

## Lettre d'information du site dialogue-social.fr

### Editorial

#### Madame, Monsieur,

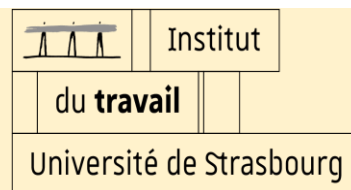
Dans cette lettre, nous vous présentons les principaux résultats d'une étude sur les accords « déconnexion » menée par l'Institut du travail de Strasbourg, pour la DIRECCTE Grand Est.

Il s'agissait de comprendre la manière dont les entreprises se sont saisies du droit à la déconnexion avant la crise sanitaire, de repérer les dispositifs qu'elles ont mis en place pour réguler l'utilisation des outils numériques et d'analyser les conditions de la mise en œuvre de la déconnexion.

Cette étude a été présentée et discutée lors d'un Rendez-vous du dialogue social en novembre 2019. Cette question de la déconnexion prend une acuité particulière dans le contexte actuel, marqué par le déploiement, parfois contraint, du télétravail.

Bonne lecture,

Michèle Forté & Tiphaine Garat



#### Ont contribué à cette lettre plusieurs membres de l'équipe de l'IDT:

Tiphaine Garat, Evdokia Liakopoulou sous la responsabilité de Michèle Forté et Nicolas Moizard

Cette lettre est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la DIRECCTE Grand Est

#### Dans ce numéro

P. 2 Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est

P.11 Sélection bibliographique

#### Contact

0368858700 /  
institut.travail@unistra.fr

Pour retrouver toutes les lettres d'information et l'actualité sociale : :  
<http://www.dialogue-social.fr>

## Négocier la déconnexion

### Analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est

En novembre 2019, l'équipe de l'Institut du travail a présenté et discuté les principaux résultats d'une étude sur les accords « déconnexion » déposés à la DIRECCTE Grand Est.

Ce projet de recherche a été mené en 2018-2019 par l'Institut du travail de Strasbourg, pour la DIRECCTE Grand Est<sup>1</sup>. Il s'agissait de comprendre la manière dont les entreprises se sont saisies du droit à la déconnexion, de repérer les dispositifs qu'elles ont mis en place pour réguler l'utilisation des outils numériques et d'analyser les conditions de la mise en œuvre de la déconnexion.

Ce rendez-vous a réuni plus de 50 personnes et a permis des échanges nombreux sur le rôle et la pertinence de ce nouveau droit qui a été introduit dans le Code du travail par la loi dite « travail » du 8 août 2016.

La présentation des intervenants a abordé quatre points : les motifs de cette recherche, le cadre juridique, l'analyse des accords et les principaux enseignements.

Ce compte-rendu suit ce déroulé ; il s'agit de donner un aperçu des analyses et propos des intervenants. A contrario, il ne s'agit pas de reproduire in extenso les différents échanges, ni de présenter de manière exhaustive les résultats du rapport. Nous vous invitons à le consulter librement sur le site de l'Institut du travail ou le site dialogue-social.fr<sup>2</sup>.

#### 1. Pourquoi étudier la déconnexion ?

La DIRECCTE Grand Est a sollicité l'Institut du travail de Strasbourg fin 2018 pour mener une recherche sur l'émergence du droit à la déconnexion. Plusieurs éléments ont motivé cette demande :

- Négocier des accords déconnexion est un droit « nouveau » pour les entreprises
- Ce droit fait écho à la diffusion et à la généralisation des usages du numérique qui :
  - impactent les conditions de travail (augmentation de l'autonomie et des marges de manœuvre, mais aussi intensification de la charge de travail, augmentation des pressions temporelles, modification des rapports sociaux au travail)
  - brouillent les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle (ce qui interroge sur le respect des temps de repos)
  - redéfinissent les contours de la santé au travail (augmentation des exigences émotionnelles, RPS, burn out)
  - font peser sur eux de nouveaux risques (risque pour la santé, manquement à l'obligation de sécurité)

<sup>1</sup> Besnier L., Forté M., Garat T., Liakopoulou M.-E., Moizard N., Tournadre F. (2019), Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est, rapport pour la DIRECCTE Grand Est, Université de Strasbourg : Institut du travail, juillet, 70 p.

