



Kit « Droit à la déconnexion »

La loi « Travail » du 8 août 2016 a créé le « droit à la déconnexion » en laissant le soin aux entreprises d'en déterminer les modalités concrètes.

À compter du 1^{er} janvier 2017, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail traite obligatoirement les « modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale » (C. trav., art. L. 2242-8).

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qui définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre 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 (C. trav., art. L. 2242-8).

MON ENTREPRISE DOIT-ELLE METTRE EN ŒUVRE LE DROIT A LA DECONNEXION ?

- Vous êtes concernés si votre entreprise compte un ou plusieurs délégués syndicaux quel que soit son effectif (+ ou – de 50 salariés).
- Vous n'êtes pas concernés si aucun délégué syndical n'a été désigné dans votre entreprise, même si vous comptez plus de 50 salariés dans vos effectifs, peu important les instances représentatives du personnel existantes (DP, CE, CHSCT, ...).

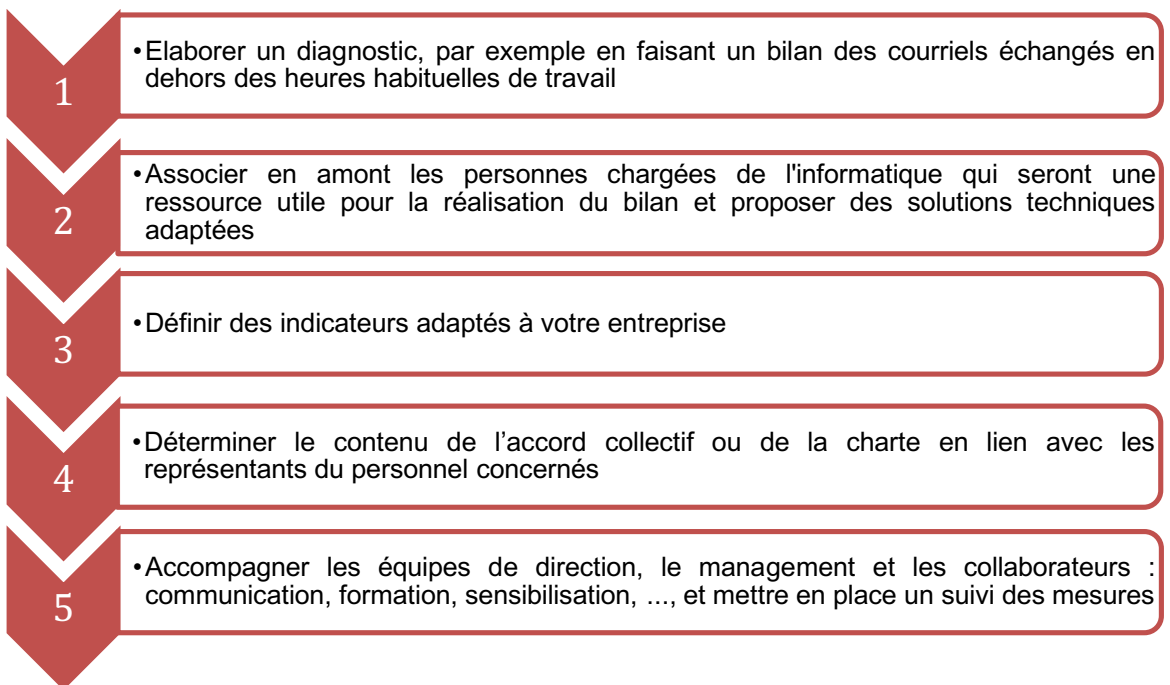
QUELLE EST L'OBLIGATION DE L'ENTREPRISE ?

Elle est tenue d'engager une négociation mais évidemment pas de conclure un accord collectif. En cas d'échec, elle doit mettre en place une charte de manière unilatérale.

LE « DROIT A LA DECONNEXION », DE QUOI S'AGIT-IL EXACTEMENT ?

Il n'est pas défini par la loi. Il est généralement présenté comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel pendant son temps de repos et ses congés.

QUELLE METHODOLOGIE UTILISER POUR ENGAGER CETTE DEMARCHE ?



QUELLES MESURES PEUT-ON METTRE EN PLACE POUR ASSURER LE PLEIN EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION ?

