

CHAPITRE II : ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

ARTICLE 25 : DROIT A LA DECONNEXION

1. ÉTAT DES LIEUX ET OBLIGATION DE LEGIFERER

1.1. Un nouveau défi à l'heure du numérique

Si la notion d'un droit à la déconnexion a été évoquée par les partenaires sociaux dans l'ANI qualité de vie au travail du 19 juin 2013, il n'a jamais fait l'objet en tant que tel de dispositions au niveau interprofessionnel. Ce sujet est aujourd'hui traité selon des modalités diverses par accords d'entreprise.

Évoqué depuis plus de dix ans, le droit à la déconnexion a fait l'objet de plusieurs rapports⁷⁰. Le rapport de Bruno Mettling de septembre 2015, portant sur la transformation numérique et la vie au travail, a mis en évidence l'ampleur des changements induits par le numérique dans la vie professionnelle des travailleurs et préconise l'instauration d'un droit à la déconnexion professionnelle, qui doit se généraliser par la négociation d'entreprise pour préserver le cadre de vie des salariés.

C'est en effet aux partenaires sociaux de l'entreprise au premier chef de se saisir de cette question, au regard des organisations professionnelles retenues, des habitudes prises, des risques psychosociaux potentiels. En effet, tous les salariés ne sont pas confrontés de la même manière à la problématique de la connexion permanente permise par les outils numériques, qui concerne avant tout les cadres et certains secteurs professionnels.

1.2. Une nécessaire protection de la santé des salariés

Le développement des technologies d'information et de communication (TIC), s'il est mal maîtrisé ou régulé, peut avoir un impact sur la santé des salariés. Il peut notamment amplifier les facteurs à l'origine de risques psychosociaux (stress, épuisement professionnel, etc.). Parmi eux, la charge de travail et la surcharge informationnelle, le brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle sont des risques associés à l'usage du numérique.

Ainsi, dans une note de février 2015, le Centre d'analyse stratégique⁷¹ soutient que si les effets des TIC sur les conditions de travail sont souvent positifs, un certain nombre de risques existent :

⁷⁰ Rapport de 2011 des députés Patrick Bloche (PS) et Patrice Verchère (LR) sur la "*révolution numérique et droits de l'individu : pour un citoyen libre et informé*". Rapport du forum des droits sur l'Internet de 2002 sur "les relations du travail et Internet". Rapport Mettling septembre 2015 portant sur la transformation numérique et vie au travail

⁷¹ Le rapport *L'impact des TIC sur les conditions de travail* est issu d'un groupe de travail de chercheurs et consultants en organisation piloté par la Direction générale du travail et le Centre d'analyse stratégique. Il a été coordonné par Tristan Klein et Daniel Ratier.

augmentation du rythme et de l'intensité de travail, renforcement du contrôle de l'activité pouvant réduire l'autonomie des salariés, affaiblissement des relations interpersonnelles et ou des collectifs de travail.

À cela s'ajoutent le brouillage des frontières spatiales et temporelles entre travail et sphère non professionnelle ainsi que les effets de la surinformation qui se traduit notamment par l'accroissement excessif du flux des courriels.

D'après les résultats d'un sondage TNS Sofres présenté par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) lors de la 11^{ème} semaine pour la qualité de vie au travail du 16 au 20 juin 2014, pour un quart des salariés, leur vie professionnelle empiète fréquemment sur leur vie privée (à noter que parmi les cadres interrogés, cette proportion s'élève à 38%). 34% des salariés estiment, qui plus est, que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée s'est dégradé au cours des dernières années (cette dégradation est encore plus répandue chez les cadres : 39%).

En lien avec l'organisation du travail et le management, les TIC participent à l'accroissement des rythmes de travail. Leur utilisation n'implique pas globalement pour les salariés une intensification du travail, mais ceux qui en font une utilisation soutenue y sont particulièrement exposés.

Alors que la dernière édition de l'enquête « Conditions de travail » coordonnée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques⁷² souligne une reprise de l'intensification du travail en France, le risque existe, à l'ère de l'hyperconnexion, que les salariés « connectés », devant faire face à une charge de travail importante, travaillent un nombre d'heures excessif pour leur santé.

1.3. La reconnaissance progressive d'un droit à la déconnexion

Ce principe du droit à la déconnexion a été pris en compte de manière parcellaire par les partenaires sociaux dans le cadre d'accords interprofessionnels, notamment celui du 19 juin 2013 sur une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle qui, en son article 17 « *promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés* » prévoit que les entreprises : « *rechercheront, après avoir recueilli l'avis des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.* »

Ce principe est aussi partiellement reconnu par les tribunaux. Dans un arrêt du 17 février 2004⁷³ la chambre sociale de la Cour de cassation, a estimé que : « *le fait de n'avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave.* »

1.4. Des pratiques variables selon les entreprises

Le rapport Mettling constate la diversité des réactions, par ordre de fermeté croissant : dans certaines entreprises, l'articulation entre vie professionnelle et vie privée est faite tacitement, la porosité étant