<sup>2</sup> [http://www-idt.u-strasbg.fr/IMG/pdf/IDT\\_Rapport\\_Deconnexion\\_juillet\\_2019.pdf](http://www-idt.u-strasbg.fr/IMG/pdf/IDT_Rapport_Deconnexion_juillet_2019.pdf)

## 2. La construction juridique du droit à la déconnexion

Présentation par Nicolas Moizard, enseignant-chercheur en droit social

La France a connu, depuis les années 90, une succession de textes provenant tant des partenaires sociaux que du législateur visant à promouvoir une meilleure régulation des outils du numérique. Ainsi, l'affirmation légale d'un droit à la déconnexion est le fruit d'un long processus de maturation à laquelle ont contribué les partenaires sociaux et les experts, avant que le législateur introduise le droit à la déconnexion dans le Code du travail.

Ce sont tout d'abord les partenaires sociaux qui se sont emparés du sujet, dès le milieu des années 1990. Par exemple, dans une brochure diffusée en 1995, une organisation syndicale affirme la nécessité de négocier « le droit à l'isolement et le droit à la coupure ».

En 2013, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la qualité de vie au travail (QVT)<sup>3</sup> envisage la déconnexion sous l'angle de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle<sup>4</sup>. Il renvoie à la possibilité pour la personne de bénéficier véritablement de son temps de repos<sup>5</sup>. « *C'est l'idée de la protection de la personne contre elle-même* », souligne N. Moizard.

Dans cette lancée, un rapport sur la transformation numérique et vie au travail est remis au Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en 2015<sup>6</sup>. Ce rapport, qui présente 36 préconisations permettant d'accompagner la transition numérique, envisage la déconnexion à travers un « *devoir à la déconnexion* ». Son auteur, Bruno Mettling souhaite le développement d'une « *vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail* »<sup>7</sup>.

Ces préconisations impliquent, de fait, une obligation de se déconnecter à la charge des salariés, « *ce qui pourrait susciter des craintes de leur part* », remarque N. Moizard. Elles suggèrent aussi une véritable réflexion sur le contrôle de la charge de travail des salariés, amenés de plus en plus souvent à travailler en dehors des horaires effectifs.

Finalement, le législateur est intervenu sur ce sujet pour la première fois par la loi dite « Rebsamen »<sup>8</sup>, qui constitue notamment la traduction législative des recommandations de l'ANI de 2013. Celle-ci regroupe les obligations de négocier en trois « blocs », dont un « bloc » sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail. Cette dernière n'est pas définie mais les sujets devant être abordés sont détaillés. On y trouve par exemple l'articulation entre la

---

<sup>3</sup> Accord national interprofessionnel (ANI) sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013.

<sup>4</sup> Article 17 : « (...) Les entreprises après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC, rechercher les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion ».

<sup>5</sup> Cet ANI laisse le soin aux partenaires sociaux de prendre l'initiative de négocier au niveau de l'entreprise ou de la branche professionnelle (article 13).

<sup>6</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/archives/archives-courantes/article/remise-du-rapport-mettling>

<sup>7</sup> Préconisation n°19 : « Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion, ce qui implique : pour le salarié et pour le manager de se sensibiliser sur leur usage des outils numériques ; pour l'entreprise de mettre à leur disposition des formations en ce sens ; que soit développée une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail ».

<sup>8</sup> Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen.

vie personnelle et la vie professionnelle, mais la thématique du droit à la déconnexion n'y apparaît pas explicitement.

