



Le droit à la déconnexion

La connexion permanente à un ou plusieurs outils professionnels accentue les risques de stress, l'épuisement professionnel ou encore l'agressivité.

Le Code du travail prévoit depuis le 1er janvier 2017 un « droit à la déconnexion » qui s'applique à tous les salariés et impose aux entreprises de mettre en place des instruments de régulation divers.

L'idée est de nourrir la réflexion, entre les différents acteurs de la sécurité au travail, sur les pratiques de travail et l'organisation afin de rétablir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 octroie aux personnes travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés un droit à la déconnexion. C'est-à-dire, par exemple, le droit de ne pas consulter leur téléphone professionnel ou d'être soumis à la réception et gestion de mails et de sms professionnels, même après le travail.

Depuis le 1er janvier 2017, les employeurs ont l'obligation de se pencher sérieusement sur la question de l'utilisation des outils numériques dans le contexte professionnel.

L'article L.2242-17 du Code du travail dispose que « La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail porte sur : [...] »

7° 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. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces 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'est pourquoi les entreprises dotées de représentants syndicaux ont l'obligation de négocier le droit à la déconnexion dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la QVT (qualité de vie au travail). A défaut d'accord, l'employeur est tenu d'élaborer une charte qui sera soumise à l'avis du CSE.

Voir notre vidéo sur la QVT et le rôle du CSE.

Pour rappel, « le CSE contribue à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail ». (Article L.2312-5 ou L.2312-8 et s. du Code du travail selon l'effectif de l'entreprise – moins de 50 ou 50 et plus).

Dans les faits, les salariés ne peuvent pas se voir reprocher de ne pas travailler pendant leurs temps de repos (soir, week-end, congés payés, jours fériés non travaillés...) ni de ne pas être joignables (sauf astreinte).

L'entreprise fait le choix de mettre en place différentes mesures.

A titre purement indicatif et d'exemples :

- La reconnaissance du droit de ne pas répondre aux sollicitations en dehors des plages horaires destinées au travail (consacré avant même l'entrée en vigueur de la Loi par la chambre sociale de la Cour de cassation – 17 février 2004, n°01-45889) ;
- L'obligation d'activer un message d'absence en réponse aux mails et appels téléphoniques à la fin de la journée de travail, à la fin de la semaine et/ou durant les congés ;
- Un dispositif de mise en veille des serveurs à partir d'une certaine heure ;

- L'organisation de journée « sans mail » afin de favoriser les échanges humains ;
- La remise matérielle des téléphones portables et ordinateurs professionnels avant un départ en congé...

En cas d'absence de charte, aucune sanction n'est prévue. En revanche, l'employeur a l'obligation de négocier. En cas de refus, il est sanctionné pénalement par un an d'emprisonnement et 3 750€ d'amende. (Art. L.2243-2 du Code du travail)

Voir aussi notre publication sur le délit d'entrave et le CSE.

- **Une obligation de moyen renforcée**

La chambre sociale de la Cour de cassation reste très attachée aux questions de santé, et son assouplissement de l'obligation de sécurité de résultat vers une obligation de moyen renforcée impose toujours à l'employeur de tout mettre en œuvre pour assurer la protection de la santé physique et mentale du salarié.

Raison pour laquelle, l'employeur peut être condamné à payer des dommages et intérêts au salarié au titre du non-respect de son obligation de sécurité.

- **Le droit à un rappel de salaire ou d'indemnité selon le cas**

Le 12 juillet 2018 (n° 17-13029), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé l'obligation, pour une entreprise, d'indemniser au titre de l'astreinte un salarié contraint indûment de rester disponible au titre « des appels d'urgence ».

Au cas d'espèce, un directeur régional d'une société dans le secteur de l'hygiène a obtenu une indemnité de 60000€ au titre des astreintes déguisées.

- **Le cas de l'activité partielle**

L'activité partielle étant considérée comme une suspension du contrat de travail, le salarié ne doit pas être tenu de répondre à des mails ou des appels téléphoniques, se connecter et plus généralement utiliser des outils numériques, pendant cette durée. (Art. L.5122-1 du Code du travail)

Voir notre publication sur la fraude à l'activité partielle : attention à l'addition très salée !

Pour toutes questions, vous pouvez nous contacter.

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Société ICMP. Usage strictement personnel.

Juliana CURATOLO - Juriste en Droit Social
06 62 65 90 48 - 09 53 19 02 17 - contact@icmp-rh.fr - icmp-rh.fr

 [facebook.com/ICMP-LHarmonie-des-Liens](https://www.facebook.com/ICMP-LHarmonie-des-Liens)

