

## Négocier sur le droit à la déconnexion

La consécration d'un droit à la déconnexion se retrouve dans le rapport METTLING<sup>1</sup>, lequel met en exergue la **porosité entre la sphère privée et la sphère professionnelle** : *« les salariés peuvent ainsi travailler d'eux-mêmes hors temps de travail ; mais aussi être sollicités sur les temps réservés au temps de repos quotidien ou hebdomadaire, voire pendant les vacances ; à l'inverse, des éléments de la vie privée peuvent s'inscrire plus naturellement dans le temps dit « travaillé ». 47% des actifs déclarent ainsi faire un usage à la fois professionnel et personnel des outils numériques sur leur lieu de travail ».*

Il devenait donc impérieux de légiférer afin de cloisonner la sphère professionnelle et la sphère privée afin d'assurer notamment la santé mentale des salariés, eu égard notamment à la quantité d'informations reçues et à traiter - *« infobésité »*.

C'est en ce sens que le droit à la déconnexion doit être partagé par l'employeur et le salarié : *« la mission est convaincue de la nécessité de mettre en place de manière **co-construite** avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l'entreprise et le salarié, des actions d'éducation à l'usage des outils numériques devant être conduites pour développer des comportements de nature à se préserver des risques d'excès ».*

A cet effet, La **loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi Travail »** a instauré un *“droit à la déconnexion professionnelle devant se généraliser par la négociation d'entreprise”*.

---

<sup>1</sup> Rapport Transformation numérique et vie au travail établi par M. Bruno METTLING A l'attention de Madame la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015

Ensuite, venue réformer les règles du dialogue social, l'**ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective**<sup>2</sup> a consacré le droit à la déconnexion.

L'article L. 2242-17 du code du travail énonce en effet que « *La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur (...) 7° 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.*

*A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique.*

*Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit 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 ».*

Ainsi, la prise en compte du droit à la déconnexion par l'employeur se décompose sous différentes formes :

- En priorité, il convient de négocier un accord d'entreprise. Cet accord doit porter sur :
  - Les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion
  - La mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques
  - Les mesures permettant le respect des temps de repos et de congé

Dans ce cas de figure, il semble pertinent d'adopter une méthode de négociation en 3 points : « *établir un diagnostic préalable, définir des indicateurs spécifiques à l'entreprise, accompagner les équipes de direction et le management* ». Cette méthode didactique permettra de mieux appréhender les enjeux de la négociation relative au droit à la déconnexion.

---

<sup>2</sup> Reprise par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social

- A défaut d'accord, l'employeur doit après consultation du CSE rédiger une Charte interne à l'entreprise qui contient les dispositions suivantes :
  - Les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion
  - Les actions de formation et de sensibilisation « permettant d'assurer un « *usage raisonnable* » des TIC

Ainsi, il apparaît que le droit à la déconnexion des salariés a pour vocation de respecter non seulement la vie privée de ces derniers mais aussi les temps de repos consacrés par les dispositions du code du travail, et veiller ainsi à la santé des salariés. L'idée est donc de trouver un certain équilibre entre l'efficacité et l'innovation dans les méthodes de travail inhérentes au TIC, et le respect de la santé au travail des salariés.