

ÉCONOMIE

Négociations sur le droit à la déconnexion des salariés : les entreprises à la traîne

L'e-mail a profondément modifié la communication au sein des entreprises.

la centrale.

FESSENHEIM
EN 4 DATES**1967**
Décision de construire une centrale nucléaire en Alsace, à Fessenheim.**1978**

Mise en service de la centrale, financée par EDF, l'allemand EnBW et un consortium formé par trois entreprises suisses (NOK, EOS et BKW).

2012

Pendant la campagne pour l'élection présidentielle, François Hollande s'engage à fermer Fessenheim dans les cinq ans. Nomination, en octobre, d'un délégué interministériel à la fermeture de la centrale nucléaire et à la reconversion du site de Fessenheim.

2016

Pour l'ASN, « aujourd'hui, du point de vue de la sûreté nucléaire, il n'y a pas de raison de fermer la centrale de Fessenheim ».

850
agents EDF
et 350 prestataires
externes permanents
travaillent dans
la centrale nucléaire
de FessenheimVue aérienne des chantiers de Saint-Nazaire qui construisent le paquebot Harmony of the Seas.
CHRISTOPHE LEPETIT / ONLY FRANCEALSTOM
EN 4 DATES**1976**
Fusion des Chantiers de l'Atlantique de Saint-Nazaire et d'Alstom pour former Alstom Marine.**2006**

Vente d'Alstom Marine au norvégien Aker Yards. Alstom en conserve 25 %.

2008

Aker Yards est racheté par le coréen STX Offshore & Shipbuilding. Les Chantiers deviennent STX France. L'Etat annonce sa décision de monter à 33 % du capital, notamment en rachetant les 25 % d'Alstom.

2017

Après la mise en redressement judiciaire de STX Offshore and Shipbuilding, la justice coréenne désigne l'italien Fincantieri pour reprendre les chantiers de Saint-Nazaire.

ANNE DE GUIGNÉ @adeguigné

SOCIAL. La loi El Khomri a introduit dans le Code du travail un nouveau droit pour les salariés, le droit à la déconnexion. Pour le respecter, les entreprises de plus de 50 salariés doivent, d'ici à la fin de l'année, introduire un volet sur la déconnexion dans le cadre de leur négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Idéalement pour aboutir à un accord avec les syndicats ou, à défaut, à une charte de bonnes pratiques. La loi précise que le texte devra spécifiquement mentionner le cas des salariés en forfait jours.

« Au-delà des groupes du CAC 40 qui se sont penchés sur le sujet depuis deux ans (voir l'exemple de Solvay ci-dessous), les entreprises n'ont pas encore pris la mesure de cette nouvelle obligation. Pourtant tous les employeurs, même ceux de moins de 50 salariés, dès lors qu'ils ont un cadre en forfait jours, sont concernés », appuie Alexandra Sabbe Ferri, avocate associée chez Sagan. La loi n'a pas prévu de sanction pour les sociétés n'ayant trouvé ni accord ni charte d'ici à la fin de l'année. Mais le risque est ailleurs. Des salariés s'estimant surconnectés pourraient à l'avenir saisir les prud'hommes sur des fondements de harcèlement moral, de mise en danger de leur santé (burn-out...) ou de non-respect des règles du forfait jours.

La loi reste floue quant au contenu de la négociation ou de la charte. Le Code du travail précise simplement qu'il faudra aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les moyens mis en place par l'entreprise pour réguler l'utilisation des outils numériques. « Aujourd'hui la loi est très souple. Les entreprises ont un boulevard, chacun inscrit ce qu'il veut dans sa charte, mais cela risque de ne pas rester longtemps comme ça », pré-



Des salariés s'estimant surconnectés pourraient à l'avenir saisir les prud'hommes. LIONEL VADAM / PHOTOPQR/L'EST REPUBLICAIN/MAXPPP

vient Alexandra Sabbe Ferri. Mieux vaut donc prendre les devants !

La CGT cadre suggère par exemple que des accords d'entreprise ou de branche définissent des périodes d'interruption des messageries professionnelles au moins équiva-

lentes à la durée minimale de repos journalier et hebdomadaire. Un dispositif compliqué à mettre en œuvre pour les entreprises internationales, présentes sur plusieurs fuseaux horaires, et qui ne correspond pas à l'aspiration de la

majorité des salariés. Les grandes entreprises qui ont avancé sont plutôt allées vers des règles de « savoir-vivre », imposant un usage raisonnable des technologies.

