



NEWSLETTER #36

Le droit à la déconnexion

EDITO

p.2

DECRYPTAGE

p. 3 à

ACTUALITES

p. 6 à 7

Édito

Déconnecter

Cette période de début de vacances estivales est l'occasion idéale de revenir sur la déconnexion et l'ensemble des dispositions légales ou réglementaires qui s'y rattachent.

Avant tout il est essentiel de bien en saisir les enjeux du point de vue de la santé physique et mentale.

On le sait, la généralisation des modes de communication électroniques au travail, dont la place s'est encore accrue avec le développement massif du télétravail depuis la crise sanitaire, a profondément transformé les rapports interindividuels et collaboratifs, en éloignant les personnes, mais en accroissant les temps passés dans les échanges en ligne.

On sait aussi que cette tendance s'est affirmée comme un véritable risque professionnel, conduisant à la mise en place de normes et de règles relatives au droit à la déconnexion, notamment dans le cadre de la protection de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Tout est loin d'être parfait dans les faits, et des études continuent de montrer, par exemple un taux important de salariés qui se connectent régulièrement à leur messagerie professionnelle pendant leurs congés.

Ainsi il est primordial pour les employeurs, responsable de la sécurité, et pour les élus soucieux de concourir à l'amélioration des conditions de travail, de s'interroger sur les causes organisationnelles qui peuvent expliquer de tels comportements délétères, dans une logique de prévention primaire des risques professionnel associés.

Car rappelons-le, rester connecté revient à ne pas s'assurer de pause cognitive, c'est-à-dire laisser à son cerveau le temps de se recharger en énergie, ce qui revient finalement à ne pas réellement « être en congés » !

Nous vous souhaitons une bonne lecture et une bonne déconnexion estivale...

Regards actuels sur le droit à la déconnexion

Si le droit à la déconnexion au travail est admis par la jurisprudence depuis déjà plusieurs années et prévu dans quelques accords d'entreprise, **le droit à la déconnexion n'est apparu expressément dans le Code du travail qu'en 2016** (article 55 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - dite loi « travail » -, codifié dans le code du travail dans l'article L2242-17 alinéa 7) dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (QVT). **Nous avons souhaité apporter par le biais de quelques accords choisis des illustrations concrètes de celui-ci.**

A défaut de définition, la loi semble lui assigner comme objectifs d'« **assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale** ». Il peut s'entendre ainsi comme le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels etc.) en dehors de son temps de travail, et concerne tous les salariés amenés à utiliser ces nouvelles technologies dans leurs activités professionnelles (travailleurs sédentaires, télétravailleurs, travailleurs dits « nomades » ...).

Certains accords d'entreprise retiennent une acception plus large du droit à la déconnexion en reconnaissant la possibilité de s'en prévaloir également durant le temps de travail (mise en place de périodes blanches sans connexion pour favoriser la concentration, les échanges interpersonnels entre collègues...). (voir à cet effet le site de l'INRS <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion.html>)

« On entend par droit à la déconnexion le droit de chaque salarié de se déconnecter du réseau numérique de son entreprise en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles qu'il recevrait par le biais de ces outils pendant son temps de repos. » (nous le retrouvons inséré dans un accord plus global **de QVT chez Volvo Systèmes de Contrôle Moteurs du 20 mai 2022**). Nous relevons qu'il est instauré très souvent une co-responsabilisation (à défaut de co-responsabilité mal venue en termes d'obligation de santé au travail...) puisqu'il est indiqué « bien que ces outils nomades permettent une grande flexibilité dans la gestion du travail, il est nécessaire de rappeler que l'utilisation de ces outils ne doit pas faire obstacle au respect des temps de repos.

Ainsi chaque salarié est responsable de s'appliquer des temps de déconnexion stricte du réseau, mais aussi de respecter le temps de déconnexion de ses collègues. Dans ce cadre, les managers ont pour responsabilité de veiller au respect des temps de déconnexion au sein de leurs équipes et d'adapter l'organisation du travail lorsque cela est nécessaire ». Il est indiqué qu'« afin de favoriser la collaboration tout en respectant l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, les parties conviennent que sont considérés comme horaires de référence de travail des salariés de structure concernés les horaires en vigueur au sein de chaque établissement ». De même, « le télétravail ne saurait avoir pour conséquence de modifier ni l'horaire habituel, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal, lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise tout en respectant des durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires prévues par le code du travail et les accords collectifs applicables ».

