

Le droit à la déconnexion

2 février 2017

Laurence Renard
Avocat à la Cour, Associée

Claire Le Touzé
Avocat à la Cour

*Département droit social
Simmons & Simmons LLP*

Jeudi 2 février 2017

Loi Travail - Le droit à la déconnexion



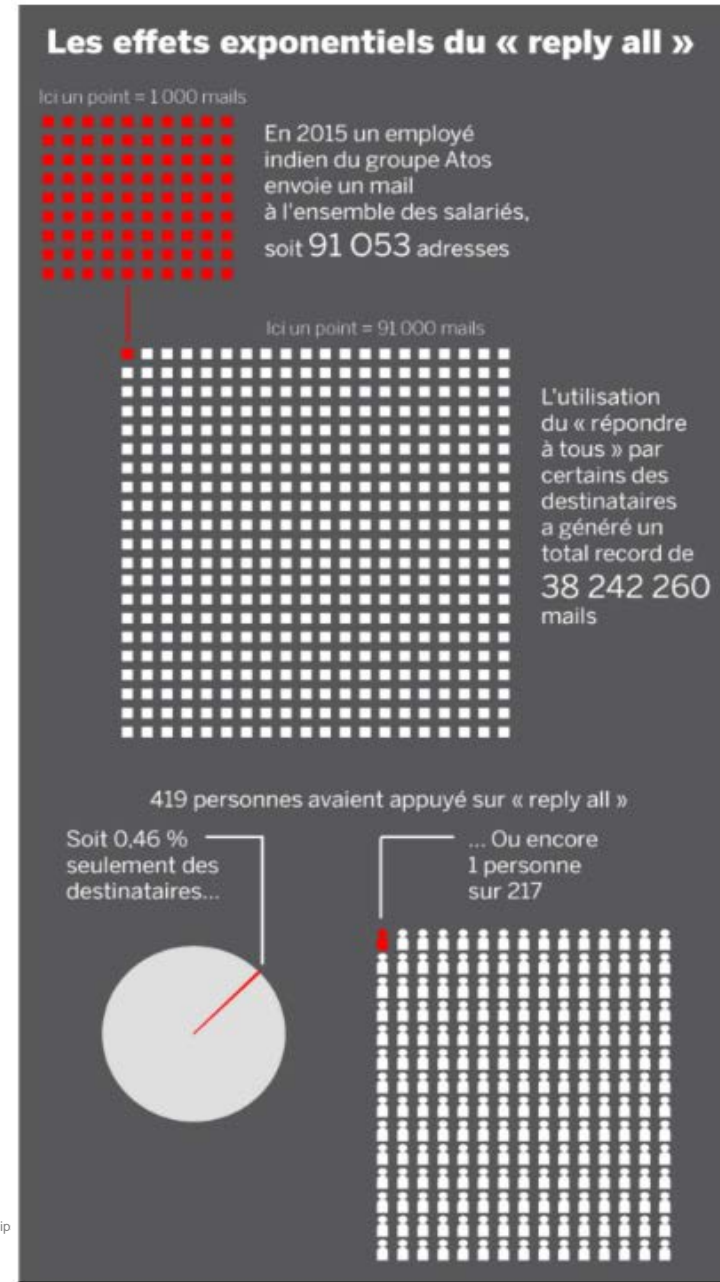
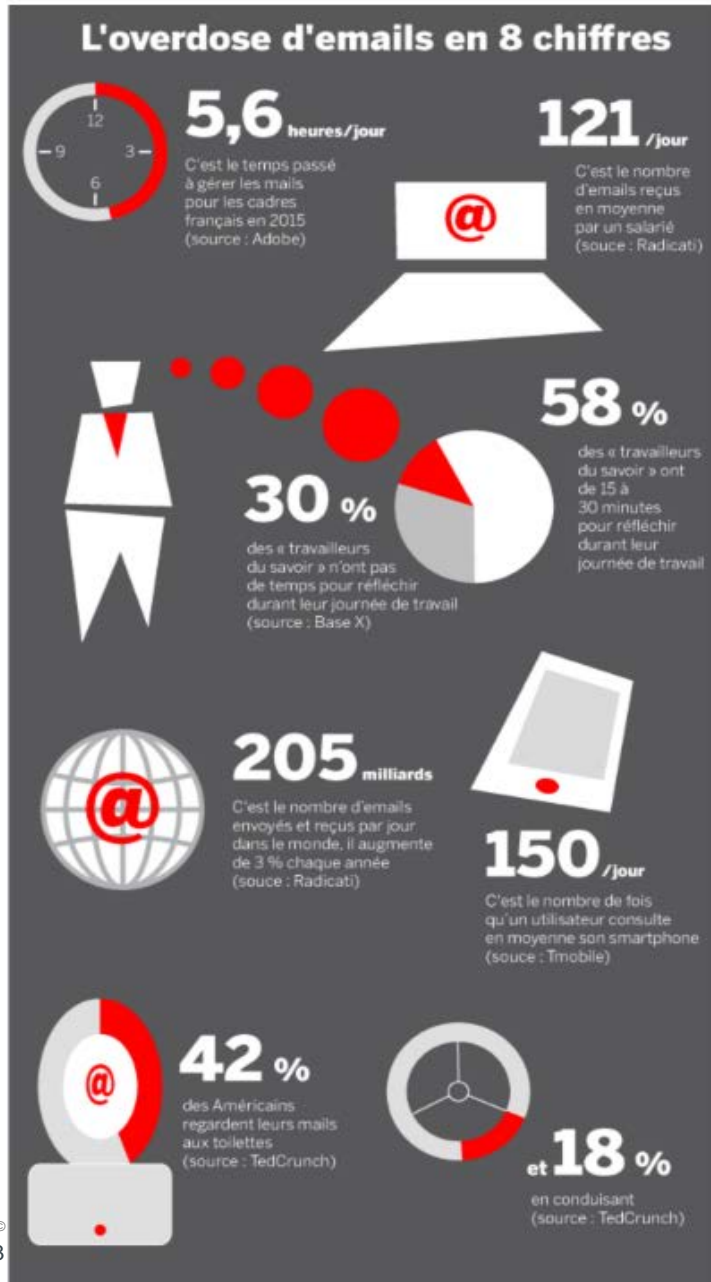
Ultras connectés au numérique : sommes-nous victimes ou consentants ?

