

Le droit à la déconnexion

Partie 1 : Définition et objectif

Le **droit à la déconnexion** permet à tout salarié de **ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels** (messagerie, applications, e-mails, intranet, etc.) en dehors de ses heures de travail, qu'il s'agisse du matériel professionnel ou personnel.

Il vise principalement à garantir :

- Le respect des **temps de repos et de congé**,
- L'équilibre entre **vie professionnelle et vie personnelle**,
- La **protection de la santé physique et mentale** des salariés.

Partie 2 : Cadre légal et origine

- Le droit à la déconnexion est **intégré dans le Code du travail** via la **loi Travail (loi El Khomri) du 8 août 2016**, applicable depuis le **1er janvier 2017**.
- Il s'agit d'une **obligation de négociation** dans le cadre des **NAO (négociations annuelles obligatoires)** sur la **qualité de vie au travail (QVT)**.
- Si aucune **accord collectif** n'est conclu, l'employeur doit établir une **charte**, après avis du CSE, précisant les modalités d'exercice de ce droit et comportant des mesures de **formation et de sensibilisation**.
- L'obligation de négocier s'applique dans les **entreprises de plus de 50 salariés**, mais le droit est **applicable à tous les salariés**, quel que soit leur contrat ou statut.

Partie 3 : Obligations des acteurs concernés

Employeur

- Initier une **négociation collective** sur le droit à la déconnexion (dans les entreprises concernées) pour les employeurs de plus de 50 salariés.
 - **Remarque concernant les Groupements d'Employeurs** : les salariés mis à disposition ne sont pas pris en compte dans l'effectif « Code du travail » sauf pour l'application des dispositions contenues dans la deuxième partie de ce code, consacrée aux

relations collectives de travail (articles L. 2111-1 à L. 2632-2 du Code du travail). **Donc ici, pour les GE, il faut bien comptabiliser ces salariés** dans le calcul (articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail).

- À défaut d'accord, rédiger et faire valider une **charte** (avis du CSE préalable).
- Intégrer des **actions de sensibilisation et formations** pour l'encadrement et les salariés.
- Veiller au respect concret de ce droit (obligation de sécurité) et sanctionner les manquements éventuels.

Salariés et managers

- Respecter les modalités définies (charte ou accord).
- Les managers ont un « rôle d'exemplarité », notamment en évitant l'envoi d'e-mails hors horaires.

Partie 4 : Modalités pratiques et outils possibles

Bien que le Code du travail ne fixe pas de modalités précises, les dispositifs fréquemment retenus sont :

- **Sensibilisation & formation** : bonnes pratiques, articulation vie perso/pro, détection des risques liés à l'hyperconnexion.
- **Mesures incitatives** :
 - Plages horaires de déconnexion,
 - Mentions dans les mails (« ne pas répondre en dehors des heures »),
 - Envoi différé,
 - Définition des circonstances exceptionnelles.
- **Mesures contraignantes** (moins répandues) :
 - Interdiction d'accès aux outils hors plages de travail,
 - Blocage des serveurs de messagerie.
- Outils pratiques : pop-ups, journées sans e-mail, enquête de perception, guides internes.

Télétravail

Le droit à la déconnexion **s'applique pleinement en télétravail**, avec un impératif de clarification des plages de disponibilité, charge et temps de travail. Le télétravailleur dispose des **mêmes droits** que s'il travaillait sur site.

Partie 5 : Enjeux et limites

- L'impasse sur des sanctions spécifiques (droit sans obligation coercitive) peut freiner l'implémentation.
- Le **risque d'hyperconnexion** est avéré : fatigue, burn-out, stress, difficulté à séparer vie pro/perso.
- L'expérience de jurisprudences antérieures (ex. licenciement pour non-réponse à un appel hors temps de travail) a précipité la reconnaissance du droit.
- À l'échelle européenne, la **Cour de justice de l'Union européenne** (CJUE) insiste sur la mise en place d'un système fiable pour mesurer le temps de travail et garantir les périodes de repos.

Partie 6 : Synthèse

Élément	Détail
Définition	Droit de ne pas être connecté ou des outils pro hors temps de travail
Cadre législatif	Loi El Khomri (8 août 2016), article L.2242-17 (anciennement L.2242-8), applicable dès 2017
Obligation d'entreprise	Négociation NAO (+50 salariés) + accord ou, à défaut, charte avec formation/sensibilisation
Public concerné	Tous les salariés (entreprise ≥ 50 salariés : obligation de négociation)
Objectifs	Protéger repos, vie privée, santé mentale
Modalités	Sensibilisation, plages horaires, blocage serveur, envoi différé, pop-ups, etc.
Télétravail	Droit applicable avec précision des plages de disponibilité
Limites	Absence de sanctions légales, culture de la disponibilité, difficultés pratiques
Jurisprudence & UE	Jurisprudence antérieure, CJUE 2019 sur contrôle du temps de travail