•**Dans l'accord « sur le droit à la déconnexion » de BT France en date du 17 avril 2023**, l'entreprise « souhaite désormais affirmer l'importance d'un bon usage des outils informatiques et du fonctionnement opérationnel de l'entreprise, en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale d'une part et vie professionnelle d'autre part. L'organisation matricielle internationale de l'entreprise et les relations inter pays sur des zones horaires étendues qu'elle implique rendent ce sujet plus que jamais d'actualité ». « A travers la signature d'un accord collectif d'entreprise portant spécifiquement sur le droit à la déconnexion, les parties conviennent d'en définir les modalités et de formuler des recommandations auprès de tous les acteurs et notamment :

- le collaborateur, acteur de son droit à la déconnexion, ce qui nécessite pour chacun d'interroger ses propres pratiques des outils numériques à usage professionnel et leurs répercussions sur le collectif de travail afin de respecter le droit à la déconnexion de ses collègues ,

- le manager qui assurera la promotion des bonnes pratiques pour un usage raisonné des outils de communication permettant de faire respecter ce droit, et ce afin d'améliorer la qualité de vie au travail.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail. Cet accord est obligé de rappeler des « mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication, comme : lors de l'utilisation de la messagerie électronique, chacun doit notamment veiller : à la pertinence des destinataires du mail et à l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ; à la précision de l'objet du courriel, cet objet devant permettre au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du mail ; à la clarté, la neutralité et la concision de son mail ; au respect des règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du mail ; à la pertinence et au volume des fichiers joints au mail ; avant toute invitation électronique à une réunion, à bien vérifier la disponibilité des invités sur le créneau horaire choisi » . Lors de l'utilisation de la messagerie instantanée associée aux plateformes collaboratives de travail, « chacun doit notamment veiller : à éviter de l'utiliser en substitution à un message électronique ou pour traiter un sujet nécessitant une recherche d'information ; à l'utiliser pour des sujets nécessitant une réponse instantanée ; à ne pas solliciter un interlocuteur dont le statut indique qu'il ne veut pas être dérangé ou qu'il est en réunion. »

« Les managers doivent s'abstenir, sauf situation exceptionnelle urgente et caractérisée, de contacter leurs collaborateurs ou tout collaborateur d'une autre équipe entre 18 heures et 9 heures du matin, ainsi que pendant les jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés, JRTT, jours fériés...). D'une manière générale et en tout état de cause, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnels, en dehors des jours de travail et de la plage horaire « 9 h - 18 h » doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet à aborder. Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels, appels, sms ou messages instantanés qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de la plage horaire de 9 heures à 18 heures sauf situation exceptionnelle urgente et caractérisée ».

• Dans l'accord UES Euroclear du 20 septembre 2022 , il est indiqué qu'en sus d'un « guide des meilleures pratiques du travail à distance, et un webinaire « Être serein et efficace en télétravail au

sein d'une équipe hybride », il est également apparu important aux parties de revoir l'accord relatif au droit à la déconnexion, (...) afin de promouvoir à nouveau un bon usage des outils numériques et de rappeler les règles internes permettant de garantir le respect des temps de repos et des durées maximales de travail ainsi que la préservation de la santé des collaborateurs ». Là aussi, il est noté une co-responsabilisation du salarié.

« Il est (...) rappelé que tout collaborateur doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement des tâches demandées (notamment dans l'hypothèse d'une demande reçue pendant le temps de déconnexion du collaborateur), sans que le temps de déconnexion soit pris en compte ». Cependant « certaines circonstances exceptionnelles liées notamment à des situations d'urgence et/ou graves et/ou d'une importance particulière pour l'entreprise, sont de nature à nécessiter la mobilisation du collaborateur durant les plages de déconnexion ». A ce titre, il est indiqué de façon très hypothétique qu' « il est demandé aux collaborateurs de porter une vigilance particulière quant au recours à ces exceptions afin de ne pas dénaturer le droit à la déconnexion ».

