

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et son école de relations du travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons au **droit à la déconnexion**.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et [abonnez-vous](#) pour recevoir chaque mois la Newsletter.

PRÉSENTATION



La loi dite « travail » du 8 août 2016, a introduit le droit à la déconnexion au sein de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (QVT), ([Voir Newsletter N°21 sur la QVCT](#)).

Ce droit a été inséré dans le code du travail pour encadrer la **multiplication des outils numériques en entreprise**.

En 2013, 71,1% des salariés avaient un usage professionnel des outils numériques, alors qu'en 1998 ils n'étaient que 50,9% ([Source Dares](#)). Ces technologies sont de nature à empiéter sur les temps de repos des salariés, en augmentant les missions et informations à leur égard. La frontière entre le temps de travail des salariés et leur vie personnelle est devenue de plus en plus **ténue**, puisque même en repos et en congés, certains répondent à des sollicitations professionnelles sur leur téléphone ou leur ordinateur. L'utilisation des outils numériques favorise ainsi les **risques psychosociaux** et peut conduire à du stress voire des burn-out. Le droit à la déconnexion vise donc à préserver la santé des salariés et, de ce point de vue, peut être lié à la [loi santé au travail du 2 août 2021](#).

Face à ces enjeux le droit à la déconnexion doit permettre à l'employeur de respecter les durées maximales de travail, garantir le temps de repos, réguler la charge de travail, veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail et respecter la vie privée du salarié.

Absence de définition

Le code du travail ne donne **pas de définition précise du droit à la déconnexion**, il vise simplement :

« 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 » ([Art. L.2242-17 du code du travail](#)).

[L'Accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif au télétravail du 26 novembre 2020](#) définit le droit à la déconnexion comme étant : " Le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail " ce droit ayant "pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié".

Le droit à la déconnexion n'étant pas clairement défini, il peut prendre différentes formes, laissant au dialogue social une grande marge de manœuvre. Il peut consister notamment à :

- Délimiter de façon précise un temps de déconnexion de référence. Par exemple interdire à l'entreprise de contacter le salarié entre 20H et 8H du matin.
- Sensibiliser à une meilleure pratique des outils numériques, notamment par une utilisation moindre des mails et des téléphones mobiles, par la rédaction de messages automatiques d'absence.
- Encourager les formations à l'égard des salariés et favoriser les échanges sur la charge de travail, et l'environnement de travail.

Modalités de mise en place

Avant même d'envisager la question de la négociation, l'employeur a l'**obligation d'évaluer les risques auxquels sont exposés les salariés** au sein de l'entreprise. À ce titre, l'employeur doit intégrer les risques physiques et mentaux liés au numérique que peuvent rencontrer les salariés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ([Art. L.4121-3 du code du travail](#)). Rappelons que depuis la [loi santé au travail](#), le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés contribue à l'évaluation des risques professionnels.

Le droit à la déconnexion fait partie des **négociations obligatoires d'entreprises** au titre de l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie et conditions de travail ([Voir Newsletter N°16 sur les négociations obligatoires en entreprise](#)).

Ainsi l'employeur doit engager des négociations :

- Ce droit doit être négocié au moins une 1 fois tous les 4 ans dans les entreprises comportant une section syndicale ([Art. L.2242-1 du code du travail](#)).
- A défaut d'accord il doit faire l'objet de négociation tous les ans ([Art. L.2242-13 du code du travail](#)).

Si à l'issue des négociations aucun accord collectif n'est conclu :

- Après avis du CSE l'employeur élabore une charte pour mettre en place le droit à la déconnexion, et pour mettre en place les actions de formation relatives à ce droit. ([Art. L. 2242-8, 7° du code du travail](#)) Pour en savoir plus sur cette charte voir la [question RH p.4](#).



Droit à la déconnexion et télétravail

Selon le code du travail le télétravail désigne « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication » ([Art. L.1222-9 du code du travail](#)).

La crise sanitaire a entraîné une généralisation du recours au télétravail dans les entreprises. Si la mise en place du télétravail est souvent perçue comme une amélioration des conditions de travail, ça n'est pas toujours le cas. Le recours à cette organisation de travail peut en effet créer chez les salariés des risques psychosociaux parmi lesquels : l'augmentation de la charge de travail et l'enchaînement de longues journées de travail, l'accès plus complexe aux informations, les problèmes techniques lors de l'utilisation des outils numériques, la complexification des interactions sociales nécessaires à la réalisation du travail, l'érosion des moments de convivialité, l'isolement du collectif, la perte du sentiment d'appartenance. Par ailleurs selon une [étude de la DARES](#), entre mars 2020 et janvier 2021, 58% des télétravailleurs interrogés déclaraient ressentir des douleurs à des endroits nouveaux du corps depuis le début de la crise sanitaire.

