

Fiche Outils numéro 23 : Le « droit à la déconnexion »

25 septembre 2020

Union syndicale
Solidaires

Outils
à l'usage des salariés
et de leurs représentants

Santé au travail Conditions de travail

23
janvier 2018

LE « DROIT À LA DÉCONNEXION »

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es. Il doit notamment prendre en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information sur le temps de travail et non sur le temps de repos des salarié-es.

Il est clair que le « droit à la déconnexion » risque d'être un droit très difficile à rendre effectif. Aussi les représentant-es du personnel, du CHSCT devront exercer la plus grande vigilance et en cas d'utilisation abusive des outils numériques alerter la direction et/ou l'inspection du travail, le médecin du travail.

Inscrit dans la loi travail du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est entré en application le 1er janvier 2017. C'est au travers de la négociation annuelle « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail » que les modalités concrètes de ce droit et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent être déclinées.

Ce que prévoit la loi

L. 2242-17, 7^e du Code du travail :
« 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. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre 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 ».

Mise à part celle de négocier dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, la loi ne prévoit ni l'obligation de conclure un accord ni de délai pour négocier ni de sanction en cas de non-respect. Ce qui laisse toute latitude à l'employeur pour imposer une charte rédigée de façon unilatérale et pétrie de bonnes intentions. On peut d'ores et déjà s'attendre à un droit plus virtuel que théorique.

Outils pour l'action syndicale - Édité par la Commission Santé au Travail de Solidaires N°23 Page 1

Outils numéro 23 à l'usage des salariés et de leurs représentants : Le « droit à la déconnexion »

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es. Il doit notamment prendre en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information sur le temps de travail et non sur le temps de repos des salarié-es.

Il est clair que le « droit à la déconnexion » risque d'être un droit très difficile à rendre effectif. Aussi les représentant-es du personnel, du CHSCT devront exercer la plus grande vigilance et en cas d'utilisation abusive des outils numériques alerter la direction et/ou l'inspection du travail, le médecin du travail.

La commission santé et conditions de travail a travaillé une fiche outils à l'usage des salariés et de leurs représentants.



LE « DROIT À LA DÉCONNEXION »

Le droit à la déconnexion est une obligation de l'employeur à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salarié-es. Il doit notamment prendre en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information sur le temps de travail et non sur le temps de repos des salarié-es.

Il est clair que le « droit à la déconnexion » risque d'être un droit très difficile à rendre effectif. Aussi les représentant-es du personnel, du CHSCT devront exercer la plus grande vigilance et en cas d'utilisation abusive des outils numériques alerter la direction et/ou l'inspection du travail, le médecin du travail.



Inscrit dans la loi travail du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est entré en application le 1er janvier 2017. C'est au travers de la négociation annuelle « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail »

que les modalités concrètes de ce droit et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent être déclinées.

Ce que prévoit la loi



L 2242-17, 7° du Code du travail :

« 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. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre 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 ».

Mise à part celle de négocier dans les entreprises de plus de 50 salarié-es, la loi ne prévoit ni l'obligation de conclure un accord ni de délai pour négocier ni de sanction en cas de non-respect. Ce qui laisse toute latitude à l'employeur pour imposer une charte rédigée de façon unilatérale et pétrie de bonnes intentions. On peut d'ores et déjà s'attendre à un droit plus virtuel que théorique.

Lire aussi : Voir sur le site "La petite boîte à outils"

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article :
<https://ancien.solidaires.org/Fiche-Outils-numero-23-Le-droit-a-la-deconnexion>