

// le dossier convention
collectiveNégociier sur: le droit
à la déconnexion

Le principe, les modalités de mise en œuvre

À compter du 1^{er} janvier 2017, en application de la loi Travail du 8 août 2016, les partenaires sociaux devront, dans le cadre de la négociation « égalité professionnelle et qualité de vie au travail », aborder les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Il est donc plus que temps de se préparer à négocier sur cette thématique.

Pour vous aider, nous vous proposons des exemples de clauses sur le droit à la déconnexion, tirés de différents accords, de branche et d'entreprises, récemment analysés dans *Liaisons sociales quotidien*.

La loi Travail du 8 août 2016 consacre un droit à la déconnexion des salariés, mais renvoie à la négociation collective au niveau de l'entreprise le soin d'en déterminer les modalités (v. le dossier juridique n° 181 du 7 octobre 2016).

À compter du 1^{er} janvier 2017, la **négociation annuelle « égalité professionnelle et qualité de vie au travail »** devra aborder 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 congés ainsi que la vie personnelle et familiale (C. trav., art. L. 2242-8, 7^o nouveau).

Par ailleurs, pour que les **forfaits-jours** soient valables, l'accord collectif sur la base duquel ils sont pratiqués doit comporter un certain nombre de clauses. La liste de ces clauses a été complétée par la loi Travail afin notamment de tenir compte des exigences de la jurisprudence de la Cour de cassation. L'accord collectif doit ainsi désormais déterminer les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion** (C. trav., art. L. 3121-64 nouveau).

Un certain nombre de branches et d'entreprises n'ont pas attendu l'intervention du législateur pour intégrer cette thématique à leurs négociations, qu'il s'agisse de celles sur l'égalité hommes-femmes, sur la qualité de vie au travail ou encore sur les forfaits-jours.

Les accords conclus dans ce cadre nous fournissent ainsi des idées sur la manière d'aborder cette négociation et les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit à la déconnexion, à adapter bien sûr au plus

près du terrain, selon l'organisation et les caractéristiques de l'entreprise et de son activité.

1 Le principe du droit à déconnexion

La notion de droit à la déconnexion n'est pas définie par la loi. On peut décrire ce droit comme celui pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, Internet, email, etc.) pendant les temps de repos et de congé. La plupart des accords étudiés ne définissent pas le principe, mais en rappellent la finalité et le champ d'application.

POUR QUELLE FINALITÉ ?

Selon la loi Travail, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que la vie personnelle et familiale. Les accords conclus avant l'intervention du législateur poursuivent pour la plupart ce double objectif, avec en ligne de mire la santé des salariés.

➤ Respect des temps de repos et de congés

Dans le cadre des accords sur les forfaits-jours, le droit à la déconnexion vise à assurer aux salariés la garantie de bénéficier des durées minimales de repos.

Ainsi, dans les accords de branche de l'**import-export**, des **bureaux d'études** et sociétés de conseil et des **commerces de gros**, « l'effectivité du respect par le salarié

des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ».

L'accord conclu dans les **hôtels, cafés, restaurants** (HCR) prévoit, de son côté, qu'« afin de garantir le respect des **durées maximales du travail**, l'employeur veillera à rappeler que le matériel mis à sa disposition, tels qu'ordinateurs ou téléphone portable, ne doit pas, en principe, être utilisé pendant les périodes de repos ».

▣ Protection de la vie personnelle et familiale

Dans leurs accords sur la qualité de vie au travail, la **Société générale**, **Natixis** et **Sejer** garantissent « un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée ». Dans le même esprit, **Areva** souligne la nécessité de veiller à ce que les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) « respectent le temps de vie privée du salarié [...]. À ce titre, le salarié dispose d'un droit à la déconnexion ».

Les accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la diversité inscrivent le droit à la déconnexion dans la même perspective : garantir l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Celui conclu à **La Poste** prévoit ainsi que les NTIC « doivent être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de leur vie privée ». En ce sens, chacun devra agir de sorte à ce que « le droit à la déconnexion de chacun, en dehors de son temps de travail effectif, soit respecté ». L'accord applicable aux salariés du **Régime général de la sécurité sociale** rappelle quant à lui que « les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail comme le travail à distance, ne doivent cependant pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos ».