I. Contexte social



- Développement du phénomène des « nomades numériques » utilisant leur matériel informatique ou leur téléphone en dehors de leur temps de travail
- Développement « *Bring your own device* » (BYOD), consistant à utiliser ses équipements personnels (téléphone, ordinateur portable, tablette électronique) dans un contexte professionnel.
- Porosité de plus en plus importante entre vie privée et professionnelle permise par ces outils
- Risques croissants liés à la santé-sécurité des salariés
- Prise en compte de la situation des cadres en forfaits-jours et de la quasi-impossibilité de contrôler leur charge de travail réelle





Quelques chiffres

En 2014,



- 25% des salariés et jusqu'à 38% chez les cadres considéraient que leur vie professionnelle empiète fréquemment sur leur vie privée
- 34% des salariés et jusqu'à 39% chez les cadres estimaient que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée s'était dégradé au cours des dernières années

II. Premières avancées

- Le 29 Juin 2011, la Cour de cassation, dans un arrêt relatif à l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la **métallurgie** aborde la question du temps de travail des cadres en forfait jours et soumet la validité des conventions de forfait au *«respect des exigences constitutionnelles de droit du travailleur à la santé et au repos, ainsi que des principes généraux communautaires de protection de sa sécurité et de sa santé»*.

- L'ANI (accord national interprofessionnel) du 19 juin 2013 invitait les entreprises à :
 - Mettre en place des actions de sensibilisation sur le bon usage des technologies de l'information et de la communication auprès des salariés et du management
 - Prévoir des temps de déconnexion facilitant la conciliation entre vie privée et professionnelle

II. Premières avancées

- Le 1er avril 2014 , dans la branche **Syntec**, négociation d'un accord, en réaction à un arrêt du 24 avril 2013 de la Cour de cassation qui invalidait les forfaits jours, sont institués :
 - Une **obligation de déconnexion** pour les salariés en forfaits-jours
 - L'obligation pour l'employeur de s'assurer que ces salariés aient la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à leur disposition
 - Un nouveau thème à discuter lors de l'entretien annuel des salariés

- Demandé par François Rebsamen, alors ministre du Travail, le rapport de Bruno Metling du 15 septembre 2014 intitulé « *Transformation numérique et vie au travail* » proposait de compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion et insistait sur le besoin d'éducation des salariés à l'usage des outils numériques.

III. Le droit à la déconnexion consacré par la loi travail (8 août 2016)

Le droit à la déconnexion est visé dans plusieurs parties de la loi :

⇒ NAO (négociation annuelle obligatoire) :

- La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur 6 points dont celui-ci :

« 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. » (article L.2242-8, 7° nouveau du Code du travail)

⇒ Convention individuelle de forfait :

- L'Accord collectif prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

« Les *modalités* selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8. »

Le droit à la déconnexion, qu'est ce que c'est ?

