

## Droit à la déconnexion : Comment est-il appliqué par les entreprises françaises ?



Avec le développement des nouvelles technologies, nous sommes tous aujourd'hui connectés au travers de nos smartphones, qui nous suivent partout où nous allons. Il arrive fréquemment que le travail vienne déborder sur notre temps libre.

Au départ anodin, ce besoin de déconnexion a pris une place importante dans le quotidien des actifs. Les entreprises ayant leur part de responsabilité, il a fallu instaurer un cadre. C'est ainsi qu'est né le droit à la déconnexion, inscrit dans la loi française depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### Ce que dit le code du travail

Le droit à la déconnexion a pour objectif de permettre aux salariés la **conciliation entre vie personnelle et vie privée**. Le principe est simple : Chaque salarié doit avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et aussi de ne pas être contacté par son employeur en dehors de son temps de travail.

L'article L. 2242-8 du code du travail a ainsi été modifié, avec l'ajout aux textes des notions de "droit à la déconnexion et 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.

A défaut d'accord, l'employeur devra alors **élaborer une charte** définissant des modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoir en outre, 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 " .

A noter que ces modifications ne concernent que les entreprises de plus de cinquante salariés.

## Les obligations des entreprises

Les entreprises de plus de cinquante salariés sont directement concernées par le droit à la déconnexion tel qu'il est décrit dans le code du travail. Mais c'est à l'employeur d'en définir les actions qui seront mises en place dans sa structure.

Il doit d'abord **évaluer les risques** auxquels sont exposés les salariés. En créant un **document unique**, il regroupe ainsi toutes les actions et mesures définies au sein de l'entreprise. Il doit par exemple y indiquer les risques de l'hyper connexion sur la santé physique et mentale des salariés.

La négociation d'accords est privilégiée afin d'adapter les modalités d'exercice du droit à la déconnexion aux spécificités des entreprises (secteurs d'activité, dimension internationale, impératifs de fonctionnement, modalités de management...).

Pour les entreprises dotées de représentants syndicaux, la négociation collective, obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, doit introduire le droit à la déconnexion, tout comme l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle. Elle précise les **modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion** et 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.

Si aucun accord n'est trouvé, le Code du travail impose à l'employeur l'élaboration d'une charte portant sur ce thème, **après avis du comité social et économique (CSE)**. Cette charte décrit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage raisonnable des outils numériques.

## La mise en application dans les entreprises françaises

Dans la réalité, les mises en applications du droit à la déconnexion restent timides. Cependant, alors que beaucoup d'entreprises font profil bas sur leurs actions, d'autres revendiquent ce droit et le font savoir.

C'est le cas de Nespresso France, qui prévoit une charte reprenant **les bons usages des mails**, en précisant dans quelles circonstances recourir à un message ou privilégier les échanges en face-à-face, ou téléphoniques. L'idée étant de ne pas couper les serveurs informatiques, mais de faire appel à la maturité des salariés.

Nespresso France entend éduquer au droit à la déconnexion, en veillant au temps de déconnexion de ses interlocuteurs, avec l'envoi de mails différés, le lendemain en début de matinée plutôt que dans la soirée voire la nuit.

D'autres actions ont vu le jour, et les employeurs font preuve d'imagination :

- **Respecter la déconnexion des autres** est un message qui a pris de l'importance dans certaines entreprises :

" Si vous êtes connectés, respectez la déconnexion de vos collègues de travail. "

- **Des pop-ups** ont été créés dans des entreprises affichant un message à partir de 20H pour inciter à respecter ce droit.
- Des mentions sont rajoutées **aux signatures électroniques** précisant :  
"Si vous recevez ce mail pendant votre période de repos, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement"
- Des journées "**sans e-mails**" ont vu le jour. C'est le cas de Nestlé qui a ainsi incité ses employés à modérer leur usage de la messagerie électronique.



**Sources articles :**

<https://www.usine-digitale.fr/article/droit-a-la-deconnexion-que-doit-faire-l-employeur.N697644>

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201613-droit-a-la-deconnexion-code-du-travail-loi/>

[https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit\\_%C3%A0\\_la\\_d%C3%A9connexion](https://fr.wikipedia.org/wiki/Droit_%C3%A0_la_d%C3%A9connexion)

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion.html>

<https://www.cademploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/droit-a-la-deconnexion-comment-les-entreprises-lappliquent-elles.html>

**Source image :**

<https://fr.freepik.com>