▣ Protection de la santé des salariés

La protection de la santé des salariés peut aussi être évoquée par les signataires de l'accord comme un des objectifs du droit à la déconnexion. C'est, par exemple, le cas de l'accord conclu chez **Orange** sur l'accompagnement de la transformation numérique, qui explique que l'enjeu est « de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail pour garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous [...]. Le respect de la vie privée et le droit à déconnexion sont donc considérés fondamentaux afin de protéger les salariés des pratiques intrusives potentielles provenant de leurs managers et/ou de leurs collègues et/ou d'eux-mêmes ».

LES SALARIÉS CONCERNÉS

▣ L'ensemble du personnel

La loi Travail a instauré un droit à la déconnexion pour l'ensemble des salariés. La plupart des accords étudiés dans ce dossier vont dans ce sens.

Ainsi, chez **Airbus Helicopters**, ce droit s'applique « à l'ensemble des salariés de l'entreprise non-cadres et cadres, à l'exception des cadres dirigeants ». Les **Banques populaires** reconnaissent « un droit individuel à la déconnexion pour tous ». De son côté, **Areva** prévoit que « chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail ». Enfin, la **Société générale** renforce « le droit à déconnexion de chaque salarié ».

▣ L'ensemble du personnel

Dans certains accords conclus avant la loi Travail, le droit à déconnexion ne concerne que certains salariés.

> Les salariés en forfaits jours

L'accord de l'**import-export** consacre le droit à la déconnexion pour ces salariés dont « la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans leur organisation de leur emploi du temps ». De ce fait, le droit à la déconnexion permet de garantir à ces cadres les « durées minimales de repos » ou comme le souligne l'accord des **HCR**, « les durées maximales de travail ».

> Les salariés en télétravail

La plupart des accords sur le télétravail évoquent seulement des plages horaires pendant lesquelles le salarié en télétravail doit être joignable et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise. C'est notamment le cas d'**EDF**, **Nestlé**, **Coca Cola** et la **Banque Postale**. Seul l'accord conclu chez **Thales** fixe un « droit à la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail, ou à défaut, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien ».

LES TIC CONCERNÉS PAR LE DROIT À DÉCONNEXION

De nombreux accords restent assez flous sur les outils concernés par le droit à la déconnexion. Ainsi, la branche des **coopératives de consommateurs** fait référence aux « moyens de communication qui permettent d'être joignable en permanence et facilement », tandis que celles des **commerces de gros**, des **bureaux d'études** et de l'**import-export** citent les « outils de communication à distance ».

D'autres accords sont en revanche plus précis sur la notion de TIC. Ainsi, les **Banques populaires** reconnaissent « un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit, notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de travail ». À la **Société générale** comme chez **Natixis**, les TIC recouvrent également l'utilisation de la messagerie électronique, mais aussi les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les smartphones et les tablettes. **La Poste** prévoit de son côté que « nul n'est tenu de répondre aux mails ou messages, SMS, adressés durant les périodes de repos ».

À NOTER Les technologies de l'information et de la communication (TIC) comprennent aussi bien des objets « physiques » (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) que des outils dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, courriers électroniques, internet/extranet, etc.).

2 Les modalités de mise en œuvre

La loi travail renvoie aux partenaires sociaux au niveau de l'entreprise le soin de négocier sur les modalités de mise en œuvre du droit à déconnexion et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Il s'agit ici de déterminer les plages horaires et la traduction concrète du droit à la déconnexion, ainsi que les outils de contrôle.

QUELLE PÉRIODE FIXER ?

Certains des accords étudiés se bornent à consacrer le droit à la déconnexion « pendant les périodes de repos » (**HCR**), « en dehors des heures habituelles de travail » (**Areva, Sejer, Régime général de la sécurité sociale**) ou encore « en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel le salarié accomplit régulièrement son travail ». Dans les **Coopératives de consommateurs**, le droit à la « déconnexion numérique s'applique en dehors des périodes de travail et d'astreinte ».