Il a fallu attendre la loi dite « Travail » du 8 août 2016<sup>9</sup> pour qu'un droit à la déconnexion des salariés soit explicitement consacré dans ce « bloc » de négociation obligatoire en entreprise<sup>10</sup>.

Ainsi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord QVT a pour objectif de préciser « *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion* ». La négociation doit également organiser « *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 congés ainsi que la vie personnelle et familiale* »<sup>11</sup>. De plus, cette loi prévoit que les accords mettant en place des conventions individuelles de forfaits jours doivent définir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion<sup>12</sup>.

Pour le reste, la loi ne prévoit ni l'obligation de conclure un accord, ni de délai pour négocier, ni de sanction en cas d'inaction de l'employeur. Elle précise toutefois, qu'à défaut d'accord, c'est une charte qui va définir les modalités de mise en œuvre<sup>13</sup>.

Bien qu'il constitue une innovation législative majeure, N. Moizard suggère que le droit à la déconnexion comporte des éléments susceptibles de remettre en cause son effectivité. Tout d'abord, il n'y a pas de définition légale de ce qu'on entend par déconnexion. La loi précise seulement que la finalité de ce droit consiste à « *assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale* ». Ensuite, il n'y a pas d'obligation de conclure un accord. Les partenaires sociaux sont même dispensés d'engager une négociation lorsqu'un accord déconnexion existe déjà au niveau du groupe<sup>14</sup>. Enfin, l'ordonnance dite « Macron » de septembre 2017<sup>15</sup> situe le droit à la déconnexion dans le champ des dispositions « supplétives ». Cela signifie que, désormais, il est possible pour les négociateurs de définir le calendrier, la périodicité et le contenu de l'accord sur l'égalité et la qualité de vie au travail<sup>16</sup>. Ils peuvent ainsi décider de négocier ou non sur la déconnexion ou de coupler ce thème avec un autre. L'intervenant souligne néanmoins que les entreprises semblent pour l'instant attachées aux thématiques du « bloc » dans son ensemble.

Cet attachement peut s'expliquer selon lui par trois raisons. Il rappelle que le droit à déconnexion est conçu comme un moyen de contrôle du temps de travail qui concourt au respect du temps de repos. De plus, le droit à la déconnexion est un thème qui est abordé dans les accords sur le télétravail qui se multiplient dans les entreprises en France, dans le cadre de l'obligation de « *l'employeur de respecter la vie privée du télétravailleur* ». Enfin, la loi

---

<sup>9</sup> Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation de parcours professionnels, dite loi travail.

<sup>10</sup> Nouvelle alinéa 7 à l'ancien art. L.2242-8 du C.trav.

<sup>11</sup> C.trav., ancien art. L2242-8, 7, nouveau art. L.2242-17,7°.

<sup>12</sup> C.trav., art. L.3121-64.

<sup>13</sup> C.trav. art. L.2242-17,7°.

<sup>14</sup> Un participant souligne par ailleurs que cela pose des difficultés d'adaptation lorsque le groupe a des activités hétérogènes.

<sup>15</sup> Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, ratifiée par la loi n°2018-217 du 29 mars 2018.

<sup>16</sup> C.trav. art. L.2242-10

dite « LOM »<sup>17</sup> inscrit le droit à la déconnexion dans le socle obligatoire de droits pour les travailleurs des plateformes.

Finalement, il insiste sur l'intérêt qu'a l'entreprise de prévoir le droit à la déconnexion en cas des problématiques liées à la charge de travail des cadres. En effet, les juges de la Cour de cassation exigent des éléments précis de contrôle de la charge de travail des cadres et surtout des modalités de suivi effectives, ce dont peut répondre la mise en place d'un tel outil.

### **3. L'analyse des accords et l'émergence d'une typologie innovante**

Présentation par Fabienne Tournadre, enseignant-chercheur en économie

#### *Echantillon et méthodologie utilisée*

La recherche repose sur l'analyse de 192 textes traitant de la « déconnexion » et issus de la base des conventions et accords collectifs de la DIRECCTE Grand Est. Ont été exclus de la recherche les accords télétravail qui traitaient de ce point<sup>18</sup>.

Cette analyse a été complétée par une enquête de terrain, auprès de plusieurs DRH d'entreprises du Grand Est, qui a eu pour but d'appréhender la manière dont les entreprises se sont saisies du droit à la déconnexion. Le choix des entreprises était effectué sur la base du volontariat.

#### *Portrait d'un accord « déconnexion »*

De manière générale, il s'agit d'un accord d'entreprise (72 % de cas) portant spécifiquement sur la déconnexion (80 % de cas). Il a été signé en 2017 (75 % de cas) à durée indéterminée (40 % de cas) et, si la durée est spécifiée (60% de cas), l'accord dura 5 ans. C'est un accord validé par la signature des syndicats représentatifs (97 % de cas) et unanimes (90 % de cas), ce qui montre qu'il ne s'agit pas d'un sujet conflictuel. Majoritairement, c'est un accord du secteur de l'industrie dans une entreprise de taille intermédiaire.

Cependant, il y a des distributions différentes selon la taille et la localisation de l'entreprise.

#### *Typologie des accords « déconnexion »*

L'équipe a classé les accords dans trois groupes.

Le premier est le groupe des « imitateurs ». Il s'agit des entreprises qui ont des accords ayant la même structure et comprenant les mêmes mesures. Les accords sont formulés et rédigés à l'identique, quelle que soit l'entreprise. Ces accords correspondent à un modèle standardisé diffusé assez largement sur internet. Cette stratégie correspond,

---

<sup>17</sup> Loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

<sup>18</sup> La DIRECCTE avait conclu à l'époque une convention de recherche sur le télétravail avec une autre unité de recherche.

selon F. Tournadre, « à la tendance des entreprises d'afficher des bonnes pratiques, sans examiner si elles correspondent à la réalité du terrain ».

Le deuxième est le groupe des « adaptateurs ». Il s'agit des entreprises qui essaient de se défaire de la logique du copier-coller. Les accords de type « adaptateur » témoignent d'un effort des partenaires sociaux pour adapter le texte type à quelques particularités de leur entreprise, mais sans aller jusqu'à proposer de véritables innovations ou originalités. Ils vont plutôt personnaliser la rédaction, faire un diagnostic et proposer des adaptations des dispositions générales que l'on retrouve systématiquement dans les accords de type « imitateur ».

Le dernier est le groupe des « innovateurs ». Comme les « adaptateurs », les « innovateurs » diffèrent des accords de type 1 mais vont présenter la particularité d'introduire des mesures innovantes, souvent plus contraignantes dans l'usage des outils numériques et assorties de sanctions. Les négociateurs de ces accords manifestent clairement leur volonté de trouver l'accord le plus adapté et pertinent pour l'entreprise. Ils bornent et régulent le plus possible l'usage du numérique. F. Tournadre souligne : « Plus les « innovateurs » essayent de s'adapter à la réalité de l'entreprise, plus ils tendent vers la logique d'un devoir à la déconnexion assorti de mesures coercitives et de sanctions ».

#### REMARQUES DES PARTICIPANTS

Un participant estime que la disparité entre les types d'accords pourrait s'expliquer par le manque d'un « processus maternel » de la part de l'Etat dans la définition du droit à la déconnexion.

Un autre participant s'intéresse plus particulièrement aux accords déconnexion conclus dans le milieu journalistique. Il souligne que ce sujet ne fait pas l'objet d'un accord spécifique mais « est complètement noyé dans des accords plus vastes (portant sur l'égalité professionnelle, le handicap par exemple) afin que les négociateurs abordent rapidement un nombre très important de sujets ». F. Tournadre souligne que cela est présent dans d'autres secteurs d'activité. Elle insiste alors sur la nécessité de former les négociateurs.

