

Alerte n°325 du 21 août 2025

Le droit à la déconnexion

1. Définition et objectif

Le **droit à la déconnexion** permet à tout salarié de **ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels** (messagerie, applications, e-mails, intranet, etc.) en dehors de ses heures de travail, qu'il s'agisse du matériel professionnel ou personnel. Il vise principalement à garantir :

- Le respect des **temps de repos et de congé**,
- L'équilibre entre **vie professionnelle et vie personnelle**,
- La **protection de la santé physique et mentale** des salariés.

2. Cadre légal et origine

- Le droit à la déconnexion est **intégré dans le Code du travail** via la **loi Travail (loi El Khomri) du 8 août 2016**, applicable depuis le **1er janvier 2017**.
- Il s'agit d'une **obligation de négociation** dans le cadre des **NAO (négociations annuelles obligatoires)** sur la **qualité de vie au travail (QVT)**.
- Si aucune **accord collectif** n'est conclu, l'employeur doit établir une **charte**, après avis du CSE, précisant les modalités d'exercice de ce droit et comportant des mesures de **formation et de sensibilisation**.
- L'obligation de négocier s'applique dans les **entreprises de plus de 50 salariés**, mais le droit est **applicable à tous les salariés**, quel que soit leur contrat ou statut.

3. Obligations des acteurs concernés

Employeur

- Initier une **négociation collective** sur le droit à la déconnexion (dans les entreprises concernées) pour les employeurs de plus de 50 salariés.

ALERTE JURIDIQUE PSL

- **Remarque concernant les Groupements d'Employeurs** : les salariés mis à disposition ne sont pas pris en compte dans l'effectif « Code du travail » sauf pour l'application des dispositions contenues dans la deuxième partie de ce code, consacrée aux relations collectives de travail (articles L. 2111-1 à L. 2632-2 du Code du travail). **Donc ici, pour les GE, il faut bien comptabiliser ces salariés** dans le calcul (articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du Code du travail).
- À défaut d'accord, rédiger et faire valider une **charte** (avis du CSE préalable).
- Intégrer des **actions de sensibilisation et formations** pour l'encadrement et les salariés.
- Veiller au respect concret de ce droit (obligation de sécurité) et sanctionner les manquements éventuels.

Salariés et managers

- Respecter les modalités définies (charte ou accord).
- Les managers ont un « rôle d'exemplarité », notamment en évitant l'envoi d'e-mails hors horaires.

4. Modalités pratiques et outils possibles

Bien que le Code du travail ne fixe pas de modalités précises, les dispositifs fréquemment retenus sont :

- **Sensibilisation & formation** : bonnes pratiques, articulation vie perso/pro, détection des risques liés à l'hyperconnexion.
- **Mesures incitatives** :
 - Plages horaires de déconnexion,
 - Mentions dans les mails (« ne pas répondre en dehors des heures »),
 - Envoi différé,
 - Définition des circonstances exceptionnelles.
- **Mesures contraignantes** (moins répandues) :
 - Interdiction d'accès aux outils hors plages de travail,
 - Blocage des serveurs de messagerie.

- Outils pratiques : pop-ups, journées sans e-mail, enquête de perception, guides internes.

Télétravail

Le droit à la déconnexion **s'applique pleinement en télétravail**, avec un impératif de clarification des plages de disponibilité, charge et temps de travail. Le télétravailleur dispose des **mêmes droits** que s'il travaillait sur site.

5. Enjeux et limites

- L'impasse sur des sanctions spécifiques (droit sans obligation coercitive) peut freiner l'implémentation.
- Le **risque d'hyperconnexion** est avéré : fatigue, burn-out, stress, difficulté à séparer vie pro/perso.
- L'expérience de jurisprudences antérieures (ex. licenciement pour non-réponse à un appel hors temps de travail) a précipité la reconnaissance du droit.
- À l'échelle européenne, la **Cour de justice de l'Union européenne** (CJUE) insiste sur la mise en place d'un système fiable pour mesurer le temps de travail et garantir les périodes de repos.

6. Synthèse

Élément	Détail
Définition	Droit de ne pas être connecté ou des outils pro hors temps de travail
Cadre législatif	Loi El Khomri (8 août 2016), article L.2242-17 (anciennement L.2242-8), applicable dès 2017
Obligation d'entreprise	Négociation NAO (+50 salariés) + accord ou, à défaut, charte avec formation/sensibilisation
Public concerné	Tous les salariés (entreprise ≥ 50 salariés : obligation de négociation)
Objectifs	Protéger repos, vie privée, santé mentale

ALERTE JURIDIQUE PSL

Élément	Détail
Modalités	Sensibilisation, plages horaires, blocage serveur, envoi différé, pop-ups, etc.
Télétravail	Droit applicable avec précision des plages de disponibilité
Limites	Absence de sanctions légales, culture de la disponibilité, difficultés pratiques
Jurisprudence & UE	Jurisprudence antérieure, CJUE 2019 sur contrôle du temps de travail