



## LE DROIT À LA DÉCONNEXION



Le droit à la déconnexion est introduit au nombre des négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux. Il n'y a, en revanche, pas d'obligation de parvenir à la conclusion effective d'un accord. Le Code du travail ne prévoit en effet pas de dispositif légal contraignant à mettre en place par l'employeur.

### En quoi consiste le droit à la déconnexion ?

Cette notion a été introduite (mais pas définie) par la loi Travail. L'objectif affiché est de permettre aux salariés de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Pour le salarié, cela peut signifier qu'il bénéficie de ses périodes de repos sans avoir de contact avec son activité professionnelle. Le droit à la déconnexion avait été identifié par la Cour de cassation, qui a affirmé dans un arrêt de 2004 que « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif ».

### Ce droit s'applique-t-il différemment selon qu'on est, ou non, cadre ?

Puisque tous les salariés ne disposent pas des mêmes outils de travail connectés, ils n'exerceront logiquement pas de la même façon leur droit à la déconnexion. Les modalités d'exercice pour un cadre, un cadre dirigeant et un non-cadre peuvent donc légitimement être différentes, d'autant plus que les différences de traitement entre deux catégories de salariés sont présumées justifiées si elles sont prévues par un accord collectif. Cependant, l'accord négocié doit aboutir à ce que tous les salariés puissent effectivement bénéficier du droit à la déconnexion.

### Quelles formes ce droit peut-il prendre concrètement ?

Pour être efficace, l'accord doit avant tout être adapté à l'entreprise et aux personnels concernés. Classiquement, les mesures vont viser la durée et la fréquence d'utilisation des outils de travail connectés. Une entreprise peut par exemple s'engager à limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone mobile le soir et le week-end, ou prévoir que le salarié n'ait pas l'obligation de se connecter aux serveurs de l'entreprise en dehors des horaires de travail. Elle peut également envisager que les courriels envoyés durant les horaires de repos ne soient reçus qu'au retour au travail. Les avancées technologiques elles-mêmes permettent de mieux maîtriser les modalités de connexion. Une messagerie automatique peut ainsi indiquer à l'expéditeur d'un

courriel que son message ne sera reçu qu'à partir d'une certaine heure le lendemain matin.

### Dans quel cadre ce sujet doit-il être négocié ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation annuelle relative à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail doit aborder les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elle traite également de la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, dans le but de respecter les temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale. Cependant, cette obligation de négocier ne constitue pas une obligation d'aboutir à un résultat. À défaut d'accord collectif, l'employeur devra définir par le biais d'une charte les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

### Le CHSCT joue-t-il un rôle particulier ?

La loi n'impose pas directement d'associer le CHSCT à la négociation de l'accord ni à l'élaboration de la charte. Il semble néanmoins judicieux de l'intégrer aux discussions, au vu des risques psychosociaux (notamment de burn-out) qu'est susceptible d'induire la sur connexion professionnelle. L'employeur peut tout à fait engager une discussion avec le CHSCT en parallèle des négociations et l'interroger à titre informatif, en dehors de toute obligation de consultation. En effet, le CHSCT demeure l'organe le plus habilité à suivre ces problématiques.

### Quelle est la position de FO-Cadres à ce sujet ?

**Il faut percevoir avec clairvoyance la coresponsabilité dans une relation de travail qui demeure hiérarchique. Cette coresponsabilité est souhaitable mais elle ne doit pas placer le salarié dans une situation néfaste où il n'oserait pas utiliser son droit à la déconnexion. L'effectivité du droit est garante de la protection du salarié et elle s'établit plus efficacement lorsqu'elle émane de l'employeur. FO-Cadres appelle donc à garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion par un réel engagement de l'employeur, et à consacrer un droit au repos suffisant pour assurer la santé du travailleur.**