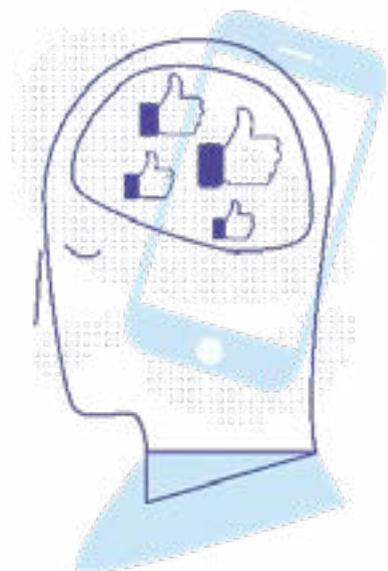


HYPERCO.

Point juridique : mon droit à la déconnexion

Vous trouvez que la frontière entre votre vie privée et votre vie professionnelle s'amenuise ? Vous souhaitez engager votre entreprise à être plus vigilante à ce sujet ?

Cette fiche rappelle la définition, la réglementation et les principaux enjeux du droit à la déconnexion en entreprise.



PREVENIR

Employeur 

Nos sources

- [L'ADN](#)
- [MonAvocat.fr](#)
- [L'ADN In Extenso Social](#)
- [Journal Du Net](#)
- [Les Echos \(Start-up\)](#)

Pour beaucoup de salariés, il est difficile de déconnecter de son travail... après le travail.

Le droit à la déconnexion est un principe (intégré dans la loi Travail) selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

En résumé.

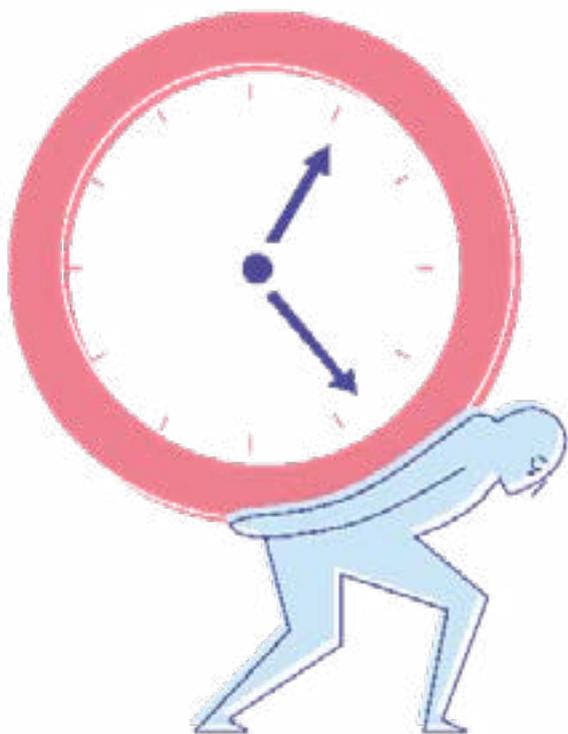
Inscrit dans la loi travail du 8 août 2016, dites Loi El Khomri, le droit à la déconnexion est entré en application le 1er janvier 2017.

Que contient ce droit ?

Le droit à la déconnexion exige de l'employeur qu'il prenne les mesures nécessaires pour **protéger la santé et assurer la sécurité des salarié-es relativement à leur usage des outils de travail numériques** dans leur cadre professionnel (smartphone, etc.)

Qui est concerné ?

Ce droit à la déconnexion concerne **tous les salariés sans exception**. Et en particulier les salariés concernés par le télétravail ou qui bénéficient du statut de cadre.



68 % des cadres/managers

affirment travailler

le soir **après le boulot.**

Source : [les Echos](#)

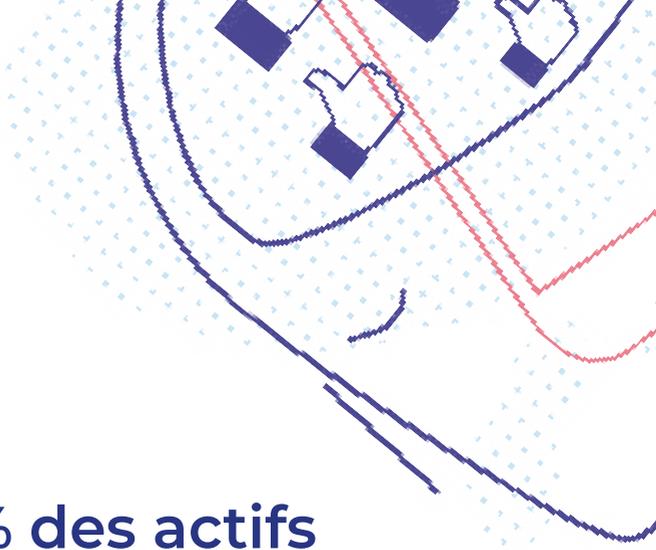
LES DEVOIRS DE L'ENTREPRISE

Une loi floue en la matière.

La loi stipule que **c'est à chaque entreprise de définir des solutions «sur-mesure»** pour faire respecter ce droit.

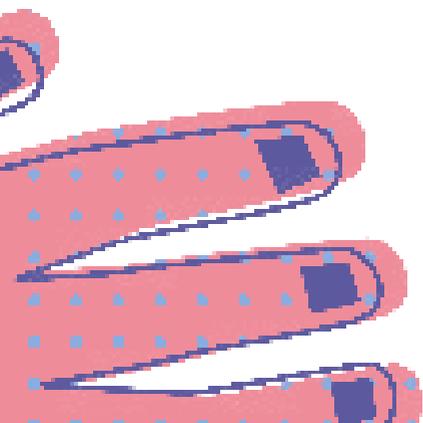
Si la loi n'impose cependant pas de règles précises, elle implique aussi que chaque entreprise mette en oeuvre **toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés**, en :

- Instaurant des instruments de régulation des outils numériques.
- Prenant en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information
- Assurant le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.



62 % des actifs
réclament **une régulation**
des outils numériques
professionnels

Source : [Le Figaro](#) citant une étude du cabinet Eléas



Dialoguer avec les partenaires sociaux

Le droit à la déconnexion doit désormais être abordé lors de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire).

La priorité doit être donnée à la négociation avec les partenaires sociaux. Les entreprises qui ont un délégué syndical devront engager une négociation afin de définir les modalités selon lesquelles le salarié pourra exercer son droit à la déconnexion. **Mais, la loi El Khomri ne prévoit pas d'obligation d'aboutir à un accord.**

Etablir une charte de déconnexion

En l'absence d'accord, une charte doit être élaborée après avis du CSE. Elle est obligatoire et doit contenir :

- Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion
- Les actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques

Découvrir un exemple de charte



Cas particulier : les PME.

Seules les entreprises de plus de 50 salariés doivent mener des négociations sur l'exercice du droit à la déconnexion.

Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas obligation, mais il leur est fortement recommandé d'instaurer au moins une charte afin d'éviter tout litige relatif au non respect du temps de repos ou de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

Risque de faute inexcusable

S'il se sent lésé, l'employé pourra obtenir une compensation financière pour la réparation du préjudice s'il engage une action en justice devant le Tribunal des affaires de Sécurité Sociale.

POURQUOI SE DÉCONNECTER ?

Enjeux pour les salariés et l'entreprise.

Les outils de communication numériques permettent de communiquer depuis n'importe où à n'importe quelle heure.

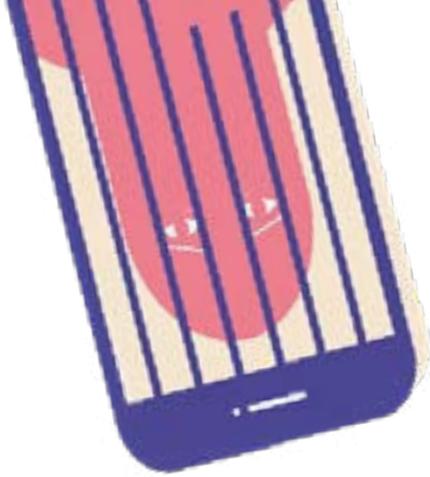
Une promesse de flexibilité et de productivité qui peut avoir des conséquences graves pour l'entreprise et ses salariés si leur usage n'est pas encadré.

La santé des salariés

On constate que la diversification des outils et modes de communication numériques exercent **une pression accrue sur les individus qui peut contribuer, dans les pires des cas, au burn-out.**

Ces outils engendrent **une augmentation du temps et de la charge de travail en encourageant un sur-présentisme.** Et ce, dans un contexte de travail déjà dégradé (pressions sur les objectifs et sur les emplois, moyens insuffisants pour faire du bon travail, course à la rentabilité et la productivité).

Le droit à la déconnexion a pour objectif de permettre aux salariés de concilier vie personnelle/vie professionnelle, tout en luttant contre les risques du Burn-out et de développement des conduites addictives au sein de l'entreprise.



« **La numérisation du travail**
constitue encore
un point aveugle de la gestion
des ressources humaines.»

- **Tarik Chakor,**

Maître de conférences en Sciences de Gestion

[Source](#)

La pérennité de l'entreprise

Préserver la santé des salariés permet de préserver celle de l'entreprise elle-même. Toutes les études s'accordent pour démontrer qu'**un stress excessif et chronique au travail dégrade la motivation et les performance des individus**. Or l'hyperconnexion constitue un facteur de stress.

À l'heure où le numérique offre à l'entreprise autant d'opportunités (horizontalité, flexibilité, autonomie) que de menaces (dégradation du climat social, risques psychosociaux, individualisme), (re)penser ses usages paraît donc incontournable.

Les Risques de Sanctions

Il n'existe aucune obligation de parvenir à un accord au cours de la NAO. Cependant des risques de sanctions existent dans deux cas :

- **Non respect de l'obligation de négociation** : 1 an d'emprisonnement, 3750 euros d'amende.
- **Non-respect du temps de travail et des repos** : 750 euros d'amende, 1500 euros pour chaque infraction au repos quotidien



Références

Articles [L 2242-1](#), [L2242-7](#), [L 2243-1](#) et [L 2243-2](#) du Code du Travail

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



[Associations](#)



[Cabinets de conseil](#)



[Complémentaires santé](#)



[Organismes Publics](#)



[Partenaires institutionnels](#)



[Service de santé au travail](#)



[Start-up](#)



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- 5 bonnes raisons

- d'améliorer la QVT

- dans votre entreprise



- Comment réguler

- les mails dans

- mon entreprise ?



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Addict'AIDE réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'AIDE Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

• 62 - 68 rue Jeanne d'Arc - 75013 Paris
contact@addict-aide.org

Addict AIDE