D'autres accords, plus précis, prévoient un droit à déconnexion « lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos » (**Commerces de gros**). Dans l'**import-export** et chez **Michelin**, ce droit s'applique également « le soir », tandis qu'**Aon France** fixe une plage horaire entre « 20 h 00 et 7 h 00 en semaine ».

FAUT-IL PRÉVOIR DES EXCEPTIONS ?

Areva prévoit qu'« en cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions au principe du droit à la déconnexion seront évidemment mises en œuvre ». De la même manière, à **La Poste** comme dans le **régime général de la sécurité sociale**, « l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors de jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité ». Chez **Aon France**, il pourra être dérogé au droit à la déconnexion « en cas d'intervention urgente », et chez **Sejer** « en cas d'impératifs particuliers nécessitant la mobilisation du collaborateur ».

DE QUELLE MANIÈRE ?

Peu d'accords abordent la manière dont se manifeste concrètement le droit à déconnexion.

Dans l'**import-export** comme chez **Orange**, ce droit à déconnexion est associé à l'absence d'obligation de répondre à la messagerie professionnelle en utilisant les « fonctions d'envoi différé ». À **La Poste** également, « le rédacteur d'un message devra utiliser les fonctions d'envoi différé » et s'engage à généraliser l'ajout de la phrase suivante à sa signature : « les e-mails que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate ». De la même manière, l'accord **Banques populaires** évoque « l'absence d'obligation pour le receveur de répondre aux mails » et l'incite à « s'interroger sur le moment le plus opportun d'envoi d'un mail afin de ne pas créer un sentiment d'urgence, et avoir recours aux fonctions d'envoi différé ». À cet effet, poursuit l'accord, « une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point ». De son côté, l'accord **Michelin** prévoit que « les salariés n'ont pas l'obligation de lire et répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés » et leur demande « également de limiter l'envoi de courriels ou d'appel téléphonique au strict nécessaire ».

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LES ACCORDS CITÉS

- Airbus Helicopters (accord du 17-02-2016) : l'actualité n° 17071 du 28-04-2016
- Banques populaires (accord du 06-07-2016) : l'actualité n° 17152 du 05-09-2016
- Michelin (accord du 15-03-2016) : l'actualité n° 17102 du 15-06-2016
- Société Générale (accord du 30-03-2015) : l'actualité n° 16823 du 27-4-2015
- Areva (accord du 31-05-2012) : l'actualité n° 16119 du 12 juin 2012
- AON France (accord du 01-03-2016) : l'actualité n° 17107 du 22 juin 2016
- Vente à distance (accord du 13-04-2015) : l'actualité n° 16862 du 26 juin 2015
- Natixis (accord du 26-08-2016) : l'actualité n° 17175 du 6 octobre 2016
- Batigère (accord du 30-06-2016) : l'actualité n° 17145 du 24 août 2016
- Sejer (accord du 27-06-2013) : l'actualité n° 16393 du 24 juillet 2013
- La Poste (accord du 03-07-2015) : l'actualité n° 16893 du 14 août 2015
- Orange (accord du 27-09-2016) : l'actualité n° 17172 du 3 octobre 2016
- Thales (accord du 24-04-2015) : l'actualité n° 16838 du 22 mai 2015
- Réunica (avenant du 29-01-2014) : l'actualité n° 16531 du 17 février 2014
- HCR (avenant du 16-12-2014, modifié le 7 octobre 2016) : l'actualité n° 16807 du 2 avril 2015 et l'actualité n° 17122 du 31 novembre 2016
- Import-export (avenant du 27-06-2016) : l'actualité n° 17196 du 8 novembre 2016
- Bureaux d'études (avenant du 01-04-2014) : le dossier convention collective n° 120/2014 du 3 juillet 2014
- Commerces de gros (avenant du 30-06-2016) : l'actualité n° 17181 du 14 octobre 2016
- Coopératives de consommateurs (accord du 28-01-2016) : l'actualité n° 17095 du 6 juin 2016
- Régime général de sécurité sociale (accord du 28-06-2016) : l'actualité n° 17188 du 25 octobre 2016
- Société Générale (accord du 19-10-2016) : l'actualité n° 17210 du 29 novembre 2016
- EDF (accord du 22-02-2016) : l'actualité n° 17036 du 9 mars 2016
- Nestlé (accord du 17-01-2014) : l'actualité n° 16617 du 25 juin 2014
- Coca Cola (accord du 08-01-2014) : l'actualité n° 16539 du 27 février 2014
- Banque Postale (accord du 10-01-2014) : l'actualité n° 16528 du 12 février 2014

QUEL CONTRÔLE ?

