

## [INFOGRAPHIE] FOCUS SUR LE DROIT A LA DECONNEXION



La loi ne donne pas une **définition** de la déconnexion. Le législateur a seulement précisé que ce droit vise à "**assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés**" (C. trav., art. L. 2242-17-7°).

### Quelles sont les obligations de l'employeur ?



À défaut d'accord d'adaptation ou en cas de non-respect de celui-ci, l'employeur a l'obligation d'engager chaque année une **négociation** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2242-17-7°). Cette négociation doit porter, entre autres, sur :

Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

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.



À défaut d'accord, l'employeur élabore une **charte**, après avis des représentants du personnel.



Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, l'employeur n'est pas tenu de conclure un accord d'entreprise sur le droit à la déconnexion ni d'établir une charte, mais doit veiller à ce que l'organisation du temps de travail respecte la santé et la vie personnelle des salariés.

### Comment mettre en oeuvre le droit à la déconnexion ?

Le **code du travail** ne définit pas le contenu du droit à la déconnexion, qui est laissé à l'appréciation des partenaires sociaux pendant la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail. Ainsi, par exemple :



Michelin a instauré un **contrôle des connexions à distance** des cadres autonomes itinérants.



Volkswagen procède à un **blocage des serveurs**, certains salariés ne pouvant plus recevoir de mails professionnels sur leurs portables en dehors des horaires de bureau.

### Le droit à la déconnexion s'applique-t-il au salarié en télétravail ?



Le droit à la déconnexion s'applique **pleinement** aux salariés en télétravail. L'article L. 1222-10 3° du code du travail impose à l'employeur d'organiser chaque année un entretien portant notamment sur les **conditions d'activité du salarié et sa charge de travail**.

### Quelles sanctions à l'encontre de l'employeur en cas de manquement ?



Contrairement à d'autres négociations obligatoires (par exemple, l'égalité professionnelle), l'absence d'accord ou de charte sur le droit à la déconnexion n'entraîne **pas de sanction administrative ou financière**.

Toutefois, le non-respect par l'employeur de ses obligations peut entraîner des **conséquences contentieuses importantes** :

**Invalidité de la convention de forfait en jours**



En cas de manquement aux obligations de suivi de la charge de travail et du droit à la déconnexion, **la convention de forfait en jours peut être invalidée**, permettant au salarié de réclamer le paiement d'heures supplémentaires.

**Engagement de la responsabilité pour manquement à l'obligation de sécurité**



L'employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour garantir la santé et la sécurité des salariés, ce qui inclut le droit à la déconnexion, peut voir sa **responsabilité engagée** et être condamné à verser des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice prouvé.

**Risque de requalification en harcèlement moral**



Des sollicitations excessives hors temps de travail pourraient constituer des éléments laissant présumer une situation de **harcèlement moral**.