

# DROIT À LA DÉCONNEXION

La généralisation du télétravail ou du travail à distance s'est intensifiée depuis la crise sanitaire. La mise à disposition par l'employeur d'outils numériques (PC portables, téléphones, accès à distance . . .) impose de veiller à ne pas fragiliser davantage la frontière entre la sphère privée et la sphère professionnelle.

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses horaires de travail, pour des motifs liés à l'exécution de son travail.

Ce droit implique, **pour l'employeur, le respect des horaires définis, et l'absence de sanctions** à l'encontre du salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations d'ordre professionnel pendant ses temps de repos.

## CE QUE DIT LA LOI

Le droit à la déconnexion pour les salariés est bien **inscrit dans la loi**.

Ainsi, l'article L. 2242-17 du Code du travail précise qu'« *afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée* », les entreprises devront mettre en place « *des dispositifs de régulation de l'utilisation de l'outil numérique* ».

Au sein des IEG, cette thématique est abordée dans l'Accord de Branche relatif à l'égalité professionnelle 2019 - 2023 , et plus récemment mentionné dans les Documents Uniques des Évaluations des Risques Professionnels (DUERP ) où le risque lié à l'hyper connectivité et le non-respect à la déconnexion engendrent un déséquilibre entre vie privée / vie professionnelle suite au surinvestissement professionnel du salarié.

L'accord de branche stipule l'**obligation aux employeurs de négocier une charte définissant les modalités des temps et des espaces de travail incluant le droit à la déconnexion**.



## QUELS RISQUES POUR LE SALARIÉ ?

Les outils numériques mis à disposition par les entreprises ont fortement modifié le rapport que vous pouvez avoir vis-à-vis de votre vie privée et de l'organisation du travail.

Certains d'entre vous apprécient particulièrement la possibilité, quand votre fonction le permet, de moduler vos horaires.

Cette liberté peut à terme générer de véritables désagréments tels que le fait que vous vous sentiez dans l'obligation de répondre à toutes les sollicitations reçues en dehors de vos horaires habituels de travail.

### Plusieurs risques peuvent se dégager de cette hyper connectivité...

Le plus important des risques est lié à  **votre santé**, car une hyperconnexion peut favoriser un épuisement émotionnel, physique et psychique que les temps de repos ne suffisent plus à soulager et pouvant affecter votre vie personnelle et familiale. Fatigue physique et mentale, stress chronique sont des facteurs favorables au **risque de burnout**.

La possibilité d'être contacté par votre employeur à toute heure de la journée brouille les frontières « vie professionnelle / vie personnelle ».

Être joignable en permanence, répondre à tout moment aux sollicitations, réaliser des tâches dans des délais toujours plus courts est devenue une caractéristique de la vie professionnelle pour beaucoup d'entre vous. C'est même devenu un critère de **surperformance**, **les compléments de rémunérations attribués ne seront probablement pas en corrélation avec les horaires pendant lesquels l'activité a été effectuée**.



L'hyperconnexion peut à terme modifier d'une manière significative votre charge de travail.

### *Conseil FO*

À l'heure où le travail à distance ou le télétravail peut être perçu comme une opportunité de réduire votre temps de transport, d'organiser votre journée de travail à votre guise, il convient de **rester vigilant afin que cette possibilité ne devienne pas une réelle contrainte**.

**Pour toute demande d'information,  
Rapprochez-vous de votre représentant local FO**

**N'hésitez pas à consulter les fiches pratiques sur notre site :  
[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org)**