

[Service-public.fr] Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas

En dehors de ses heures de travail, tout salarié n'est pas tenu d'être en permanence joignable par son employeur pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Dans le cadre du télétravail, mis en place de façon exceptionnelle ou non, le droit à la déconnexion s'applique également. Cependant, les modalités de ce droit doivent être prévues par l'entreprise. Instauré par la loi dite « *Loi travail* » du 8 août 2016, le droit à la déconnexion est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017. Il est consacré à l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Le droit à la déconnexion vise à :

- assurer le respect des temps de repos et de congés ;
- garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- protéger la santé des salariés.

Le Code du travail ne définit pas les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoit que celles-ci doivent être déterminées au niveau de l'entreprise, par le biais d'un accord employeur-salariés, dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail et sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. Cette négociation doit être engagée tous les ans (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives. Ce sont en général les entreprises de plus de 50 salariés.

À défaut d'accord, notamment dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur élabore une « *charte* », après avis du comité social et économique.

Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion. Elle prévoit en outre la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux salariés, à l'encadrement et à la direction.

Les modalités pratiques peuvent être par exemple :

- consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ;
- dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ;
- activation des messageries d'absence et de réorientation ;
- détermination d'horaires fixes pour les salariés en télétravail ;
- signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

A savoir : Aucune sanction n'est prévue pour l'employeur qui n'a pas mis en œuvre des dispositions légales sur le droit à la déconnexion. Cependant, il peut être sanctionné s'il n'a pas respecté son obligation de négocier sur la qualité de vie au travail ou bien encore s'il ne respecte pas la durée du repos du salarié.

A noter : Selon [l'article L5122-1 du Code du travail](#) , les salariés en activité partielle totale ou temps réduit (2 jours de travail sur les 5 habituels) ne doivent pas travailler et donc ne pas se connecter sur ces périodes.

Rappel : [Le Code du travail numérique](#) , disponible depuis le début de l'année 2020, est un outil gratuit qui rend accessible aux salariés comme aux employeurs le droit du travail.

Textes de référence

- [Article L2242-17 du Code du travail](#)

- [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels](#)
- [Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail](#)

Et aussi

- [Repos quotidien du salarié](#)
- [Astreinte dans le secteur privé](#)
- [Quelles sont les incidences du chômage partiel sur le contrat de travail ?](#)
- [Télétravail dans le secteur privé](#)
- [Comité social et économique \(CSE\)](#)



Liens utiles

[Droit à la déconnexion : ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas](#)