



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 1er mars 2017

Page juridique SANTE PRIVEE

Le droit à la déconnexion



Le droit à la déconnexion a été consacré par la loi travail du 8 août 2016, à l'article L2242-8 alinéa 7 du code du travail. Il convient de signaler que ce droit intimement lié au droit de repos du salarié, n'est pas nouveau, puisque tout salarié se trouvant hors du temps et du lieu de travail peut et à juste titre ne pas répondre aux mails professionnels ou répondre à des appels professionnels. Ce que la jurisprudence de la Cour de cassation avait laissé entrevoir depuis 2011. Ce droit à la déconnexion fait l'objet d'une renaissance en étant consacré de manière explicite par le législateur.

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ? Si le législateur ne donne pas réellement de définition, ce droit peut être défini par le fait qu'un salarié doit en dehors du temps et du lieu de travail vaqué librement à ses occupations personnelles et au sens strict du terme « couper » tout lien avec le travail.

A noter : Certaines grandes entreprises et petites et moyennes entreprises pratiquent déjà le principe de la déconnexion et empêche par exemple la consultation des mails professionnels à partir d'une certaine heure.

Ce droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et doit être mis en place dans les entreprises comptant plus de 50 salarié.e.s.

A préciser : La loi exclut les entreprises de moins de 50 salarié.e.s mais rien ne s'oppose à ce que l'employeur en concertation avec les partenaires sociaux, et en l'absence de ces derniers, lui-même prenne une mesure pour instaurer un droit à la déconnexion pour ses employés.

A cet effet, comment mettre en action ce droit à la déconnexion ? L'employeur doit engager, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur le thème de l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, une discussion avec les partenaires sociaux ou à défaut un délégué syndical sur ce droit. En donner un cadre, une ossature et veiller à que ce droit puisse être effectif et ne pas rester lettre morte. En l'absence de partenaires sociaux ou de DP, l'employeur pourra unilatéralement engager un processus, qui se manifestera par la publication d'une charte individuelle dans laquelle le chef d'entreprise invitera fortement et de manière active, les salariés à profiter de leur droit à la déconnexion et de ne plus travailler de quelque manière que ce soit en dehors du temps et du lieu de travail.

A préciser : Un salarié qui souhaite profiter du droit à la déconnexion pourra en faire la demande à son employeur. Mais cette demande est-elle vraiment nécessaire dans la mesure où le salarié en dehors du temps et du lieu de travail n'est pas dans l'obligation de répondre

aux demandes de ses employeurs. Mais si le salarié formule la demande et que l'employeur ne réagit pas ou ne semble pas prendre au sérieux cette mesure, ce dernier pourra agir devant les conseils des prud'hommes.

A cet effet, le non-respect par l'employeur de cette mise en place du droit à la déconnexion au sein de son entreprise n'engagera aucune sanction pour ce dernier.

On peut ainsi s'interroger sur la réelle portée de ce nouveau droit, pas si nouveau en définitive mais parallèlement porteur d'une réelle reconnaissance du droit au repos pour le salarié.

Secteur LDAJ