



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Nous sommes accros ! Accros aux téléphones portables, tablettes, Smartphones, Internet, journaux télévisés 24/24 heures... Happés par la crainte de passer à côté d'une information que nous serions « coupables » de ne pas connaître, d'un mail non lu ou non traité dès sa réception, d'un appel manqué. L'infobésité nous guette sans que nous en soyons forcément conscients ou plus couramment acceptants ! Le critère d'urgence des multiples sollicitations que nous recevons tous chaque jour mérite d'être sérieusement revisité... Et si l'on s'octroyait une petite cure de « off » ? Se débrancher et se déconnecter est une question d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

CE QUE DIT LA LOI :

depuis le 1^{er} janvier 2017, la loi Travail (article 55) impose aux entreprises pourvues d'un délégué syndical de négocier les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour les salariés. Sans accord négocié celles d'au moins 50 salariés devront se doter d'une « charte élaborée par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP ». Ce document devra, notamment, prévoir des actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques, à destination des salariés, de l'encadrement et de la direction.

ATTENTION : la loi est muette sur le rôle du CHSCT. Pour autant, il est important qu'il soit associé à la négociation du droit à la déconnexion. Il est en effet l'acteur incontournable des questions de santé et de sécurité au travail !

CE QUE LA CFDT REVENDIQUE :

la CFDT est à l'offensive de cette question depuis déjà... une dizaine d'année ! Cette mesure introduite dans le droit est donc une mesure saluée. Pour autant, ce droit doit désormais s'appliquer de manière réaliste et au service des salariés. La CFDT s'engage donc à négocier des accords collectifs contenant des mesures forçant les employeurs à en tenir compte. Le droit à la déconnexion est un droit que les employeurs doivent favoriser. C'est une mesure qui doit être insérée dans les pratiques de l'entreprise pour permettre l'application d'une véritable qualité de vie au travail. C'est donc, pour la CFDT, un accord plutôt qu'une charte qui doit être mise en place dans l'entreprise.

LE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE NEGOCIATION EST SANCTIONNE PAR UNE AMENDE DE 3750 euros et D'UN AN D'EMPRISONNEMENT

NÉGOCIER, un diagnostic avant tout : comme avant toute ouverture de négociation, une analyse du terrain est nécessaire. Quels sont les impacts des outils numériques sur l'organisation du travail dans l'entreprise ? Il faut poser un diagnostic sur la communication au sein de l'entre-



prise, la nécessité des outils numériques et l'impact de leur utilisation. Comme il est écrit dans l'ANI du 19 juin 2013 : « *Concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, des temps de déconnexion...* »

Le cadre de la négociation : le droit à la déconnexion se négocie dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (article L 2242-8-7 du code du Travail), mais également dans le cadre des accords instaurant un forfait jours (article L 3121-64 du code du Travail).

Si l'accord forfait jours ne fait pas état du droit à la déconnexion, l'employeur a tout de même l'obligation d'adresser à tous les salariés une note d'information sur leur droit à la déconnexion.

QUE PEUT PREVOIR L'ACCORD :

engagement de l'entreprise à ne plus adresser de mails aux collaborateurs à compter d'une certaine heure, définition d'horaires définis pour l'envoi de mails assortie d'une exigence d'urgence pour utiliser la messagerie en dehors de ces horaires, interdiction d'envoi de mails aux salariés en congés, en maladie, en maternité. Les engagements doivent conduire à assurer une véritable protection des salariés et un cadre bien défini. •