⁷² (Dares analyses, n° 49, juillet 2014)

⁷³ n° 01-45.889

acceptée et trouvant son équilibre dans l'attachement des salariés aux jours de RTT. Dans d'autres entreprises, l'articulation a été formalisée par des accords de type « Droit à la déconnexion », dont le respect pèse souvent sur le salarié. Certaines d'entre elles ont pris des mesures plus formelles, par exemple par la formalisation expresse du droit du salarié de ne pas répondre aux sollicitations en dehors des plages de travail (ex : La Poste, l'APEC) ou par des expérimentations de modules applicatifs de déconnexion (ex : Orange O'zone). Enfin, certaines entreprises ont décidé de réguler ces pratiques par des dispositifs plus rigides, par exemple en fermant les serveurs de messagerie pendant le week-end. Dans ce cas, c'est l'entreprise qui porte la responsabilité de la régulation.

Pourtant 72 %⁷⁴ des cadres travaillent dans des entreprises qui n'ont pris aucune mesure de régulation de communication via les outils numériques et plus d'un tiers ont le sentiment de ne bénéficier d'aucun droit à la déconnexion.

Quelques exemples d'accords :

*En Allemagne, au sein d'un établissement du groupe **Volkswagen**, un accord négocié avec le comité d'entreprise prévoit la mise en place d'un dispositif de mise en veille des serveurs entre 18h15 (heure de fin officielle de la journée) et 7 heures le lendemain matin. Cette mesure ne concerne que les smartphones professionnels, dont sont équipés près d'un millier d'employés de la firme, et vise donc explicitement la problématique de la séparation entre vie privée et vie professionnelle. En place depuis 2011, ce dispositif n'a pas été étendu au sein de toute l'entreprise⁷⁵.*

*Autre exemple : en août 2014, la firme automobile **Daimler-Benz** a donné la possibilité à 100 000 de ses salariés de participer au dispositif **Mail On Holiday**. Les courriels envoyés à des salariés durant leurs périodes de congés sont suivis d'une réponse automatique redirigeant l'interlocuteur vers des contacts disponibles ou l'invitant à réexpédier son message au retour de l'intéressé. La nouveauté du dispositif réside dans l'option de suppression automatique de ces courriels qui, suivant les conclusions de recherches sur la qualité de vie au travail⁷⁶, permettent d'éviter la surcharge de messages en attente au retour des congés.*

En France, plusieurs exemples notables doivent être soulignés :

- *l'accord du 16 mai 2012 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité dans les entreprises au sein de **Renault** prévoit de limiter l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone le soir et le week-end et rappelle que les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux mails qui leur sont envoyés durant ces périodes.*

- *Un accord collectif d'établissement sur le nomadisme conclu au sein de **BNP Paribas** le 24 septembre 2013 prévoit les plages horaires durant lesquelles les courriels peuvent être envoyés et précise qu'en cas de circonstances ayant contraint à adresser un courriel en-dehors de ces plages horaires, aucune réponse immédiate ne sera attendue du destinataire*

- *L'accord égalité professionnelle du 8 novembre 2013 au sein de **Total** prévoit que l'utilisation des TIC s'effectue par principe sur le temps de travail et qu'il n'existe pas d'obligation de connexion hors temps de travail.*

- *L'accord relatif au télétravail du 26 avril 2013 de **Thalès** reconnaît au télétravailleur un « droit à*

⁷⁴ Francis Jauréguiberry, Déconnexion volontaire aux technologies de l'information et de la télécommunication, 2013. Ce document est un résumé du rapport final DEVOTIC remis à l'Agence Nationale de Recherche.

⁷⁵ « le Smartphone est utilisé en principe pendant les horaires de travail. Les possibilités d'utiliser le Smartphone sont limitées en dehors de la présence dans l'entreprise. Entre 18h15 le soir et 7h00 le matin et le week-end seule la fonction d'appel téléphonique est disponible »

⁷⁶ Recherches conduites par Daimler AG avec le département psychologie de l'Université de Heidelberg en 2010 et 2011 sur le sujet *A Multilevel Approach to Occupational Health Promotion*.

la déconnexion en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement dans lequel il accomplit régulièrement son travail, ou à défaut, à tout le moins pendant la durée légale de repos quotidien. » Pour sa mise en œuvre, le salarié dispose d'un droit de se déconnecter et le management doit veiller à ne pas envoyer de courriel durant les périodes visées.