- Aucune définition du droit à la déconnexion n'est donnée par la loi...
- Droit, pour le salarié, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, Internet, email, etc.) pendant les temps de repos et de congés.
- Pas de définition légale précise mais définition de l'objectif : garantir le droit au repos et au congé des salariés et l'équilibre vie privée/professionnelle.

Qui doit l'appliquer ?

- **Entreprises avec délégués syndicaux** (en pratique + de 50 salariés) :
 - Obligation d'aborder ce thème dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle
 - A défaut d'accord, élaboration d'une charte « *de bonnes pratiques* »

- **Entreprises mettant en place des conventions de forfait en jours**
 - L'accord collectif mettant en place les conventions de forfait doit prévoir les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion
 - A défaut, l'employeur définit unilatéralement les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les communique par tout moyen aux salariés concernés par une convention de forfait

Qui doit l'appliquer ?

■ Autres entreprises

En principe, les entreprises n'employant pas de salariés en forfaits jours et non soumise à la Négociation Annuelle Obligatoire ne sont pas tenues de négocier sur le droit à la déconnexion.

Toutefois, certains considèrent que dès lors que l'entreprise dispose de délégués du personnel, elle serait soumise à l'obligation prévue par la loi travail.

Notre recommandation :

Compte tenu de la manière dont le législateur justifie la nécessité d'assurer ce droit, il convient, a minima, de mettre en place une charte même lorsque vous n'êtes pas concerné par la négociation annuelle obligatoire.

Comment ça marche ?

Le Principe : Un accord collectif



■ L'accord collectif doit déterminer :

- Les modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail
- L'articulation vie privée / vie professionnelle
- Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Comment ça marche ?

A défaut d'accord: Mise en place d'une charte

■ Mise en place d'une charte :

- Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT
- La charte définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion
- La charte prévoit la mise en œuvre d'actions de **formation** et de **sensibilisation** à un usage raisonnable des outils numériques.

Comment ça marche ?

- **Pour les entreprises employant des salariés en forfaits-jours, détermination des modalités d'exercice du droit à la déconnexion :**
 - Par le biais de l'accord instituant les conventions de forfaits
 - Par tous moyens à défaut d'accord.

Comment ça marche ?

- L'obligation est de négocier un accord

➡ Aucune obligation de conclure

- A défaut d'accord et de charte

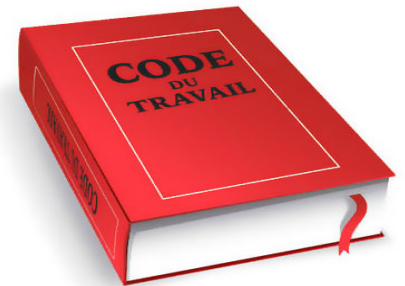
➡ Aucune sanction n'est prévue par la loi, mais par mesure de précaution : nécessité d'adopter a minima une charte

Enjeux

- Un argument supplémentaire en cas de contentieux. Ce thème s'inscrit dans un cadre plus large lié aux obligations classiques de l'employeur.

En effet, à travers ce droit, l'employeur devra :

- S'assurer du respect des temps de repos et de la prise effective de congés du salarié
- S'assurer du respect de son obligation de sécurité des salariés



Application pratique

Classification des mesures

■ Formation / Accompagnement

- Actions de formation et de sensibilisation de tous les salariés et du management en particulier
- Formation des services de santé et d'environnement du travail à la détection des risques associés aux outils de communication numériques
- Ateliers de compréhension des outils numériques
- Organisation fonctionnelle pendant les congés (s'assurer d'un planning efficace afin d'éviter de solliciter le salarié et que ce dernier se connecte à distance)

Application pratique

Classification des mesures

■ Outils

- **Pop-up** ! Affichage automatique d'une fenêtre sur l'écran invitant à respecter les temps de repos : « Je reste connecté / Je me déconnecte »
- Configuration de l'**envoi différé** des emails les soirs et week-ends
- **Message automatique d'absence** et renvoi vers la personne en charge pendant les congés du salarié
- **Suspension de la fonction réception des emails** sur smartphone pendant les congés et les repos
- Signature indiquant : « Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu d'y répondre sauf en cas d'urgence exceptionnelle »



Application pratique

Classification des mesures

■ Bilan et sensibilisation

- Diffusion à l'ensemble des managers d'un **document de sensibilisation** (devoir d'exemplarité)
- Elaboration d'un bilan collectif de l'utilisation des outils numériques de l'ensemble des salariés
- Travailler avec son CHSCT et son service informatique sur ces sujets pour trouver des réponses concrètes et adaptées
- Point spécifique abordé lors des **entretiens annuels** sur la charge de travail
- Etablissement sur demande du salarié d'un **bilan individuel** de son utilisation des outils numériques sur des sujets à risque (retour burnout, télétravail ...)