Un autre participant s'interroge sur ces différentes cultures de négociation au sein de la région Grand Est. F. Tournadre compare ce phénomène à des cas de fusions où il faut plusieurs années pour avoir la même culture d'entreprise.

## Portrait d'un « imitateur »

La catégorie des imitateurs représente 51% des accords déposés dans le Grand Est, soit la moitié de nos accords. Cet accord fait preuve de particularités locales, puisqu'il est plus probablement signé en Champagne-Ardenne<sup>19</sup> dans une entreprise de moins de 250 salariés et du secteur de l'industrie<sup>20</sup>.

S'agissant du contenu de ces accords, on retrouve toujours :

- Un préambule faisant référence à l'article du Code du travail prévoyant le droit à la déconnexion<sup>21</sup>. Comme F. Tournadre l'indique : « *Ce renvoi à la loi démontre clairement que la principale motivation des négociateurs est la conformité au cadre légal. Ce qui suscite une inquiétude compte tenu de la possibilité de déroger à cette obligation par un accord de méthode, en retirant la déconnexion des sujets de négociation* » ;
- Un article préliminaire des définitions « *somme toute très sommaire* » des 3 mêmes notions (« droit à la déconnexion », « outils numériques » et « temps de travail ») ;
- Un article sur le champ d'application, « *incluant indistinctement tous les salariés* » ;
- Un article relatif à la sensibilisation et formation à la déconnexion (à destination des managers et de l'ensemble des salariés) ;
- Un article relatif à la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie avec des recommandations pour les salariés (ex : s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ou l'utilisation avec modération des fonctions « CC » ou « CCI ») ;
- Un article relatif à la lutte contre le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels (ex : s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel ou privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail) ;
- Un article relatif au droit à la déconnexion hors du temps de travail effectif. Deux nouvelles notions apparaissent qui définissent le degré de déconnexion :
  - « déconnexion haute » : interdit aux managers de contacter leurs subordonnés en dehors des horaires effectifs
  - « déconnexion basse » : laisse plus de liberté aux acteurs en permettant des dérogations à la déconnexion des lors qu'elles sont justifiées ;
- Enfin des articles relatifs à la durée, au suivi et au bilan annuel de l'accord. Il est généralement prévu sur la base du volontariat et à partir d'un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié.

Ce portrait type a été confronté aux résultats de l'enquête de terrain. F. Tournadre affirme que les « *résultats de cette enquête se sont avérés beaucoup plus rassurants* » que ce qui se dégage des résultats de l'analyse des accords. En effet, l'entreprise rencontrée avait développé de nombreuses pratiques vertueuses qui n'ont pas été formalisées dans l'accord.

---

<sup>19</sup> Probablement pas alsacien.

<sup>20</sup> Probablement pas dans le commerce et les transports.

<sup>21</sup> Art. L. 2242-17 C.trav.

#### REMARQUES DES PARTICIPANTS

La manière dont ces recommandations sont rédigées, en invitant les salariés à réfléchir sur l'opportunité d'envoyer un mail, intrigue le public. Certains trouvent qu'elle est très culpabilisante, d'autres qu'elle décharge l'entreprise de toute responsabilité liée à l'organisation du travail.

Un participant s'interroge plus particulièrement sur les motivations des organisations syndicales et en particulier celles de l'entreprise examinée : « *Pourquoi signer un accord qui ressemble à une coquille vide ?* ». N. Moizard rappelle qu'au moment de la conclusion des accords, les partenaires sociaux étaient préoccupés par plusieurs autres sujets, et en particulier la mise en place du CSE.

#### *Portrait d'un « adaptateur »*

La catégorie des « adaptateurs » représente un quart des accords traités. Les adaptateurs sont plus probablement alsaciens, ce ne sont pas des petites entreprises et ils n'ont pas été signés dans le secteur des services.

