



QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

QUELLE EST LA PROBLÉMATIQUE ?

Inflation d'e-mails le soir et le week-end, appels sur les téléphones professionnels en dehors des heures de bureau ou même en congé : à l'ère du numérique, il est bien souvent difficile, pour les salariés et en particulier les cadres, de se déconnecter !

En 2016, une étude du cabinet Eleas révélait que 62 % des actifs réclamaient une régulation de leurs outils numériques professionnels. De leur côté, 78 % des cadres déclarent consulter leurs communications professionnelles (e-mails, SMS, appels) durant les congés et les week-ends (sondage Ifop 2017).

QUE DIT LA LOI ?

En réponse à cette hyper connexion, la loi Travail de 2016 a inscrit la notion de "droit à la déconnexion" dans le Code du travail. Si la loi n'apporte pas de définition concrète de ce droit, elle en précise l'objectif à savoir assurer le respect des temps de repos et de congés en vue d'assurer le respect de leur vie personnelle et familiale. Il s'agit donc du droit, pour un salarié, de ne pas être joignable par les outils de communication en dehors de son temps de travail.

Ce droit n'est pas nouveau, les temps de repos étant protégés par le Code du travail et les normes européennes. Ainsi, une entreprise qui sanctionne un salarié parce qu'il n'aurait pas répondu à un appel urgent en dehors de son temps de travail pouvait déjà être sanctionnée par les juges au motif que "le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable est dépourvu de caractère fautif (Cour de cassation, 2014)".

QUELLE MISE EN PLACE DANS LES ENTREPRISES ?

Pour inciter les entreprises à réfléchir sur le sujet et à prévoir des dispositifs permettant une réelle déconnexion, celles-ci doivent, depuis le 1er janvier 2017, négocier sur les moyens permettant le "plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion" ainsi que sur "les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques" à mettre en place par l'entreprise. À moins qu'un accord d'entreprise prévoit une périodicité différente, ces échanges doivent s'ouvrir tous les ans dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

LA QUESTION FONDAMENTALE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Pour permettre au salarié d'exercer de manière effective son droit à la déconnexion, il ne suffit pas de rappeler dans l'accord qu'il peut se déconnecter, ou de mettre en place des outils informatiques pour sensibiliser et réguler les flux d'e-mails (pop-up, signature de mail précisant qu'aucune réponse immédiate n'est attendue, envoi différé d'e-mails...).

Quels que soient les outils, c'est bien la question plus fondamentale de la charge de travail qui se cache derrière le droit à la déconnexion. Une personne en surcharge de travail n'est pas en capacité de réellement se déconnecter. Des outils d'alerte doivent donc être instaurés pour assurer la régulation effective de la charge de travail du salarié et lui donner les moyens de pouvoir réellement déconnecter.

Émérance de Baudouin