

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Les enjeux du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion a pour objectifs de :

- Faire respecter les durées maximales de travail ;
- Garantir le droit au repos du salarié ;
- Réguler la charge de travail du salarié ;
- Veiller à ce que l'employeur respecte son obligation en matière de santé et de sécurité au travail vis-à-vis de ses salariés ;
- Assurer le droit au respect de la vie privée du salarié.

Quels sont les salariés concernés ?

Le droit à la déconnexion s'applique à l'ensemble des salariés, sans distinction. Il n'est donc pas envisageable d'exclure une catégorie particulière.

En revanche, le respect du droit à la déconnexion est plus difficile pour certains d'entre eux, comme les cadres, les télétravailleurs ou encore les salariés disposant d'un téléphone professionnel.

Quels sont les salariés concernés ?

Le droit à la déconnexion fait partie des thèmes prévus, à titre supplétif, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle, la qualité de vie et les conditions de travail des salariés.  *C. trav., art. L. 2242-17*

À défaut d'accord sur le droit à la déconnexion, **l'employeur doit élaborer une charte**, après avis du CSE.



Cette charte définit :

- Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion ;
- La mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Les mesures concrètes

Le Code du travail ne prévoit pas de dispositifs concrets garantissant l'effectivité du droit à la déconnexion. Il revient donc à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour en permettre l'exercice.

Il peut, par exemple, prévoir :

→ **Des mesures de sensibilisation** : informer les salariés sur leur droit à la déconnexion et de les encourager à préserver un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

→ **Des mesures de prévention** : par des outils de régulation de la charge de travail, tels que les entretiens réguliers, la création d'un observatoire paritaire chargé de produire des rapports pour l'employeur et les représentants du personnel, ou encore des enquêtes et questionnaires internes.

→ **La définition des bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques** : utilisation maîtrisée de la messagerie électronique et du téléphone portable, activation des messages d'absence ou de redirection, mise en place de signatures automatiques précisant que l'attente d'une réponse immédiate n'est pas requise...

Droit à la déconnexion et télétravail

L'Accord National Interprofessionnel du 26 nov. 2020, relatif au télétravail, indique que **la mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion**, lequel doit faire l'objet d'un accord ou d'**une charte traitant de ses modalités de mise en œuvre**, dans les conditions prévues par les dispositions du Code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Droit à la déconnexion et forfaits annuels

L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine, notamment, les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut de stipulations conventionnelles, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et lui sont communiquées par tout moyen.



C. trav., art. L. 3121-64 et L. 3121-65

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte sur le droit à la déconnexion mentionnée ci-dessus et *l'article L. 2242-17, 7^e* du code du travail.



Les sanctions :

Le Code du travail ne prévoit pas de sanction spécifique en cas de violation du droit à la déconnexion.

En cas de litige, l'employeur pourrait être condamné au versement de dommages-intérêts, par exemple pour non-respect de son obligation de sécurité vis-à-vis du salarié concerné.

De plus, en cas de non-respect de l'obligation périodique de négocier sur la qualité de vie au travail notamment dans les entreprises dotées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives incluant le droit à la déconnexion, l'employeur encourt 1 an d'emprisonnement et 3.750 € d'amende.  *C. trav. art. L.2243-2*

Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume RH



agrume