Manque de concentration

L'enjeu n'est pas anecdotique. Selon une étude arobace.org, en 2016, les cadres passaient 30 % de leur temps à gérer leurs mails et n'étaient concentrés sur une tâche que 15 à 30 minutes par jour. « Les mauvais usages du numérique provoquent une surabondance d'information qui empêche la priorisation et crée un sentiment d'urgence : tout devient important. L'échange permanent d'e-mails joue aussi sur la concentration, sachant qu'il faut environ une demi-heure après une interruption pour se remettre sur une tâche complexe. Beaucoup de personnes n'acceptent plus les temps morts ou lents, pourtant nécessaires à la créativité », détaille Xavier Alas Luquetas, directeur du cabinet Eleas. ■

JEAN-CHRISTOPHE SCIBERRAS

DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES GROUPE SOLVAY



Si quelqu'un envoie beaucoup d'e-mails le week-end, on se dit qu'il est peut-être en difficulté

Qu'est-ce que ce droit à la déconnexion change pour vous ?

Nous avons anticipé cette obligation de négocier sur la déconnexion puisque nous avons élaboré, en 2015, une charte sur l'équilibre « entre activité professionnelle et vie personnelle », avec tout un volet sur l'utilisation des outils numériques. Le cadre de la négociation était l'accord conclu en 2014 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui couvre également l'enjeu de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Quelles mesures aviez-vous concrètement prises ?

Sur le sujet des nouvelles technologies, nous recommandons fortement de limiter l'envoi d'e-mails en dehors des heures de travail (7 heures-19 heures, du lundi au vendredi), et nous rappelons qu'aucun e-mail ne peut exiger, en principe, une réponse immédiate. La charte suggère encore aux salariés de se fixer des plages horaires pour répondre aux e-mails et de se déconnecter dans l'intervalle. Avez-vous constaté des

changements de comportement depuis 2014 ?

Oui clairement. Le nombre d'e-mails échangés le week-end a chuté. La culture de l'entreprise a évolué. D'ailleurs quand une personne envoie beaucoup d'e-mails le week-end, on se dit qu'elle est peut-être en difficulté dans l'organisation de son travail ou en situation de stress et qu'il faut sans doute l'aider. Ce changement de comportement a été permis grâce à l'exemplarité des managers, prévue par la charte, et notamment du président. PROPOS RECUEILLIS PAR A. G.

interparfums

Assemblée Générale Mixte 2017

Actionnaires de la société Interparfums, nous avons le plaisir de vous convier à l'Assemblée Générale Mixte qui se tiendra à :

Vendredi 28 avril 2017 à 14 heures
(Accueil des participants à partir de 13 heures)**Pavillon Gabriel - 5, avenue Gabriel - 75008 Paris**

L'avis préalable à cette Assemblée Générale comportant l'ordre du jour, le texte des projets de résolutions et les principales modalités de participation et de vote a été publié au Bulletin des Annonces Légales Obligatoires (BALO) n°36 du 24 mars 2017, sous le numéro d'annonce 1700622.

L'avis de convocation est publié au BALO n°42 du vendredi 7 avril 2017, sous le numéro d'annonce 1700959.

L'ensemble de ces documents peut être consulté sur le site Internet de la Société : www.interparfums.fr

Les actionnaires peuvent également obtenir les documents concernant cette assemblée ainsi que les formulaires de vote par correspondance auprès de CIC Service Assemblées Générales - 6 avenue de Provence 75452 PARIS Cedex 09.

Paris, le 7 avril 2017

Interparfums
4 rond-point des Champs Elysées
75008 Paris - France
Tél. 01 53 77 00 00Retrouvez-nous
sur interparfums.fr**Prochain rendez-vous**Publication du chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2017
28 avril 2017
(avant l'ouverture de la Bourse de Paris)**Informations
aux actionnaires**

N° Vert 0 800 47 47 47

ITP
LISTED
NYSE
EUROXET
ISIN : FR0004024222-ITP
Reuters : IPAR.PA
Bloomberg : ITP
Indices : CAC Mid & Small /
CAC PME /
Euronext FEAX-PME 150
Eligible au FEAX-PME