- *L'accord sur les salaires minimaux conclu le 27 novembre 2014, dans le cadre de la CCN de l'industrie du pétrole, comprend une définition du droit à déconnexion en précisant que l'utilisation professionnelle des outils d'information et de communication s'effectue sur le temps de travail : « le salarié n'est d'ordinaire pas soumis à une obligation de connexion hors temps de travail aux serveurs de l'entreprise ».*

- *L'avenant n° 22 du 16 décembre 2014 modifiant la CCN des hôtels, cafés et restaurants prévoit également un droit à déconnexion du salarié : c'est à l'employeur de rappeler au salarié que le matériel professionnel qui est mis à sa disposition (ordinateur, téléphone portable) ne doit pas, en principe, être utilisé pendant des périodes de repos.*

- *L'accord sur les conditions de vie au travail du 30 mars 2015 de la Société générale reconnaît un droit à la déconnexion permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.*

L'état des lieux montre donc que le sujet a été identifié et fait l'objet de premières initiatives. Mais celles-ci sont encore trop rares et circonscrites au regard de l'enjeu que représente la révolution numérique dans les entreprises et des difficultés courantes liées à l'intrusion des e-mails dans la vie privée. Comme le préconise le rapport remis par Bruno Mettling, il est donc souhaitable d'aller beaucoup plus loin.

2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Conformément à la feuille de route issue de la Conférence sociale d'octobre 2015 qui souligne l'importance d'explorer les voies de la reconnaissance d'un droit à la déconnexion, l'objectif premier de la loi est de reconnaître le droit à la déconnexion, afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Dès lors, il convient de trouver avec les partenaires sociaux le juste équilibre entre activité professionnelle, droit à la déconnexion et vie personnelle.

La garantie d'une négociation dans les entreprises des modalités d'exercice d'« un droit à la déconnexion » a pour but de mieux protéger les salariés dont les conditions de travail sont impactées par le développement des outils du numérique, en particulier par leur usage intensif.

3. OPTIONS ET DISPOSITIFS RETENUS

Conformément à la philosophie de ce projet de loi, le « droit à la déconnexion », qui est pour la première fois consacré dans le code du travail, sera mis en œuvre en priorité à travers la négociation collective. Ce sujet sera abordé dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail.

A défaut, l'employeur devra définir ces modalités et les communiquer par tout moyen aux salariés. Dans les entreprises d'au moins 300 salariés une charte est élaborée après avis des institutions

représentatives du personnel afin de prévoir notamment les actions de formation et de sensibilisation des salariés et de l'encadrement à l'usage de ces outils numériques.

Les modalités d'exercice de ce droit seront évidemment variables selon les entreprises, leurs organisations, leurs enjeux leur mode de fonctionnement et celui de leur management. Chaque entreprise devra donc construire son propre système de gouvernance en fonction de sa culture, de ses métiers, et de ses salariés.

4. IMPACTS DE LA LOI

4.1. Prise en compte du handicap

La prise en compte des outils numériques et la formation du personnel peut être l'occasion de repenser les organisations du travail, et d'y intégrer de manière plus effective qu'aujourd'hui des problématiques liées au handicap dans l'entreprise.

4.2. Impacts juridiques

Mettre le droit à la déconnexion parmi les thématiques de négociations devrait conduire au développement des accords collectifs sur ce sujet.

4.3. Impacts sociaux

Ces derniers seront majeurs. Chaque entreprise devra ainsi réfléchir en fonction de son organisation à l'impact de ces outils sur son mode de fonctionnement, sur son mode de management, sur son mode de production. La prise en compte de la parole des salariés sur ces questions peut permettre de développer le « bien faire son travail » et minorer les phénomènes de stress au travail ou d'épuisement professionnel dont les outils modernes ne sont pas toujours la cause mais dont ils peuvent être des amplificateurs importants.

4.4. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

En favorisant une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, cette mesure aura des conséquences positives sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

4.5. Impacts économiques et financiers

L'augmentation de la qualité de vie au travail est un moyen de réduire les coûts générés par le stress au travail et donc les arrêts maladie.

4.6. Impacts sur l'emploi

Cette mesure aura un impact positif sur la qualité des emplois.

4.7. Impacts administratifs

La disposition envisagée devrait entraîner une augmentation du nombre d'accords négociés.

5. MODALITES D'APPLICATION DE LA REFORME

5.1. Application dans le temps

Les dispositions d'application de cet article entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

5.2. Application dans l'espace

La mesure proposée s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, collectivités soumises au principe de l'identité législative. Ces collectivités bénéficieront dès lors de l'application de cette mesure dans les mêmes conditions qu'en métropole.

En l'état actuel du droit, cette disposition n'est pas applicable à Mayotte qui est régi par un code du travail spécifique. Elles trouveront effet sur le territoire de cette collectivité à compter du 1^{er} janvier 2018, comme l'ensemble des autres dispositions du code du travail à l'issue du processus engagé pour l'application de ce code à Mayotte, conformément aux engagements pris par le Premier ministre dans le document stratégie « Mayotte 2025 ».

Enfin, cette mesure ne s'applique pas en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, ainsi qu'aux Terres australes et antarctiques françaises qui sont régies par le principe de la spécialité législative. Les relations du travail y sont organisées par d'autres textes.

6. CONSULTATIONS

Le présent article a été soumis à la Commission nationale de la négociation collective, au Conseil d'orientation des conditions de travail, et au Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.