

## DROIT À LA DÉCONNEXION

# Une incitation à la prévention des RPS

Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le droit à la déconnexion concerne les entreprises de plus de 50 salariés. Ces entreprises doivent mettre en place des dispositifs de régulation de l'outil numérique en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et privée.

Aurélie Salon

Par l'accord national interprofessionnel intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » conclu le 19 juin 2013, les partenaires sociaux ont lié la qualité de vie au travail à la recherche d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ainsi, selon l'article 3 : « Traiter de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, éléments incontournables pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, est un enjeu majeur du progrès social et de performance économique pour les entreprises. » C'est sous l'impulsion de cet accord que le droit à la déconnexion a été introduit en droit du travail. Sous l'angle préventif, il apparaît désormais en matière de négociation annuelle obligatoire et lors de la mise en place des conventions de forfaits jours. Sous l'angle judiciaire, le

contentieux s'attache au non-respect du droit à la déconnexion à travers la prise en compte des risques psychosociaux (RPS).

## LE DROIT À LA DÉCONNEXION : UN OUTIL DE PRÉVENTION

Le droit à la déconnexion est un outil de prévention de la santé au travail, introduit sous deux formes par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016. Tout d'abord, le champ matériel de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail dans les entreprises de plus de 50 salariés a été précisé au 7<sup>o</sup> de l'article L. 2242-17 du Code du travail. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la négociation doit porter sur « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la

déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. » À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte - après avis du Comité social et économique (CSE) ou à défaut des délégués du personnel - définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant 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.

La question du droit à la déconnexion apparaît également au sein de la réglementation relative aux conventions forfait jours. L'article L. 3121-64 du Code du travail prévoit en effet que l'accord collectif autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfaits en jours détermine « les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7<sup>o</sup> de l'article L. 2242-17. » À titre supplétif, l'article L. 3121-65 du Code du travail énonce qu'une convention individuelle de forfait en jours peut être conclue, sous réserve notamment que les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion soient définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

### Aurélie Salon

Aurélie Salon est juriste en droit social au sein du cabinet Michel Ledoux & Associés, composé d'une cinquantaine d'avocats et de juristes, tous experts en santé au travail. Les membres du cabinet interviennent uniquement sur les questions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (conseil, maîtrise des taux AT/MP, responsabilité pénale et formation).





© DR

## NON-RESPECT ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Le contentieux relatif au droit à la déconnexion est lié aux RPS qui recouvrent diverses situations telles que le stress, la violence, la dépression ou encore le harcèlement moral. En effet, la prévention des RPS obéit aux principes généraux de prévention des risques professionnels définis à l'article L. 4121-1 du Code du travail. Ainsi, l'employeur doit évaluer les RPS et mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées pour les prévenir, les éliminer ou à défaut les réduire. Si le non-respect du droit à la déconnexion conduit à la réalisation de RPS et porte atteinte à la santé physique et mentale des salariés, l'employeur est susceptible d'engager sa responsabilité civile et pénale. Plus précisément, un salarié peut engager la responsabilité de son employeur devant le conseil de prud'hommes en invoquant des manquements aux dispositions susmentionnées sur le droit à la déconnexion. En outre, lorsque l'absence de déconnexion

**“ À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoyant la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. ”**

entraîne un burnout ou une dépression qui revêt la qualification d'accident du travail ou de maladie

professionnelle, le salarié victime peut demander la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur.

Enfin, des sollicitations permanentes pourraient caractériser le délit de harcèlement moral défini à l'article 222-33-2 du Code pénal comme « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » En conclusion, s'il n'est pas précisément défini, le droit à la déconnexion a le mérite d'inciter les employeurs à agir en faveur de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés afin de protéger leur santé physique et mentale. ■