De ce point de vue le **Droit à la déconnexion** semble être indispensable pour s'assurer que le télétravail ne soit pas une source de risques pour les télétravailleurs, et faire en sorte que leur vie privée et familiale soit bien respectée. Aussi l'employeur doit organiser chaque année un **entretien avec le salarié télétravailleur**. Cet entretien porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail. Ainsi pourra être évoquée l'exposition aux outils numériques du salarié, sa charge de travail, et la mise en place du droit à la déconnexion. ([Art. L. 1222-10 du code du travail](#)).

Droit à la déconnexion et sobriété énergétique



Le **réchauffement climatique** est une préoccupation majeure de notre époque. Par ailleurs la **guerre en Ukraine** a entraîné une crise énergétique sans précédent. Pour répondre à ces impératifs le législateur a adopté le 22 août 2021, [la loi dite "Climat et résilience"](#), puis un [plan de sobriété énergétique](#) a été publié le 6 octobre 2022 par le gouvernement. Dans ce plan figure des mesures à destination des entreprises telles que la limitation des déplacements, une utilisation moins importante de l'électricité et du chauffage, avec une température moyenne recommandée de 19°C. Le **dialogue social** figure dans ce plan puisque doivent être présentés au comité social et économique (CSE), et aux délégués syndicaux une "trajectoire de réduction de la consommation d'énergie de l'entreprise" et des plans d'actions en faveur de la sobriété énergétique.

Développer le **Droit à la déconnexion** permettrait aux entreprises de s'inscrire dans ces enjeux et d'adopter un comportement de sobriété. D'après le plan, 21% de la consommation en électricité des entreprises provient des équipements informatiques des bureaux de celles-ci, et 75% des consommations du matériel informatique ont lieu en période d'inactivité. En respectant strictement les heures de travail les communications seraient limitées, favorisant une moindre consommation d'énergie.



FOCUS SUR LES ACCORDS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Le droit à la déconnexion étant simplement défini par ses objectifs (c'est à dire respecter les temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale du salarié) la négociation collective a une certaine liberté dans l'élaboration de ce droit. Ainsi certains accords sont très précis sur les différents outils numériques professionnels (email, usages professionnels du téléphone portable...) et sur les risques engendrés par chacun de ces outils. D'autres accords sont innovants en ce qu'ils font une distinction entre le droit à la déconnexion hors temps de travail, du droit à la déconnexion pendant le temps de travail. Cette dernière notion recouvre le fait pour les salariés d'avoir un usage raisonné du numérique en entreprise : par exemple le fait de ne pas trop solliciter ses collègues par email lorsque des échanges oraux sont possibles. Néanmoins dans la majorité des cas ces accords sont insuffisants en ce qu'ils constituent simplement des **recommandations** et des bonnes pratiques à l'égard des salariés et de l'entreprise, **sans réelles contraintes**.

Voici un aperçu du droit à la déconnexion dans les accords de la région :

- Un accord a été signé en INDRE-ET-LOIRE avec les membres titulaires du CSE, dans une entreprise de 18 salariés spécialisée dans le commerce de produits pharmaceutiques. Il définit le droit à la déconnexion comme étant le fait pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et le fait de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.
- Il est institué un principe de réciprocité du droit à la déconnexion, selon lequel le salarié doit non seulement veiller à son propre droit à la déconnexion mais aussi celui des autres salariés. Par ailleurs des actions de sensibilisation et de prévention au droit à la déconnexion sont menées dans l'entreprise.
- L'envoi de mail est interdit entre 20H et 7H, pendant les week-ends et les jours fériés, sauf nécessité impérieuse de service. Or l'accord ne définissant pas ce qui relève d'une nécessité impérieuse de service, il est possible de se demander dans quels cas ce droit sera écarté en pratique.

- Un accord a été signé dans le CHER avec des délégués syndicaux CFDT et CGT, dans une association de 406 salariés, spécialisée dans l'insertion par le travail de personnes inadaptées. Il définit le droit à la déconnexion comme étant le fait pour les salariés de ne pas être sollicité par mail, messages ou appels téléphoniques en dehors de leurs heures habituelles de travail, et dans certaines circonstances pendant le temps de travail.
- Cet accord est d'avantage intéressant en ce qu'il interdit les sanctions envers le salarié qui ne répond pas à une sollicitation professionnelle lorsqu'il se trouve en repos.
- L'accord catégorise les modes de communication professionnels (mails, appels téléphonique, réseaux sociaux) et crée des règles tant pour l'expéditeur que pour le récepteur du message. Par exemple pour le téléphone portable il est dit que l'appelant n'utilisera pas son anonymat afin que son destinataire puisse l'identifier. La personne appelée doit quant à elle se rendre joignable pendant son temps de travail.
- Même si l'accord prévoit que la déconnexion peut être écartée pour cas exceptionnel, il donne des exemples de ces cas pour limiter les abus : notamment la nécessité de contacter un salarié pour en remplacer un autre, en cas d'absence de dernière minute.

