



Par Anne Blamart,
avocat, Courtois Lebel

La consécration du droit à la déconnexion ou la gestion du travail à l'ère du numérique

Pour remédier aux risques de l'hyperconnexion, la loi du 8 août 2016 a consacré le droit à la déconnexion des salariés. Moins d'un an plus tard, la mise en place de ce droit privilégie la voie de l'accord collectif et à défaut la mise en place d'une charte. Les entreprises sont ainsi incitées à revoir leur organisation du travail mais à ce jour, la loi est peu contraignante.

Au fil du temps, l'hyperconnexion, notamment des cadres, a conduit à une confusion entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Pour tenter de réguler l'utilisation abusive de ces nouveaux outils numériques, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a consacré un droit à la déconnexion des salariés. La mise en place de ce droit a d'abord été envisagée à compter du 10 août 2016 dans le cadre de la négociation des accords collectifs conclus sur les forfaits jours, de façon à garantir aux salariés au forfait une charge de travail raisonnable et une bonne répartition de leur temps de travail (article L. 3121-64 du Code du travail).

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le droit à la déconnexion a été étendu à tous les salariés des entreprises ayant au moins un délégué syndical. Celles-ci doivent désormais, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques visant à assurer le respect des temps de repos et de congés et de la vie personnelle et familiale (art. L. 2242-8 du Code du travail).

1. De quoi s'agit-il ?

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable sans interruption : il peut se couper temporairement des outils numériques lui permettant d'être contacté en tout lieu et à tout moment dans un cadre professionnel (smartphone, Internet, e-mail, etc.).

Ce droit ne s'applique qu'aux salariés soumis à la législation

sur la durée du travail dont sont exclus les cadres dirigeants. Ceux-ci devront toutefois veiller à respecter le droit à déconnexion de leurs subordonnés.

2. Les modalités de mise en place du droit à la déconnexion

Négociation d'un accord ou élaboration d'une charte

La voie de l'accord collectif est privilégiée. Le droit à la déconnexion du salarié et ses modalités, de même que la mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques, sont désormais intégrés dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (art. L. 2242-8 du Code du travail).

À défaut d'accord, l'employeur devra élaborer une «charte», après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte, selon le texte de loi, doit définir les modalités d'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 à un usage raisonnable des outils numériques.

Nécessité de réaliser un diagnostic

Les directives de la loi restent assez vagues sur ce point, les mesures concrètes que peut contenir une telle charte ne pourront en réalité être envisagées qu'après la réalisation d'un diagnostic sur l'usage des outils numériques au sein de l'entreprise. Ce diagnostic, auquel le comité d'entreprise et le CHSCT devront être associés, passera notamment par un bilan volumétrique



des courriers électroniques échangés par service.

Une fois ce diagnostic établi, l'entreprise pourra identifier les différentes problématiques liées à l'usage des outils numériques (e-mailers compulsifs, volume d'e-mails inconsidéré dans un service en surtension, salariés ne sachant pas prioriser leurs réponses aux e-mails reçus, multiplicité inutile des destinataires, etc.) et mettre en place des moyens adaptés pour y remédier. Il peut s'agir par exemple de la mise en place de systèmes d'alerte lorsque les salariés se connectent hors du temps de travail ou ne respectent pas les temps de repos, venant compléter de nécessaires mesures de formation à destination des salariés en général et du personnel d'encadrement en particulier afin de

résultante d'une mauvaise gestion de la charge de travail, c'est dans le cadre des discussions sur l'organisation de la charge de travail des salariés soumis à des forfaits jours qu'a d'abord été formalisée cette notion de droit à la déconnexion. Les dispositions relatives aux salariés soumis aux forfaits jours ayant été modifiées dans la convention collective Syntec dès 2014 prévoient ainsi que «l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance».