Comment utiliser ces informations ?

- Vous trouverez ci-dessous une sélection de dispositions « types » pouvant être insérées dans un accord collectif ou une charte concernant le droit à la déconnexion des salariés qui peuvent être combinées entre elles selon vos besoins.
- IDée Consultants peut vous accompagner pour analyser votre situation et vos besoins pour vous proposer des solutions adaptées à votre organisation du travail.

Pour en savoir plus,

http://www.ideoconsultants.fr/competences-savoir-faire/conseils/droit_deconnexion.html

➤ Les mesures contraignantes

Exemples :

- *Rendre impossible l'accès aux courriels et la connexion au système en dehors des jours et des plages horaires prédéterminés notamment pour garantir le respect des durées minimales de repos et des congés.*
- *Prévoir que les courriels envoyés au salarié pendant ses congés ou ses heures de repos ne sont reçus qu'à son retour au travail avec un message indiquant à l'expéditeur que son message ne sera pas transmis immédiatement.*



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dispositif très efficace, une possibilité de déblocage à la demande expresse du salarié peut être prévue en cas d'urgence • Indépendant des comportements individuels des salariés | <ul style="list-style-type: none"> • Risque de conflit avec les exigences du travail et de créer du stress en raison de la déconnexion forcée • Contournement possible : un salarié peut continuer de travailler sans être connecté |
|---|---|

➤ Inciter à la régulation des salariés et insister sur l'exemplarité de la ligne managériale

Exemples :

- *Indiquer l'absence d'obligation de répondre au téléphone ou à sa messagerie professionnelle en dehors des heures de travail.*
- *Rappeler que le salarié est tenu de se déconnecter des outils mis à sa disposition pour assurer l'effectivité de ses droits à repos.*
- *Interdire ou demander de limiter l'utilisation des TIC en dehors des heures de travail au plus strict nécessaire.*
- *Mettre en place des pop-ups à l'expéditeur rappelant ces règles lors de chaque envoi ou une mention automatique au destinataire : « Si vous recevez ce message hors de votre temps de travail, vous n'êtes pas tenu de le lire et d'y répondre ».*
- *Prévoir que la hiérarchie s'assurera par son exemplarité du respect du droit à la déconnexion.*
- *Fixer des objectifs aux managers sur la transmission des bonnes pratiques.*
- *Inclure dans leur évaluation un bilan des mails envoyés et reçus en dehors des heures.*



- Dispositif plus souple pouvant s'adapter à des situations variées
- Mesures permettant de cibler les encadrants, catégorie la plus exposée à la connexion permanente
- Repose sur une régulation individuelle des comportements et risque de rester lettre morte là où serait le plus indispensable
- Il est donc préférable de les associer à des mesures de suivi effectif

➤ Communiquer et sensibiliser

Exemples :

- *Création et diffusion d'un guide relatif au bon usage de messagerie (éviter les « répondre à tous », gérer ses priorités, ...).*
- *Organiser de courtes sessions de formation sur les règles d'utilisation des outils numériques et les comportements favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.*



- Dispositif plus souple pouvant s'adapter à des réalités diverses
- Actions à caractère pédagogique favorisant la prise de conscience et la diffusion du message de la direction sur le sujet
- Efficacité subordonnée à l'appréciation des salariés et des managers qui risque de rester lettre morte là où il serait le plus indispensable

➤ Mettre en place un suivi effectif par l'employeur

Exemples :

- Prévoir le repérage des connexions excessives aux outils de travail, par exemple à travers le déclenchement d'une alerte dès que le seuil de 5 connexions hors des périodes déterminées.
- Mettre en place un suivi des mails et de leur répartition temporelle.