- Un autre accord signé en INDRE-ET-LOIRE avec une déléguée du personnel, dans une entreprise de 48 salariés spécialisée dans le commerce de gros, fait une distinction entre la déconnexion basse et la déconnexion haute.
- Il est institué une période de déconnexion haute pendant laquelle les managers ne peuvent jamais contacter les salariés (entre 20H et 8H, pendant les week-ends et les jours fériés).
- En dehors de ces créneaux, le salarié ne doit par principe pas être contacté en dehors de ses horaires de travail, mais il peut l'être en cas d'urgence avérée : c'est la déconnexion basse. Une nouvelle fois aucune définition de l'urgence n'est donnée, ce qui peut laisser songeur sur le respect du droit à la déconnexion.

QUESTIONS RH



L'employeur peut-il être sanctionné en cas de non-respect de la charte sur la déconnexion ?

L'employeur est tenu à une obligation de négociation sur la QVCT.

Ainsi l'employeur peut être condamné pénalement s'il n'a pas mis en œuvre ces négociations : il s'expose à 1 an d'emprisonnement et une amende de 3750 euros ([Art. L. 2243-2 du code du travail](#)).

A défaut d'accord l'employeur doit élaborer une **charte** après avis du CSE. Or **aucune sanction** contre l'employeur n'est prévue explicitement par la loi si la charte n'est pas conclue ou n'est pas respectée.

Néanmoins, de façon indirecte, l'employeur peut être sanctionné s'il méconnaît les dispositions relatives au repos quotidien, hebdomadaire et aux jours fériés. Il s'expose ainsi au paiement d'une amende pénale de 750 euros maximum. ([Art. R. 3135-1 et suivant du code du travail](#)).

Au-delà de la sanction pénale, l'employeur pourra également faire l'objet d'une amende administrative d'un montant maximal de 4 000 euros appliquée autant de fois qu'il y a de jour ou semaine et de salariés concernés ([Art. L. 8115-1 du code du travail](#)).

L'employeur peut être sanctionné également en cas de méconnaissance de son obligation de prévention qui lui impose de mettre en œuvre toutes les mesures matérielles et de formation pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. ([Art. L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail](#)). Cette obligation de prévention comprend la protection contre le harcèlement mais aussi la protection contre les maladies professionnelles. Les outils numériques étant de nature à favoriser les harcèlements, notamment sur les réseaux sociaux, comme la survenance du stress voire du burn-out au travail.

Par ailleurs en cas de survenance d'accidents du travail et de maladies professionnelles la cotisation à la charge de l'employeur est plus importante. En cas de faute inexcusable l'employeur voit la rente qu'il verse aux salariés majorée mais il doit aussi réparer intégralement les préjudices subis par ce dernier.

Les salariés en convention de forfait-jours bénéficient-ils du droit à la déconnexion ?

Le salarié en forfait jours est un salarié dont le temps de travail n'est pas décompté en heure. Il est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Les règles relatives à la durée légale et aux durées quotidienne et hebdomadaire maximales de travail ne lui sont pas applicables ([Art. L. 3121-62 du code du travail](#)).

Cependant le salarié en forfait-jours continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise. Ainsi l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et que l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle s'articulent correctement.

A ce titre, le **droit à la déconnexion doit être mis en place pour les salariés en forfait-jours**. Il peut être élaboré par accord collectif, dans l'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement qui met en place la convention de forfait-jours ([Art. L. 3121-64 du code du travail](#)). A défaut il est établi par l'employeur, et communiqué au salarié par tout moyen.

Comment l'employeur peut-il mettre en place le droit à la déconnexion dans le respect des données personnelles du salarié ?

L'employeur peut mettre en place des outils pour calculer le temps de travail effectif des salariés, à condition que les instances du personnel et les salariés soient informés du déploiement de ces outils. Par ailleurs, ces informations doivent être conservées durant 5 ans.

Sur l'ordinateur professionnel, les emails des collaborateurs peuvent être consultés à condition que ce contrôle **respecte la vie privée** du salarié en l'informant des **finalités poursuivies** par le contrôle. L'employeur ne peut ouvrir des mails sur lesquels il est marqué "privé/personnel"

Enfin les "keyloggers" ou logiciels qui enregistrent à distance toutes les actions accomplies sur un ordinateur sont interdits sauf lorsqu'ils répondent à un **impératif exceptionnel de sécurité**. ([Voir fiche ministère sur les règles de la collecte de données des salariés](#))

Informations

Matinée d'étude "Le télétravail d'aujourd'hui façonne l'entreprise de demain" - 9 décembre 2022

Initiée par la [DDETS du Loiret](#) en partenariat avec l'ARACT, l'université d'Orléans, la CCI et l'ANDRH, cette journée de réflexion autour du télétravail aura lieu le 9 décembre 2022, de 9h à 13h, à la faculté de droit, économie et gestion d'Orléans.

Diplôme universitaire Dialogue social de l'Université d'Orléans - Promotion 2023

La 2ème promotion du DU dialogue social démarrera en janvier 2023. Les candidatures des employeurs et des représentants du personnel sont en cours. ([voir site de l'Université d'Orléans](#)). Ce cursus, inédit en Centre-Val de Loire vise à former conjointement les employeurs, DRH, délégués syndicaux ou élus au CSE par des apports juridiques et techniques et des mises en situation de négocier

