

# LE DROIT A LA DECONNEXION

Initiative Grésivaudan Isère  
After-Work du 14 mai 2018

## Définition et objectifs du droit à la déconnexion

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils de communication, téléphone, tablette, ordinateur, en dehors de son temps de travail, ceci « **en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale** » (Article L.2242-17 du Code du travail).

## Procédés permettant la mise en œuvre du droit à la déconnexion

Quelques initiatives vont en ce sens, comme :

- Contraindre les salariés de laisser dans les locaux de l'entreprise, pendant leurs temps de repos, leurs outils de travail connectables ;
- Bloquer les serveurs ;
- Organiser le travail de manière à permettre une réorientation des mails vers des collègues disponibles lorsque le salarié est en congé ou que sa charge de travail est dépassée ;
- Définir des priorités ;
- Mettre en place un système d'échange de l'information évitant le chronophage « répondre à tous » ;
- Instituer des journées sans mails.

## Négociations sur le thème du droit à la déconnexion

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017**, les entreprises soumises à la négociation obligatoire (+ 50 salariés), doivent envisager lors de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail :

- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion ;
- 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.

## Négociations sur le thème du droit à la déconnexion

### A défaut d'accord :

- L'entreprise doit élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- La charte devra définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion, et prévoir la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation des salariés à un usage raisonnable des outils numériques.

Objectif : garantir l'effectivité du droit au repos.

## Le suivi des salariés en forfait jours

- Le salarié en forfait jours bénéficie d'un **droit à la déconnexion**.
- Ce droit a pour objet d'assurer le respect des **temps de repos et de congés** ainsi que la **vie personnelle et familiale du salarié**.
- Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié **de ne pas être sollicité**, par le biais des outils numériques, pendant ses temps de repos et de congé.

→ L'employeur ne peut se retrancher derrière le fait que le salarié n'a pas respecté son droit, il doit veiller à l'effectivité de la déconnexion.

## Le suivi des salariés en forfait jours

- L'accord collectif instituant le forfait annuel en jours définit **librement** les modalités selon lesquelles le salarié en forfait-jours peut exercer son droit à la déconnexion.
- A défaut, les modalités doivent être définies **unilatéralement** par l'employeur et communiquées **par tout moyen** aux salariés concernés.
- Dans les entreprises de + de 50 salariés, ces modalités doivent être conformes à la **charte sur la régulation de l'utilisation des outils numériques** et correspondre à ce qui a été négocié de manière plus générale dans le cadre des **NAO**.

## A retenir

Le droit à la déconnexion dépasse le cadre de la négociation obligatoire et du forfait annuel en jours et concerne tous les salariés sur le fondement de **l'obligation générale de sécurité de l'employeur**.

Notion source d'un nouveau contentieux ?

# Nous vous remercions pour votre attention

Intervenante : **Karine PELLISSIER**  
Avocate

Cabinet Karine Pellissier

55, rue Blaise Pascal

38330 MONTBONNOT SAINT MARTIN

Tél : 04.76.24.52.87

[karine.pellissier@kpsocial.com](mailto:karine.pellissier@kpsocial.com)