

Vos salariés sont-ils connectés ?

Le droit à la déconnexion est décrit comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (téléphone, messagerie,...) pendant les temps de repos et de congé. Outre la protection de la santé du salarié, la reconnaissance de ce droit vise également à assurer le respect de sa vie personnelle et familiale.

Si certains employeurs ont l'obligation d'engager une négociation collective à ce sujet, d'autres, beaucoup plus nombreux, vont devoir définir les modalités de la déconnexion de leurs salariés en raison des aménagements du temps de travail qu'ils ont mis en œuvre.

Situations concernées

Les salariés sont le plus souvent « connectés » à leurs employeurs, responsables hiérarchiques ou autres collègues pendant leur temps de travail, dans le cadre d'horaires définis à l'avance et connus de tous. En dehors de ces horaires, les salariés ne travaillent plus et se déconnectent de fait. Toutefois, certaines situations de travail n'ont pas de limites aussi strictes et méritent un peu plus d'attention :

- **Salariés en forfait annuel en heures ou en jours** : ces salariés (cadres, itinérants), bénéficient d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail ou de leur emploi du temps. L'employeur (ou autre relation professionnelle) ne sait donc pas toujours en temps réel si le salarié est ou non « au travail » et peut être tenté de l'appeler ou d'attendre une réponse sans se soucier de la date ou de l'heure.

- **Salariés en astreinte** : par définition les périodes d'astreinte coïncident avec des périodes de repos (soirs, nuit, samedi, dimanche et jours fériés), encore faut-il qu'elles soient précisément limitées dans le temps.

- **Salariés en télétravail** : si ces salariés ne bénéficient pas d'un forfait annuel, les horaires

auxquels ils doivent rester joignables ne correspondent pas forcément aux horaires des autres salariés physiquement présents dans l'entreprise.

- **VRP** : ils bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leurs tournées et leurs horaires de travail ne sont pas contrôlés.

Obligations légales

Elles relèvent de deux dispositions :

La première ne concerne que les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, qui sont, pour mémoire, les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et qui sont pourvues d'au moins un délégué syndical.

Ces entreprises ont l'obligation, depuis le 1^{er} janvier 2017, d'ajouter le droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation des outils numériques aux autres thèmes de négociation obligatoire. **A défaut d'accord, l'employeur élabore**, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, **une charte** :

- définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion,

- prévoyant la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, à destination tant des salariés que du personnel d'encadrement et de direction.

La seconde obligation légale concerne les employeurs liés à certains de leurs salariés par un forfait annuel en jours.

Dès lors que l'accord collectif (de branche ou d'entreprise) prévoyant la conclusion de ces forfaits ne prévoit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés concernés (ce qui est le cas de notre accord de branche), l'employeur doit les définir et les communiquer par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au-moins 50 salariés, ces modalités sont conformes à la charte évoquée ci-dessus.

Des exemples de dispositifs de régulation de l'usage des outils numériques, collectés dans les différents accords déjà conclus à ce sujet, sont disponibles auprès du service Social du SEDIMA.