Cette « adaptation » va passer le plus souvent par :

- Un souci de personnalisation dans la rédaction du préambule (par exemple, la définition des enjeux)
- La réalisation d'un diagnostic « *révélateur d'une vraie négociation* ».  
Néanmoins, dans la quasi-totalité des cas, ce diagnostic n'est ni annexé ni repris dans l'accord. « *Il est donc impossible à l'équipe de recherche d'établir formellement que les mesures retenues dans l'accord correspondent bien à ce diagnostic* ».

D'une manière générale, la réécriture des mesures ne constitue pas une véritable innovation ou originalité. Les entreprises proposent plutôt des modalités plus pratiques, des changements à la marge ou des ajustements par rapport à leur organisation. Par exemple, les accords prévoient des mesures de gestion des outils numériques (plages horaires de déconnexion, gestion des réunions) et des courriels (formules préformatées pour l'envoi d'un texte en dehors du temps effectif ou en cas de réception d'un mail pendant une absence). Parfois, les textes contiennent des mesures plus strictes, telles que la coupure automatique de la réception des mails pendant une certaine plage horaire, ou l'interdiction de l'utilisation des outils numériques pendant les congés. S'agissant de leur suivi, les accords de type adaptateur définissent plus clairement les données sur lesquelles elles s'appuient.

L'enquête de terrain révèle des résultats plus décevants que ceux de l'enquête menée dans la catégorie « imitateurs » quant à l'efficacité d'un tel accord. Selon l'intervenante, « *cela révèle un vrai problème de déconnexion entre le contenu de l'accord signé et la réalité du terrain* ». Le DRH de l'entreprise interrogée affirme, par exemple, qu'il appartient au salarié de décider de se connecter ou non.



## *Portrait d'un « innovateur »*

La catégorie des « innovateurs » représente un quart des accords traités. Ils ne sont probablement pas champenois et n'appartiennent pas à une petite entreprise. Ils se rencontrent probablement dans le secteur des services ou de l'industrie.

Ces accords prévoient la mise en place d'une ou plusieurs mesures qui ne sont pas seulement des adaptations, mais des mesures dédiées à la problématique de l'entreprise. Elles sont plus concrètes et présentent souvent un caractère obligatoire et coercitif.

A titre d'exemple, l'intervenante se réfère au blocage des serveurs sur des plages horaires de déconnexion totale ou même à la mise en place du dispositif « Mail on Holiday » (système de destruction des mails reçus pendant l'absence des collaborateurs). S'agissant des mesures prévues dans le domaine de la formation/sensibilisation, elle donne l'exemple de la valorisation d'un parcours de formation, validé d'un passeport digital sur l'utilisation raisonnée des outils informatiques. En matière de sanction/contrôle, elle cite par exemple la mise en place fréquente d'une procédure d'alerte au bénéfice d'un salarié victime d'abus et corrélativement, la possibilité pour l'employeur de sanctionner un salarié qui aurait des comportements abusifs (allant d'un simple rappel jusqu'à la sanction disciplinaire).

Les résultats de l'enquête de terrain révèlent que l'accord déconnexion de la catégorie « innovateur » est « *un argument du bon fonctionnement de l'entreprise* ». De manière plus intéressante encore, l'entreprise interrogée affirme que le droit à la déconnexion fait partie d'un projet plus vaste « *afin de mettre la technologie au service de l'humain et développer l'employabilité de chacun* ». Elle insiste enfin sur le rôle déterminant de l'encadrement.

