



## FOCUS SUR

# LE DROIT À LA DÉCONNEXION RECONNU PAR LA LOI TRAVAIL

**Si la mobilisation et les débats sur la loi Travail ne se sont pas cristallisés autour de ce nouveau principe, le droit à la déconnexion va modifier en profondeur notre droit du travail en se penchant sur les implications du numérique sur le travail de millions de salariés et notamment des cadres.**

Si la révolution numérique permet par certains aspects de libérer le salarié, et le pousse à l'autonomie (travail à domicile), elle peut également l'enfermer en permettant un contrôle croissant de l'employeur. Le droit à la déconnexion témoigne d'une volonté de s'adapter à une réalité qui peut parfois remettre en cause l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

9 cadres sur 10 perçoivent ainsi les outils numériques comme des incitations à travailler en dehors de leur temps de travail et à rester connectés en permanence. Ce ressenti trouve d'ailleurs des traductions dans le champ de la justice puisque la cour de cassation a estimé qu'envoyer des courriers tardivement pouvait être

considéré comme une incitation à répondre immédiatement. Certaines entreprises (Areva, La Poste), de leur propre initiative, s'étaient ainsi emparées de la problématique en expérimentant en interne un droit à la déconnexion.

Suivant les recommandations du rapport rendu par Bruno Mettling en début d'année, le gouvernement généralise ce principe pour les entreprises de plus de 50 salariés, par le biais des négociations annuelles obligatoires avec les partenaires sociaux.





## FOCUS SUR



# LE DROIT À LA DÉCONNEXION RECONNU PAR LA LOI TRAVAIL

« La loi n'impose pas la mise en place d'un outil technique qui couperait l'accès au mail ou à l'intranet, mais plutôt l'adoption de chartes de bonnes pratiques pour l'utilisation des outils numériques, qu'ils appartiennent à l'entreprise ou au salarié », explique Caroline André-Hesse, avocate en droit social. Le droit à la déconnexion adopte donc une approche souple pour conserver les avantages offerts par le numérique notamment l'autonomie (par exemple, un cadre qui préférerait terminer tôt pour s'occuper de ses enfants avant de retravailler dans la soirée). Une telle charte pourrait être complétée par d'autres dispositions comme une annexe au contrat de travail pour les nouveaux arrivants par exemple.

Si aucune sanction juridique n'est prévue en cas d'absence de discussion et de charte, les entreprises s'exposeraient toutefois à des situations conflictuelles dont elles devront endosser la responsabilité. Ainsi, même sans être contraignant, le droit à la déconnexion représente une avancée certaine et devrait devenir la base d'un développement jurisprudentiel futur, s'adaptant aux cas pratiques quotidiens. Le gouvernement explique vouloir s'inscrire dans sa politique de flexisécurité : plus de protection pour les salariés tout en préservant l'autonomie et la flexibilité du travail.

Si ce principe entérine une avancée sociale importante, il est surtout une première étape d'une réflexion plus large autour du numérique et de ses implications sur le travail.



### + Sources

- « Comment le droit à la déconnexion va bouleverser la communication dans l'entreprise », *Trop Libre-Fondapol*, 14 juillet 2016
- « Quel droit à la déconnexion dans la loi El Khomri ? », *L'Usine Digitale*, 27 juillet 2016
- « Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du travail », *ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social*, 22 juillet 2016

Militants - Adhérents

— entre —

**VOUS**

et

**NOUS**

*un lien*  
**indissociable**

**indissociable**



Essentiel pour moi

**partenariat@macif.fr**

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



## L'INFO MILITANTE

# DROIT À LA DÉCONNEXION : IL FAUDRA JUGER SUR PIÈCE

**Instauré par la loi Travail, le droit à la déconnexion pour les salariés entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Ses modalités de mise en œuvre doivent être définies au sein de l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. La CFE-CGC se montrera vigilante sur toutes ces thématiques.**

### Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

C'est le droit, pour un salarié, de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à son travail. Ce droit à la déconnexion garantit aux salariés le respect de leurs temps de repos durant lesquels ils n'ont pas à être contactés dans un cadre professionnel. L'idée est d'empêcher que les technologies de l'information et de la communication (TIC) ne permettent à l'activité professionnelle d'empiéter sur le temps de repos des salariés. C'est ainsi protéger la santé des salariés de plus en plus sollicités en dehors de leur temps et lieu de travail.

La CFE-CGC prône un partage équilibré entre les temps de vie personnelle et professionnelle, et défend la nécessité de former les salariés, l'encadrement et les membres de la direction à un usage pertinent des smartphones, ordinateurs, tablettes etc.

### Les cadres et l'encadrement largement impactés

Inflation d'e-mails le soir et le week-end, appels sur les téléphones professionnels pendant les vacances : à l'ère du numérique, il est bien difficile pour les salariés et en particulier les cadres de se déconnecter, même en dehors des heures de bureau et en congé. Une enquête réalisée par l'Apec fin 2014 révélait ainsi qu'un tiers des cadres se déconnectent rarement voire jamais.

Si les outils numériques permettent une meilleure réactivité, le phénomène insidieux d'hyper connexion accroît la charge de travail et peut dans certains cas avoir de graves conséquences sur la santé psychique et physique des salariés, sans oublier le fait que 63 % des cadres considèrent que cela perturbe leur vie personnelle et familiale.

### Que prévoit désormais la loi ?

Le droit à la déconnexion (article 55 de la loi Travail promulguée le 8 août dernier) est aujourd'hui reconnu avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2017.

C'est dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (loi Rebsamen d'août 2015) que seront négociées les modalités d'exercice du droit à déconnexion : utilisation des outils numériques, dispositifs de régulation, formations, exclusion du BOYD («bring your own device», c'est-à-dire l'utilisation de ses équipements personnels dans un contexte professionnel), suivi de la charge de travail etc.

Faute d'accord, l'employeur devra élaborer une charte «après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel». Celle-ci doit notamment 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.»