



Le droit à la déconnexion, une reconnaissance au cas

L'équilibre entre vies professionnelle et personnelle est mis à mal par les outils de communication dont sont équipés un grand nombre de cadres. Les salariés comme les entreprises ont du mal à mettre des limites passées la porte du bureau et la loi n'a pas encore encadré le droit à la déconnexion.

Smartphones, tablettes, ordinateurs portables, de plus en plus de cadres sont connectés en permanence à leurs outils numériques. Problème : ces salariés consultent et traitent leurs e-mails professionnels pendant mais aussi après leurs horaires de travail et en conséquence se sentent en permanence débordés. Le risque ? Ne plus pouvoir décrocher du boulot et se retrouver à travailler la nuit

tranquillement certains dossiers le soir au calme chez eux plutôt qu'au bureau et cela n'est pas interdit par la loi", précise Christiane Féral-Schuhl, avocate associée et fondatrice du cabinet Feral-Schuhl/Sainte-Marie.

SALARIÉS ET EMPLOYEURS DOIVENT ÊTRE RAISONNABLES

La législation actuelle ne prévoit pas un droit à la déconnexion qui permettrait aux salariés de

pour le salarié de n'en prendre connaissance que le lendemain matin à son arrivée au travail", précise encore la juriste.

Selon elle, tout est une question de "proportionnalité", et salariés comme employeurs doivent être raisonnables et ne pas abuser de ces outils numériques qui permettent une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. "Un salarié peut se retourner contre son patron qui abuse tout comme un employeur peut se retourner contre son collaborateur. En février 2013, la Cour de cassation a, par exemple, validé le licenciement pour faute grave d'une salariée s'étant connectée plus de 10 000 fois à des sites Web non professionnels sur son lieu de travail en l'espace de 18 jours", rappelle Christiane Féral-Schuhl.

En France, le droit à la déconnexion trouve son origine dans différentes jurisprudences rendues par les tribunaux. "Quand le télétravail a commencé à être mis en place en France, il a instauré une situation inédite où la vie professionnelle interférait avec la vie privée. Cette situation a entraîné des litiges et ce sont les tribunaux qui ont fixé les frontières et qui ont élaboré des règles. Le 17 février 2005, la

"Le droit à la déconnexion a été inscrit dans certains accords ou chartes d'entreprise."

ou sur son lieu de vacances. Selon une étude Cadreemploi*, 62 % des cadres ont consulté leurs e-mails professionnels pendant leurs congés en 2013. Et même s'ils entendent profiter de leur famille et se reposer pour les congés d'été cette année, 4 cadres sur 10 emportent aussi avec eux leurs smartphones et ordinateurs professionnels, voire du travail, selon un sondage réalisé par Courrier Cadres**. "Aujourd'hui, il est de plus en plus difficile de faire une coupure entre vie privée et vie professionnelle. Certains cadres préfèrent d'ailleurs finir

préserver leur vie personnelle en dehors du temps de travail légal. Rien ne leur interdit donc de consulter leur boîte mail depuis leur portable de travail ou même personnel après 18 heures. Mais si certains cadres rallongent sciemment leur journée de travail, d'autres peuvent avoir tendance à le faire sous la pression de leur employeur. "Théoriquement un employeur ne peut pas solliciter ses salariés en dehors du temps légal de travail mais dans la pratique certains continuent d'envoyer des e-mails après leurs horaires de bureau. À charge





par cas



Cour de cassation (chambre sociale) a jugé, en faveur d'un salarié en télétravail, que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel était dépourvu de caractère fautif, et ne permettait donc pas de justifier un licenciement disciplinaire", précise Gérard Haas, avocat spécialisé en nouvelles technologies, et président du réseau Gesica, un réseau international d'avocats francophones.

UN ACCORD POUR LES CADRES AU FORFAIT JOURS

Ces différents jugements ont ensuite été repris dans des accords collectifs. "L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 est le premier à avoir consacré le droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail. Il précise que le salarié a le droit au respect de sa vie privée et reconnaît un droit à la déconnexion pendant lequel on ne peut pas le sanctionner. Ce droit a ensuite été inscrit dans certains accords ou chartes d'entreprise et pas uniquement pour les salariés en télétravail", précise encore Gérard Haas.

En Allemagne, des initiatives

sont apparues récemment. Plusieurs entreprises de l'industrie ont décidé de limiter les messages électroniques de leurs salariés après le travail. Volkswagen, par exemple, suspend les e-mails sur les Blackberry de ses collaborateurs entre 18 heures 15 et 7 heures du matin. En France, quelques grandes entreprises ont repris à leur compte le droit pour leurs salariés de se déconnecter des outils de communication à distance mais les mesures restent plus timides. À titre d'exemple, les syndicats de France Télécom (désormais Orange) ont signé en mars 2010 un accord avec la direction sur l'équilibre vie privée/vie professionnelle concernant ses collaborateurs en France. Il stipule que l'usage de la messagerie professionnelle en soirée ou le week-end est déconseillé et prévoit également que les réunions devront, autant que possible, se dérouler dans la plage horaire 8 heures - 18 heures.

Plus récemment, un accord signé par le Syntec et le Cinov a fait grand bruit. Le 1^{er} avril dernier, ces deux fédérations ont signé avec la CFDT et la CGC un avenant portant révision de l'accord de branche sur les forfaits jours

qui pourrait avoir valeur d'exemple. Cette mesure concerne près de 250 000 salariés majoritairement cadres de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil employés au forfait jours dans le cadre de la convention Syntec. L'avenant rappelle que ces salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien minimum de 11 heures et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives (24 heures + 11 heures). Il prévoit également que l'effectivité de ce repos obligatoire implique pour les salariés une "obligation de déconnexion des outils de communication à distance".

L'accord, qui vient d'être étendu par voie ministérielle, s'impose dorénavant à tous les employeurs du secteur. Pour ce faire, ils devront mettre en place "un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié". Même si l'accord prévoit donc que les cadres doivent se déconnecter de leurs e-mails sur leurs smartphones, aux accès distants via les ordinateurs portables ou les tablettes, par exemple, il ne précise pas comment et reste donc très flou sur sa mise en œuvre. "Il s'agit d'une reconnaissance timide du droit à la déconnexion. Tout d'abord il ne concerne qu'une certaine catégorie de salariés et pas l'ensemble d'entre eux alors qu'ils sont pourtant tous de plus en plus connectés. D'autre part, la question n'est pas résolue pour le salarié qui travaille à l'étranger et qui est soumis au décalage horaire, par exemple", conclut l'avocat. Même si certaines avancées sont notables, il reste encore beaucoup à faire pour que le droit à la déconnexion soit réellement pris en compte par les entreprises. ■

Audrey PELÉ

* Étude Cadremploi réalisée sur un échantillon de 1 623 personnes en septembre 2013.

** Sondage réalisé par Courrier Cadres du 11 au 16 juin sur la base d'un échantillon de 577 cadres.

