

Appliquez le droit à la déconnexion

Le législateur a récemment rendu obligatoire la mise en place dans toutes les entreprises d'un droit à la déconnexion :

- prioritairement par accord collectif ou, à défaut, par l'adoption d'une charte unilatérale
- dans certains cas, par l'élaboration d'une note interne

Le droit à la déconnexion consiste à mettre en place des périodes, en dehors du temps de travail effectif, durant lesquelles les salariés n'ont pas à se connecter aux outils numériques, ni à être contactés par leur employeur (congrés payés, jours de RTT, week-end, soirées...).

L'objectif est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques d'épuisement professionnel.

> Dans les entreprises assujetties à la négociation obligatoire : le droit à la déconnexion est mis en place par accord d'entreprise et, à défaut, par l'adoption d'une charte régulant l'usage des outils de communication.

La loi Travail a ajouté le droit à la déconnexion dans les sujets entrant dans la négociation annuelle obligatoire portant sur la qualité de vie au travail.

Si les négociations échouent, les employeurs sont tenus d'élaborer unilatéralement une charte régulant l'usage des outils de communication au sein de votre entreprise. Cette charte devra être mise en place après avoir recueilli l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Quel que soit le support juridique, le droit à la déconnexion est encadré par la loi, qui prévoit a minima que les mesures prises portent sur :

- la définition des **modalités de l'exercice du droit à la déconnexion** (notamment les salariés concernés, les périodes pendant lesquelles ce droit s'exerce, les technologies concernées, les garanties qui entourent sa mise en œuvre...)

- 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**

> En l'absence d'une délégation syndicale dans les entreprises de plus de 50 salariés : le droit à la déconnexion est prévu dans l'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours ou en heures, et, à défaut, il est mis en place au terme d'une charte régulant l'usage des outils de communication.

Au-delà de l'obligation générale de négociation annuelle visant l'ensemble des salariés, le droit à la déconnexion, étroitement lié au respect de la vie personnelle et familiale, fait l'objet de garanties spécifiques concernant les salariés assujettis au régime du forfait annuel en heures ou en jours.

En effet, l'accord collectif de travail qui autorise la conclusion de conventions individuelles de forfait sur l'année, **doit déterminer les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.**

A défaut de telles dispositions conventionnelles dans les anciens accords relatifs au temps de travail, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion doivent être **définies par l'employeur** et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

En outre, ces **modalités devront être conformes à une charte** régulant l'usage des outils de communication.

> Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de dispositions conventionnelles sur le droit à la déconnexion des salariés en forfait-jours/heures, une charte n'est pas obligatoire, mais elle est fortement recommandée.

La loi n'impose pas l'adoption d'une charte sur l'utilisation des outils numériques, mais uniquement l'élaboration d'une note interne sur le droit à la déconnexion.



Il est donc obligatoire d'adopter une charte relative à l'usage des outils numériques dans deux situations :

- si la négociation collective annuelle sur le droit à la déconnexion a échoué
- dans les entreprises de plus de 50 salariés, si l'accord collectif applicable aux salariés en forfait annuel en jours ou en heures est silencieux à ce sujet

Nous vous recommandons néanmoins de vous doter d'une charte quel que soit le niveau de l'effectif de votre entreprise, car son objet est plus étendu. Cet outil à destination de tout le personnel permet non seulement de mettre en place un droit à la déconnexion, mais aussi d'encadrer l'usage des technologies de l'information et de la communication sur le lieu et au temps de travail.

N'hésitez pas à nous contacter pour vous accompagner dans cette démarche.

tél. 01 40 49 02 19

www.cornillier-avocats.com