

## NEGOCIATION SUR LE DROIT A LA DECONNEXION

La loi travail du 8 Août 2016 consacre un droit à la déconnexion des salariés et renvoie à la négociation collective au niveau de l'entreprise le soin d'en déterminer les modalités.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail » devra aborder « *les modalités du plein exercice par le salarié du 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 congés ainsi que la vie personnelle et familiale* » (article L.2248-8 7° du Code du travail).

Par ailleurs, pour que les conventions de forfait annuel en jours soient valables, l'accord collectif doit désormais déterminer « *les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion* » (article L.3121-64 du Code du travail).

[Article L.2248-8 7° du Code du travail](#)

[Article L.3121-64 du Code du travail](#)

### PRINCIPE DU DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion n'est pas défini par la loi.

Il est possible de décrire ce droit comme celui pour le salarié de se déconnecter de tout ce qui crée un lien avec le travail, c'est-à-dire de tout outil de travail numérique qu'il soit professionnel (I phone, Smartphone professionnel, ordinateur de fonction, moyens de travail à distance que sont les portails internet professionnels) ou personnel (téléphone portable personnel avec accès internet et/ou messagerie électronique personnelle dont les coordonnées pourraient être mises à disposition de l'entreprise).

- Assurer la santé et la sécurité du salarié par le respect des temps de repos et de congé ;
- Rétablir la frontière vie professionnelle/vie personnelle par le respect de la vie personnelle et familiale.

Il s'agit donc d'un droit à la déconnexion qui a vocation à s'exercer pendant les temps de « non travail », c'est-à-dire les repos quotidiens et hebdomadaires, les jours fériés chômés, les congés payés et toute autre période de suspension du contrat de travail.

Le droit à la déconnexion poursuit deux finalités :

### ENTREPRISE CONCERNEES

En ce qui concerne la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, les entreprises de plus de 11 salariées sont

toutes potentiellement concernées. Néanmoins, l'entreprise entre dans le champ de l'obligation de négocier uniquement si une section syndicale a été constituée par une organisation syndicale représentative (OSR). En l'absence de délégué syndical, il conviendra d'informer l'OSR que l'entreprise souhaite tenir la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO), laquelle ne pourra effectivement avoir lieu que si un délégué syndical a été désigné (ou dans les entreprises de moins de 50 salariés si un délégué du personnel a été désigné délégué syndical) ;

Cette négociation concerne notamment le droit à la déconnexion de l'ensemble des salariés, peu importe leur organisation du temps de travail (horaires collectifs, horaires individualisés, forfaits jours, ...).

En ce qui concerne la négociation dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, le droit à la déconnexion des salariés doit en principe faire l'objet de négociations distinctes de celles prévues dans le cadre de la NAO (il s'agit d'une mention devant figurer dans l'accord collectif instituant le forfait jours et doit être à ce titre abordé au cours de la négociation de cet accord).

Ces dispositions prévues dans l'accord collectif forfait jours, dont celles concernant le droit à la déconnexion, n'auront vocation à s'appliquer qu'aux entreprises employant des salariés en forfait jours.

Ces dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **SUPPORTS JURIDIQUES DU DROIT A LA DECONNEXION**

Dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail, l'accord collectif doit prévoir les modalités d'exercice du

droit à la déconnexion et la mise en place de dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord collectif sur le droit à la déconnexion peut être à durée déterminée ou indéterminée en vertu de la volonté des parties à la négociation. Néanmoins, la négociation doit en principe être annuelle. La conclusion d'un accord collectif pour une durée supérieure à un an ne libère donc pas l'entreprise d'ouvrir les négociations sur ce thème pour les années suivantes.

À défaut d'accord sur ce sujet, l'employeur devra élaborer une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'élaboration de la charte ne donnera pas lieu à consultation préalable du CHSCT.

Cette charte définira les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. En outre, elle devra prévoir 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.

Dans le cadre de la négociation sur le temps de travail, les accords collectifs entrés en vigueur avant la publication de la loi ne comportent nécessairement pas cette mention sur le droit à la déconnexion. Toutefois, ces accords peuvent continuer à servir de fondement à la poursuite et la conclusion de conventions de forfait, à charge pour l'employeur de respecter les dispositions supplétives de l'article L. 3121-65 du Code du travail. Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont donc définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte citées ci-dessus.