

Droit Déconnexion :

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Le droit à la déconnexion est un droit fondamental qui permet aux travailleurs de s'abstenir de s'engager dans des tâches professionnelles telles que :

- Les appels téléphoniques
- Les courriels, et autres communications numériques : *en dehors des heures de travail, y compris pendant leurs vacances ou autres formes de congés.*

Dans le cadre du télétravail, **mis en place de façon exceptionnelle ou non**, le droit à la déconnexion s'applique également.

Cependant, *les modalités de ce droit doivent être prévues par l'entreprise.*

Instauré par la loi dite « *Loi travail* » du 08/08/ 2016, **le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 01/01/2017.**

Il est consacré à **l'article L. 2242-17 du Code du travail ;paragraphe 7**

Le droit à la déconnexion vise à :

- Assurer le respect des temps de repos et de congés ;
- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Protéger la santé des salariés.



PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées **au niveau de l'entreprise**, par le biais : **d'un accord employeur-salariés**, dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Cette négociation doit être engagée tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans **si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu**) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ; ce sont en général les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore **une « charte », après avis du CSE .**

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction.

Les modalités pratiques peuvent être par exemple :

- Consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable
- Dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail
- Activation des messageries d'absence et de réorientation
- Détermination d'horaires fixes pour les salariés en télétravail
- Signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Aucune sanction n'est prévue pour l'employeur qui n'a pas mis en œuvre des dispositions légales sur le droit à la déconnexion.

Cependant, il peut être sanctionné s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail ou bien encore s'il ne respecte pas la durée du repos du salarié.

- La combinaison de longues heures de travail et d'exigences plus élevées a pour conséquence une augmentation des cas d'anxiété, de dépression, de burnout et d'autres problèmes de santé mentale et physique.

Les **recherches d'Eurofound** montrent que les personnes qui travaillent régulièrement à domicile sont plus de deux fois plus susceptibles de travailler au-delà du maximum de 48 heures de travail par semaine, par rapport aux personnes qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

Près de 30% de ces télétravailleurs affirment travailler pendant leur temps libre tous les jours ou plusieurs fois par semaine, contre moins de 5% des personnes travaillant sur site.



PREVENTION GAGNANTE BTP Performance Economique

Le 21/01/2021, les députés européens ont invité la Commission européenne à élaborer une loi donnant le droit aux salariés de se déconnecter en dehors des heures de travail sans subir de répercussions négatives.

Le Parlement souligne que les interruptions du temps libre des travailleurs et l'allongement de leurs horaires de travail peuvent accroître :

- Le risque d'heures supplémentaires non rémunérées
- La fatigue professionnelle
- Les problèmes psychosociaux, mentaux et physiques

Et peuvent avoir une incidence négative sur leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et leur temps de repos.