Application pratique

I. Classification des mesures

■ Formalisation et mesures plus coercitives

- Fermeture des serveurs et des messageries sur la plage horaire déterminée et le week-end
- Définition d'une plage de déconnexion en fonction du temps de travail effectif de chaque collaborateur
- Intégration au règlement intérieur des modalités mises en œuvre pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire
- Reconnaissance formelle que les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux emails adressés le soir, le week-end, pendant les congés ou arrêts de travail
- Sanction des salariés récidivistes ou des managers récalcitrants ?

II. Exemples en vigueur

■ MICHELIN :

- Suivi par badgeage des amplitudes des journées de travail avec Reporting mensuel individuel sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire, l'amplitude journalière
- Elaboration d'un Guide lié à l'utilisation de la téléphonie mobile et la messagerie électronique

■ ORANGE :

- Communication annuelle aux salariés d'un bilan quantitatif individualisé de ses usages numériques (volume d'emails, utilisation de la messagerie instantanée etc...)
- Formation des personnels de service de santé et d'environnement du travail à la détection des risques liés aux modes de fonctionnement numérique

■ BANQUE POPULAIRE :

- Mise en place de moyens de mutualisation des bonnes pratiques : FAQ, Forum
- Actions de sensibilisation à destination du personnel

■ THALES :

- Charte des bons usages des ressources d'information et de communication
- Réalisation d'une note diffusée aux salariés relative à l'utilisation de ces nouvelles technologies

Conclusion

- Imposer la déconnexion forcée ou envisager une connexion choisie ?
- Aider les entreprises à accompagner une nouvelle organisation de son travail aux évolutions de la technique

Vos questions

Quizz

■ Etes-vous victime ou consentant ?

1) Votre premier geste du matin :

- A un café
- B allumer votre smartphone
- C consulter votre smartphone (vous ne l'avez pas éteint de la nuit)

2) Dans les transports, vous :

- A jouez à Candy Crush
- B relisez votre powerpoint pour la réunion de 10 heures
- C répondez à vos emails tombés pendant la nuit

Quizz

■ Etes-vous victime ou consentant ?

3) Arrivé au bureau, vous :

- A laissez votre iPhone dans votre sac et allumez votre ordinateur
- B posez votre iPhone à côté du clavier en place de choix
- C continuez à répondre à vos emails sur votre tel car le démarrage de l'ordinateur est trop lent

4) Pendant la matinée, vous :

- A êtes concentré sur votre powerpoint et ne regardez pas votre smartphone
- B faites une pause toute les heures et regardez vos SMS persos et votre Gmail
- C consultez votre iPhone dès que vous avez un petit bip qui retentit

Quizz

■ Etes-vous victime ou consentant ?

5) En réunion :

- A vous y allez avec votre cahier et coupez les téléphones qui restent sur votre bureau
- B vous emmenez uniquement votre tel pro car votre DG doit vous appeler et vous devez être 100 % joignable
- C vous emmenez avec vous vos 2 téléphones (perso + pro) que vous consultez dès que vous avez un bip ou une petite lumière rouge

6) Le soir chez vous :

- A vous coupez tout et passez à autre chose
- B vous vérifiez une dernière fois à 20h30 avant de passer à table
- C vous répondez à vos emails pro jusqu'à minuit, ça sera déjà fait pour demain

Quizz

■ Etes-vous victime ou consentant ?

7) En vacances :

- A vous partez dans un endroit reculé où vous ne captez pas
- B vous travaillez entre deux tours à la plage et deux visites
- C vous prenez 1 ordi, 2 tel, 1 tablette, 4 câbles, si jamais...

Solution :

+ de 4 C > Vous êtes totalement addict

+ de 4 B > Vous êtes atteint mais vous luttez

+ de 4 A > Vous êtes un(e) homme / femme libre

Quizz

■ Dois-je négocier sur le droit à la déconnexion ?

8) Vous disposez de délégués du personnel mais non de délégué syndicaux ?

- A Vous êtes concerné par l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion
- B Vous n'êtes pas concerné par l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion

9) Vous ne disposez d'aucun représentant du personnel, mais embauchez des salariés en forfaits-jours

- A Vous abordez le droit à la déconnexion dans l'accord collectif instituant les conventions de forfait
- B Vous n'êtes pas concerné par l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion
- C A défaut d'accord, vous définissez vous-même les modalités du droit à la déconnexion de vos salariés en forfaits-jours

Merci de votre attention

Laurence Renard

Laurence.Renard@simmons-simmons.com

Claire Le Touzé

Claire.letouze@simmons-simmons.com

Jeudi 2 février 2017