Nous notons qu'il est souvent relevé que « la mise en œuvre concrète du droit à la déconnexion s'appuie sur l'exemplarité des managers et de la Direction Générale dans leur utilisation des outils numériques, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous. La ligne managériale doit ainsi s'assurer du respect de ce droit et chaque salarié doit pouvoir prendre conscience que sa propre utilisation des outils numériques peut être inappropriée ».

Contrairement à quelques exemples médiatisés, nous soulignons qu'il est souvent privilégié la mise en place de mesures pédagogiques et incitatives fondées sur la sensibilisation et la responsabilisation des collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique, à l'exclusion de solutions contraintes telles que la coupure des accès informatiques.

Pour nous, il faut coupler déconnexion et problématique de suivi des charges de travail, À cet égard, dans un souci de prévenir les effets néfastes sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte devrait être mis en place. Suivant quelques accords étudiés figurent les mentions suivantes : « tout salarié qui rencontrerait une difficulté pour rendre effectif son droit à la déconnexion ou qui estimerait être pénalisé pour en faire (ou en avoir fait) usage pourra faire connaître sa situation à la Direction des Ressources Humaines qui, au vu des éléments transmis, pourra décider d'étudier la situation de manière plus approfondie ou intervenir directement en procédant aux rappels appropriés des règles.

Le salarié sera reçu en entretien et il pourra être procédé à un examen de l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, afin d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. Par ailleurs, il est rappelé qu'un dispositif permet aux salariés au forfait jours qui estimeraient avoir une charge de travail excessive et qui ne parviendraient pas à respecter les durées maximales de travail et d'amplitude et les durées minimales de repos d'alerter leur manager et la Direction des Ressources Humaines. Dans ce cadre, un entretien sera réalisé afin d'analyser la situation. Des mesures correctives pourront être adoptées à l'issue de cet entretien, le cas échéant ».

En tout état de cause, **même sans accord, nous recommandons la prise en compte des risques liés à l'utilisation des outils numériques dans et hors temps de travail (qu'il y ait ou non une notion de forfait jours...) applicable dans l'entreprise lors de l'établissement du DUERP et de sa nécessaire et obligatoire évaluation annuelle (à tout le moins) et donc à la mise en place de « capteurs » effectifs afin de mesurer concrètement le respect de ce droit devenu essentiel en 2023.**





ACTUALITES

▪ **Mission d'expertise du CSE dans le contexte d'un Groupe.**

Suivant l'arrêt de la cour de cassation (Cass Soc 1er juin 2023, n° 21-23.393 FS-B), la mission du CSE pour l'examen de la situation économique et financière de l'entreprise n'est pas circonscrite au périmètre de l'entreprise et peut porter sur la situation et le rôle de cette entreprise au sein d'un groupe.

▪ **La mise en place de représentants de proximité s'effectue uniquement par accord d'entreprise** d'après l'arrêt de la cour de cassation (Cass Soc 1er juin 2023, n° 22-13.303 FS-B) car seul un accord d'entreprise fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts le permet (et non pas en l'espèce un accord d'établissement).

▪ **Il y a possibilité de cumul de dommages et intérêts suite à harcèlement moral et licenciement jugé nul** d'après la cour de cassation (Cass Soc 1er juin 2023, n° 21-23.438 F-B) . L'octroi de dommages et intérêts pour licenciement jugé nul en lien avec des agissements de harcèlement moral ne fait pas obstacle à une demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par lesdits agissements du harcèlement moral subis durant l'exécution du contrat de travail.

▪ **Une nouvelle directive européenne (2023/ 970 du 10 mai 2023) visant à renforcer l'application du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes** pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit vient de paraître. Chaque Etat membre a

3 ans pour la transposer dans son droit national. **Nous consacrerons un prochain numéro de notre lettre mensuelle à l'égalité professionnelle.**

▪ **La neuvième édition du Rapport sur les inégalités en France** (<https://www.inegalites.fr/Rapport-sur-les-inegalites-edition-2023>) indique -entre autres- : « ... Au bout du compte, cet écart de conditions matérielles de vie et de travail a un réel effet sur l'espérance de vie. **« Un ouvrier âgé de 35 ans peut espérer vivre jusqu'à 77,6 ans. Un cadre peut compter sur six années de vie supplémentaires, dont cinq années de retraite en plus qu'un ouvrier »**, selon les estimations de l'Observatoire des inégalités.