## **4. Les enseignements tirés**

### *Ce que l'on a appris*

F.Tournadre présente les 5 enseignements principaux de cette recherche :

- La recherche témoigne d'un désintérêt assez marqué pour le sujet de la déconnexion, comme l'illustrent :
  - le très faible nombre d'accords déposés sur tout le Grand Est : « *Ce désintérêt est-il lié au contexte social de cette période, très chargée pour les entreprises (multiplicité des négociations, mise en place du CSE) ?* », s'interroge F.Tournadre).
  - la principale motivation à négocier avancée par les acteurs, c'est-à-dire le respect de l'obligation légale
  - le contenu des accords : la moitié des accords ne sont que des copier-coller d'un modèle trouvé sur internet. Quand elles négocient, les ¾ des entreprises se contentent surtout de proposer des mesures standards et peu contraignantes portant principalement sur l'usage des messageries.
- Par ailleurs, quand il est traité, ce sujet divise et rassemble à la fois. La « division » est marquée en particulier par l'existence de spécificités territoriales et sectorielles. A contrario, le « rassemblement » est illustré par l'absence de différences catégorielles. La déconnexion n'est pas un droit qui concerne seulement les cadres.

- Tous arguent du rôle majeur de la déconnexion en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle. A contrario, les accords sont déconnectés des questions de santé ou d'organisation du travail.
- L'ensemble de ces constats renvoie à la question de l'effectivité du droit à la déconnexion. Une des difficultés majeures à rendre ce droit effectif réside, selon F.Tournadre, « *dans le fait que tous les acteurs ne ressentent pas le même besoin de déconnexion* ». Ils « *considèrent parfois la déconnexion comme contraignante et contraire à leur bien-être* ».
- Enfin, un droit à la déconnexion n'est pas un devoir de déconnexion. Non seulement il n'y a pas de définition de la déconnexion, mais le législateur a laissé une grande liberté aux négociateurs dans le choix des mesures et l'architecture de l'accord.

## *Conclusion*

En conclusion, le Directeur adjoint de la DIRECCTE Grand Est, Thomas Kapp, remercie les intervenants pour cette présentation et salue la qualité de la recherche riche d'enseignements. Il souligne que le faible nombre d'accords « déconnexion » et leur caractère majoritairement standardisé sont révélateurs de la place de la négociation collective en tant qu'élément essentiel de la construction des normes du travail. Il se réfère, à titre d'exemple, au faible taux de couverture des entreprises du Grand Est en matière d'égalité professionnelle, malgré l'existence de pénalités et de rappels nombreux de l'administration. Il rappelle que la négociation n'est pas un processus facile et que les acteurs concernés en sont conscients. « *Le rapport de l'Institut du travail a ainsi le mérite de rappeler tous ces constats et d'inciter les acteurs à réfléchir sur l'avenir de ce droit* ».

## Sélection bibliographique

**Voici une sélection d'ouvrages par la bibliothécaire de l'Institut du travail de Strasbourg.**

*Le numéro de Liaisons Sociales est disponible à la bibliothèque. Une sélection d'articles sur le droit à la déconnexion est aussi disponible sur demande auprès de bu-bib-idt@unistra.fr. Sauf mention contraire, tous les documents sont disponibles à l'emprunt à la bibliothèque de l'Institut du travail.*



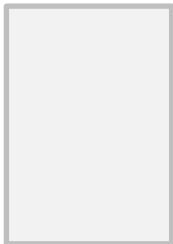
**Liaisons sociales. Numéros juridiques, n°48**

**Zoom: Le droit à la déconnexion, p. 81-87**

*Lamyline – 05/2017*

*ISBN 978-2-37148-130-5*

La loi Travail du 8 août 2016 consacre un droit à la déconnexion des salariés. Depuis le 1er janvier 2017, les modalités d'exercice de ce droit constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte sur le sujet. En outre, l'accord collectif encadrant le recours aux forfaits en jours doit désormais prévoir les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. ©Lamyline 2017



**A PARAITRE : Guide du travail à l'ère numérique**

**Laurent Carrie**

*LexisNexis – Collection : Les guides – date non définie*

*ISBN : 978-2-7110-3251-8*

Un guide portant sur les changements intervenus dans le droit du travail à la faveur de la transformation numérique et de l'introduction des nouvelles technologies dans le monde professionnel. Il aborde notamment la base de données unique, la communication syndicale électronique ou encore le droit à la déconnexion. ©Electre 2020