail par semaine (quarante), aux heures supplémentaires (jamais plus de 150 heures par an) et au repos (toutes les cinq heures de travail et au moins onze heures entre deux jours de travail).

Ceci étant dit, il existe des exceptions et des vides juridiques, notamment ce qu'on appelle le "régime d'adaptabilité" que de nombreux employeurs ont utilisé sans discernement pendant la pandémie pour justifier le travail à distance de leur personnel. On peut dire que c'est un dispositif plein de zones grises, où les travailleurs sont souvent laissés à la merci de l'entreprise en raison de leur analphabétisme juridique.

« Changer la loi ne change pas les pratiques sociales. Les abus concernant les horaires ont plusieurs dimensions, et les relations de travail sont marquées par une grande inégalité », a écrit le député du Bloc de gauche José Soeiro sur sa page Facebook. « Mais que la loi puisse donner ce signal revêt une grande signification politique et juridique. Et cela signifie que les travailleurs ont une arme supplémentaire à brandir quand il s'agit de la lutte pour leur temps de travail . »

Le problème réside alors - comme cela le semble si souvent - dans les éternels atermoiements parlementaires de la

gauche entre une promotion de réformes immédiates et le maintien de l'objectif final. En outre, avec les élections générales qui se tiendront fin janvier 2022, la position de chaque parti au Parlement consiste également à envoyer un signal à sa propre base électorale. Pour le Bloc de gauche, les gains de la nouvelle législation du travail valaient la peine d'être votés. Les communistes eux semblaient bien déterminés à aller plus loin.



*Equilibre travail vie privée (Source Thinkhmr)*

En fin de compte, les travailleurs du Portugal verront si les patrons remplissent leur nouveau "devoir" et si des sanctions sont réellement appliquées quant à ceux qui ne le respecte pas. Et seuls les travailleurs portugais seront en mesure de dire si toute l'agitation de la presse internationale autour de cette mesure politique en valait la peine - ou si des mesures plus révolutionnaires sont nécessaires.