

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion fait son entrée dans le code du travail

publié le : 31.05.17 - mise à jour : 10.05.17

Avec l'utilisation du numérique, désormais incontournable dans le monde du travail, ce sont les modes de travail qui évoluent. Le lieu de travail n'existe plus dans bien des secteurs, les salariés sont de plus en plus « connectés » en dehors des heures de bureau, la frontière entre vie professionnelle et personnelle est ténue, le temps de travail n'est plus continu... C'est donc pour s'adapter à cette réalité et créer les protections nécessaires à la santé des salariés actuelle qu'un droit à la déconnexion est inscrit dans la loi. Explications.

Quelques chiffres clés

- ▶ **37%** des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail selon une étude Eléas (septembre 2016)
- ▶ **62%** des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels.

Ce que contient la loi

La loi introduira pour la première fois dans notre droit du travail un « droit à la déconnexion » qui s'appliquera à tous les salariés. Les entreprises auront le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures viseront à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Pour mettre en œuvre ces mesures, la priorité sera 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.

A défaut d'accord, l'employeur devra tout de même mettre en œuvre ce droit. Cela devra prendre la forme d'une charte qui devra prévoir la mise en œuvre à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques. Cette mesure entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Il s'agit de créer un dialogue dans l'entreprise afin que les partenaires sociaux au plus près des pratiques des salariés puissent se mettre d'accord.

En septembre 2015, le [rapport sur l'impact du numérique sur le travail](#) préconisait l'instauration d'un "droit à la déconnexion professionnelle devant se généraliser par la négociation d'entreprise".

Cette préconisation a été reprise dans la loi Travail. C'est prioritairement par la négociation collective que l'entreprise définira le droit à la déconnexion afin d'établir des règles de bonne conduite correspondant aux besoins des salariés, au plus près du terrain.

Concrètement, qu'est-ce que la déconnexion ? A titre d'exemple, les salariés d'une grande entreprise ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires de bureau ; une autre grande entreprise a mis en place un Mooc pour former les managers aux risques de la connexion permanente ainsi que des journées sans mails. Intégrer le droit à la déconnexion dans le code du travail c'est donc permettre aux entreprises de se saisir du sujet et de s'adapter aux nouveaux modes de travail.

Consulter le projet de loi Travail

PDF [LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du \(...\) Téléchargement du pdf \(1.1 Mo\)](#)

PDF [Exposé des motifs - Projet de loi Téléchargement du pdf \(252.8 ko\)](#)

PDF [Etude d'impact - projet de loi Téléchargement du pdf \(2.3 Mo\)](#)