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'entreprise devra prévoir des « dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ».

Ainsi, dans la branche des **commerces de gros**, l'accord prévoit qu'il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires « afin d'assurer le respect par ses salariés de cette obligation de déconnexion ».

Dans les **bureaux d'études et sociétés de conseil**, l'employeur doit « s'assurer des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition ».

De son côté, **Areva** s'engage à mettre en œuvre « un suivi spécifique et régulier de mails et de leur répartition temporelle ». Chez **Orange**, il appartient à la « ligne managériale de s'assurer du respect du droit à déconnexion ».

Enfin, l'accord **Michelin** prévoit un suivi concret par « le contrôle des connexions à distance le soir ou le week-end ». Ce dispositif identifie les connexions excessives aux outils de travail. Le point de vigilance est constitué dès qu'il est enregistré durant un mois plus de cinq connexions hors période de travail, c'est-à-dire en soirée de 21 heures à 7 heures et le week-end du vendredi 21 heures au lundi 7 heures

L'EXEMPLARITÉ DE L'EMPLOYEUR

Le **Régime général de la sécurité sociale** impose à ses organismes de « définir, à son niveau, les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre ».

L'accord **Orange** stipule que « la gestion connexion/déconnexion de ses outils dans le cadre professionnel doit se réfléchir collectivement en prenant en compte l'activité, les nécessités du service ». Par conséquent, il appartient à la ligne managériale « de définir collectivement des règles d'accessibilité et de partager des repères sur la bonne utilisation de chaque outil numérique à partir de la charte d'usage des outils numériques ». Chez **Thales**, le management veillera au respect du droit à déconnexion, « notamment en s'attachant à ne pas

envoyer de courriel pendant la période concernée ». Chez **Areva**, il appartiendra à la hiérarchie de s'assurer « par son exemplarité du respect de ce droit ».

À NOTER Selon un arrêt de la Cour de cassation du 17 février 2004, un salarié ne peut pas être licencié pour faute grave lorsqu'il ne répond pas en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles (Cass. soc., 17 février 2004, n°01-45-889).

COMMUNICATIONS ET FORMATION

La loi Travail prévoit qu'à défaut d'accord définissant les modalités de mise en œuvre du droit à déconnexion, l'employeur devra élaborer une charte qui devra prévoir des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

Parmi les accords étudiés, **Natixis** a ainsi annexé une charte intitulée « pour un bon usage des e-mails », invitant les salariés « à se déconnecter notamment le week-end et pendant les périodes de congé ». L'entreprise s'engage « à la promouvoir auprès de l'ensemble des salariés et à mener des actions nécessaires à son appropriation dans la durée ».

De son côté, tout en rappelant l'existence d'une « charte d'utilisation des ressources informatiques » applicable depuis le 19 mars 2014, **Batigère** souhaite également « renforcer les formations/sensibilisations relatives à l'utilisation des TIC au travail, afin que les collaborateurs/trices et les managers puissent mieux appréhender les risques liés à l'usage quotidien de ces technologies ». De la même manière, la **Société générale** « s'engage à la rédaction et à la diffusion d'un guide de bon usage de la messagerie » et « met en œuvre des actions de sensibilisation dans le cadre de l'utilisation des outils technologiques ».

Enfin, la branche de **vente à distance** prévoit l'écriture d'« un modèle de charte de bonne utilisation des TIC sera mis à disposition des enseignes de la branche » tandis que les organismes du régime général de sécurité sociale devront définir, à leur niveau, « les règles de bonne pratique qui doivent être mises en œuvre, par exemple en élaborant une charte de bon usage des outils de communication, et en assure la publicité nécessaire ».