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dispositif souple pouvant s'adapter aux réalités variées et basé sur le dialogue sur les contraintes du travail • Peut être partagé avec le CHSCT ou les élus du personnel • Indispensable pour détecter les situations problématiques et contribuer à l'effectivité de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur | <ul style="list-style-type: none"> • Dispositif a posteriori • De véritables alertes doivent être prévues obligeant à un recueil de données précises sur l'activité de chacun (moyens techniques nécessaires) |
|---|---|

Les recommandations d'IDée Consultants

- Faire attention aux fausses bonnes idées telles que « *Il suffit de bloquer l'accès aux serveurs entre 19h00 et 07h00 ainsi que le week-end !* ». Cette solution est complexe à mettre en place pour un grand nombre d'entreprises internationales ou travaillant de manière continue. De plus, elle fait l'impasse sur la question essentielle à résoudre : l'organisation collective du travail et l'éventuel besoin de faire évoluer certaines pratiques.
- Vérifier les règles déjà existantes, par exemple, dans un accord ou une note de service concernant le télétravail, et faire le bilan de leur application.
- Engager une réflexion sur les conséquences concrètes de la l'utilisation des TIC dans l'entreprise, ne pas se limiter à la question de l'envoi des courriels intempestifs (qui demeurent néanmoins parfois un réel problème).
- Adapter les règles aux différentes catégories d'utilisateurs qui ne disposent pas tous du même matériel connecté.

Questions – Réponses

FAUT-IL CONSULTER LE CE ET LE CHSCT ?

Cela n'est pas nécessaire dans le cas de la conclusion d'un accord collectif. S'agissant de l'élaboration d'une charte, en cas d'échec des négociations, l'article 2242-8 du Code du travail précise que l'avis préalable du CE ou à défaut des DP est requis mais rien n'impose la saisine du CHSCT.

LA CHARTE EST-ELLE UNE ADJONCTION AU REGLEMENT INTERIEUR DE L'ENTREPRISE ?

Dès lors que la charte met en place des obligations assorties de sanctions en cas de non-respect, elle constitue un élément du règlement intérieur de l'entreprise et doit donc en respecter la procédure d'adoption, incluant le contrôle administratif de l'inspection du travail. En revanche, si la charte ne contient que des recommandations et des bonnes pratiques sans véritable portée juridique, il n'est pas nécessaire de suivre cette procédure.

QUI SONT LES SALARIES CONCERNES PAR LE DROIT A LA DECONNEXION ?

Ce droit a été instauré pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. Nous recommandons d'avoir une vigilance particulière pour les encadrants, les salariés en forfaits-jours et les salariés en télétravail.

Rappelons que pour que les forfaits-jours soient valables, l'accord collectif sur la base duquel ils sont pratiqués doit comporter un certain nombre de clauses obligatoires qui conditionnent leur validité. La loi Travail a renforcé ces exigences et y a intégré les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion (C. trav., art. L. 3121-64).

QUELLES SONT LES REGLES DE VALIDITE DE L'ACCORD COLLECTIF TRAITANT DU DROIT A LA DECONNEXION ?

La loi ne le précise pas. Il nous paraît logique de considérer que l'accord relatif au droit à la déconnexion relève de « la durée du travail, des repos et des congés » et doit donc être soumis aux nouvelles règles de validité des accords collectifs applicables depuis le 1^{er} janvier 2017 (dans l'attente de leur généralisation en septembre 2019) nécessitant un accord majoritaire et à défaut, une validation par référendum des salariés.

QUELS SONT LES RISQUES SI JE NE METS PAS EN PLACE LE DROIT A LA DECONNEXION DANS MON ENTREPRISE ?

La loi ne prévoit aucune sanction spécifique. Toutefois, en cas de contentieux mettant en cause l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, notamment en matière de risques psychosociaux, l'inertie de l'employeur pourra lui être reprochée.

De plus, les salariés en forfait jours pourraient le faire invalider au motif qu'il n'est pas suffisamment cadré et ne permet pas de s'assurer du respect des temps de repos.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR LORSQU'UN SALARIE NE RESPECTE PAS LES REGLES FIXEES DANS LE CADRE DU DROIT A LA DECONNEXION ET CONTINUE DE TRAVAILLER SANS RESPECTER LES TEMPS DE REPOS ?

L'employeur doit alors utiliser son pouvoir disciplinaire pour rappeler les règles et sanctionner le salarié en allant, si besoin, jusqu'au licenciement. Ainsi, la Cour de cassation a déjà validé des licenciements pour faute grave de cadres venant travailler le dimanche car ceux-ci mettent en cause la responsabilité de l'employeur (Cass. soc. 26 juin 2012 n° 11-13.249).