Le droit à la déconnexion vise également à lutter contre des situations de souffrance au travail (harcèlement moral, burn-out) qui ont été mises en lumière suite à l'usage immodéré et non régulé des outils numériques. L'employeur, qui est, en effet, tenu de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses salariés, engage sa responsabilité s'il ne prend pas les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé de ses salariés (art. L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail).

La loi prévoit une sanction pénale applicable en cas de non-respect de l'obligation de négocier égale à un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende. Cette sanction, qui vise à contraindre les employeurs à négocier, a toutefois une portée limitée dans la mesure où elle porte sur l'absence de négociation et non sur l'aboutissement de celle-ci.

les sensibiliser à un usage raisonnable et raisonné des outils numériques.

Sanction en l'absence de négociation ou de charte : une loi peu contraignante

La loi prévoit une sanction pénale applicable en cas de non-respect de l'obligation de négocier égale à un an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende. Cette sanction, qui vise à contraindre les employeurs à négocier, a toutefois une portée limitée dans la mesure où elle porte sur l'absence de négociation et non sur l'aboutissement de celle-ci.

La loi ne prévoit, par ailleurs, aucune sanction spécifique en l'absence de charte. Néanmoins, l'employeur laissant prospérer des e-mailers compulsifs parmi ses managers entraînant dans leur dérive leurs équipes pourrait être poursuivi pour harcèlement moral s'il n'a pas mis en place de charte.

3. Les enjeux du droit à la déconnexion : le respect du droit au repos et de la vie familiale par une organisation du travail adaptée préservant la santé du salarié

La formalisation dans un texte du droit à déconnexion tente en réalité de remédier au non-respect du droit à un repos minimal continu, quotidien et hebdomadaire prévu par la loi (art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail).

Le droit au repos étant défini par la Cour de cassation comme celui pendant lequel le salarié est «totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle», il est difficile, en effet, de ne pas voir, dans la réponse à un e-mail envoyé par un supérieur hiérarchique pendant le temps de repos, une rupture dans la continuité du repos ; et dans la disponibilité permanente du salarié, une certaine forme d'astreinte.

L'envoi d'e-mails pendant les temps de repos pouvant être la

Les entreprises confrontées à l'usage des outils numériques pouvant générer des risques psychosociaux vont ainsi être amenées à revoir leur organisation, leurs méthodes de management : l'envoi compulsif de mails pendant les temps de repos étant à proscrire, l'employeur devra demander à ses salariés d'éviter dans la mesure du possible d'adresser des mails ou des SMS ou encore de téléphoner pendant ces périodes de repos. Le droit à déconnexion, outre un droit, est également un devoir pour les salariés de l'encadrement qui doivent en effet permettre à leurs subordonnés de faire jouer leur droit à déconnexion.

L'enjeu essentiel est en effet celui-ci car le salarié qui aura dû travailler pendant son temps de repos pourra en effet soutenir, si les mesures adéquates n'ont pas été prises, qu'il y a été contraint en raison de sa charge de travail ou d'une urgence émanant de son employeur. Si l'employeur ne fait pas respecter dans son entreprise le droit à déconnexion, il pourrait ainsi à terme lui en être tenu rigueur par les tribunaux.

En conclusion, les outils nomades du travail qui n'ont cessé de se développer au cours de ces dernières décennies ont incontestablement changé la façon de travailler, qui n'est plus celle qui existait à l'époque où le Code du travail a été érigé.

Le droit à la déconnexion participe à l'actualisation des dispositions du Code du travail déjà existantes et contribue à redéfinir la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié floutée par ces nouveaux outils numériques.

Ainsi, bien que ce droit à la déconnexion ne soit à ce stade légalement prévu que pour les entreprises employant des salariés soumis au forfait jours ou disposant de délégués syndicaux, donc en principe d'au moins 50 salariés, l'ensemble des entreprises sont en réalité concernées dans la mesure où le droit au repos des salariés et l'obligation de sécurité de l'employeur, auxquels ce droit est inextricablement lié, doivent être respectés par toutes les entreprises indépendamment de leur taille. ■