▪ **La mise en œuvre d'une revue du personnel, sans consultation préalable des instances représentatives du personnel, constitue un délit d'entrave** dès lors que cette revue s'accompagne d'une évaluation occulte, de nature à générer une pression psychologique sur les salariés et à avoir un impact sur leur santé et leur sécurité (Cass. Crim. 6 juin 2023, n°22-83.037)

▪ **Santé des femmes au travail** : un rapport du Sénat publié fin juin 2023 tire **la sonnette d'alarme** . Bien que la loi du 4 août 2014, relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, ait obligé les employeurs à mettre en place des indicateurs sexués de la santé et de la sécurité au travail, les sénatrices ont fait face à de nombreuses déconvenues. La Direction générale du travail « n'a pas été en mesure de fournir aux rapporteuses des données par sexe sur la répartition des arrêts maladie ou le suivi

effectué par les services de prévention et de santé au travail ». Par ailleurs, la Caisse nationale d'assurance-maladie (Cnam) établit des statistiques genrées sans pour autant les exploiter. « Des craintes de discrimination freinent la mise en œuvre de l'évaluation sexuée des risques professionnels prévue par la loi ». Là où les hommes font majoritairement face à « des dangers visibles et engageant le pronostic vital », d'après les termes du rapport, les femmes à l'inverse souffrent de manière invisible. « 60 % des personnes atteintes de troubles musculosquelettiques (TMS) sont des femmes. Les TMS sont les premières maladies professionnelles depuis 20 ans. « Là où l'on pensait que les maladies professionnelles touchaient les hommes dans le BTP, on se rend compte que ce sont les femmes les premières victimes ».

- La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites (LFSS-R) aborde aussi les règles des cotisations payées par les seuls employeurs au régime d'indemnisation des risques professionnels. On trouve en effet dans le fourre-tout de la LFSS-R un article 5 qui concerne la charge financière d'une maladie professionnelle pour les salariés âgés. Chaque entreprise paie une cotisation au titre des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), avec un taux variable, fonction de l'effectif de personnes exerçant sous une même autorité et en un certain lieu, du secteur professionnel de l'entité concernée, et de sa sinistralité. La réforme de 2023 consiste à affecter les coûts liés aux maladies professionnelles, « dont l'effet est différé dans le temps », à ce compte spécial mutualisé : celles-ci ne seraient donc plus comptabilisées au titre du taux net. Cette mesure est censée favoriser l'emploi de salariés âgés, qui sont nécessairement statistiquement plus frappés par des maladies qu'ils ont pu contracter dans un emploi précédent ou dont les maladies se révèlent avec l'âge.



[Cette photo](#) par Auteur inconnu est soumise à la licence [CC BY-NC-ND](#)



Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES



Présent - depuis 13 ans -partout en France métropolitaine et ultra marine, notre cabinet s'appuie sur un réseau d'intervenants-formateurs expérimentés qui nous permettent de construire des dispositifs de formations pluridisciplinaires et opérationnels (psychologues du travail, psychodynamiciens, ergonomes, anciens préventeurs institutionnels, juristes en droit social, experts comptables...).

L'équipe de Social Solutions et Partenaires réunit des professionnels aguerris qui accompagnent tout autant les membres de la délégation du personnel au CSE que les membres de la commission SSCT des CSE, les préventeurs/chargés de prévention/référents sécurité dans l'organisation, dans tous les domaines de la santé, sécurité et des conditions de travail.

Notre cabinet, intervenant en prévention des risques professionnels (enregistré IPRP), est un organisme de formation (QUALIOPI), agréé par l'Administration du Travail pour délivrer les formations légales en santé, sécurité, conditions de travail au bénéfice des élus des CSE (secteur privé) et Comités Sociaux (fonctions publiques) et référencé comme organisme de formation en matière de dialogue social auprès de l'INTEFP. Nos formations peuvent être prises en charge par les OPCO.

Nouveau mandat de votre CSE ? Formez-vous, demander notre catalogue !



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix de CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41