

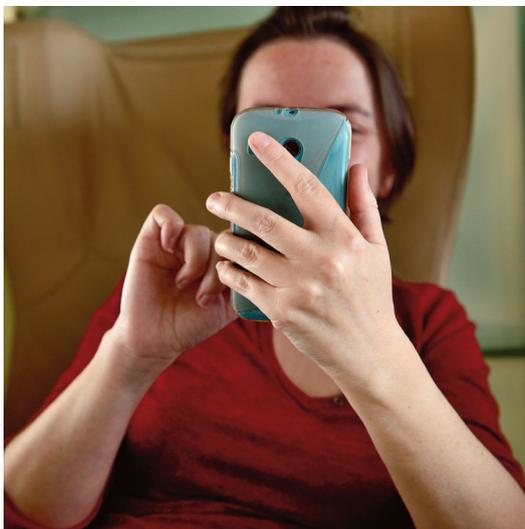
**LES THÈMES DES QUESTIONS** présentées ici sont extraits des assistances assurées par les experts de l'INRS. Les réponses apportées sont données à titre indicatif et ont pour objectif de fournir des éléments d'information. Elles ne pourraient, en aucun cas, être considérées comme des textes de référence.

## Le droit à la déconnexion

### Quels salariés sont concernés par le droit à la déconnexion ?

**RÉPONSE** Il concerne tous les salariés, quelles que soient les modalités de leur travail (travail sédentaire, télétravail, travailleurs nomades...). Inscrit dans le Code du travail depuis 2016, le droit à la déconnexion a notamment pour objectifs d'assurer aux salariés le respect des temps de repos et

de congé, et de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut s'entendre comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messageries, logiciels, etc.) en dehors de son temps de travail. ■



© Gaël Kerbaol/INRS

### Qui doit mettre en œuvre le droit à la déconnexion ?

**RÉPONSE** Les entreprises ont l'obligation de garantir le plein exercice du droit à la déconnexion et de mettre en place des instruments de régulation des outils numériques. C'est prioritairement par la négociation collective (conclusion d'un accord) que l'entreprise va prévoir les modalités d'exercice de ce droit. Les entreprises dotées de représentants syndicaux ont ainsi l'obligation d'introduire le droit à la déconnexion dans le cadre de la négociation collective sur la qualité de vie au travail

et l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. À défaut d'accord, le Code du travail impose à l'employeur d'élaborer une charte sur ce thème, après avis du Comité social et économique (CSE). Elle définira les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. Elle 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 un usage raisonnable des outils numériques. ■

### Quelles mesures peuvent garantir la mise en œuvre du droit à la déconnexion ?

**RÉPONSE** Le Code du travail ne prévoit pas de mesures concrètes : c'est à l'employeur de définir et mettre en place les mesures appropriées. En pratique, il peut s'agir de mesures telles que la restriction de l'usage des messageries électroniques ou instantanées, la possibilité de différer la réponse à certaines demandes formulées par e-mail. Les entreprises pourront par exemple rappeler ce qu'il convient de qualifier de « période de déconnexion » et les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques (utilisation raisonnée de la messagerie, du téléphone portable, activation des messageries d'absence et de réorientation, signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate, etc.). Elles peuvent sensibiliser et former les salariés et

les responsables d'encadrement et prévoir des points réguliers d'échange sur l'organisation du travail, sur la charge de travail... Les mesures de contrôle du temps de connexion (telles que les fermetures des serveurs et des messageries) ou les mesures contraignantes de déconnexion automatique sont insuffisantes si la charge de travail du salarié n'est pas régulièrement évaluée. ■

#### En savoir plus



■ « Droit à la déconnexion : comment le mettre en œuvre dans l'entreprise ? », focus juridique INRS, novembre 2019

À consulter sur [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr).