

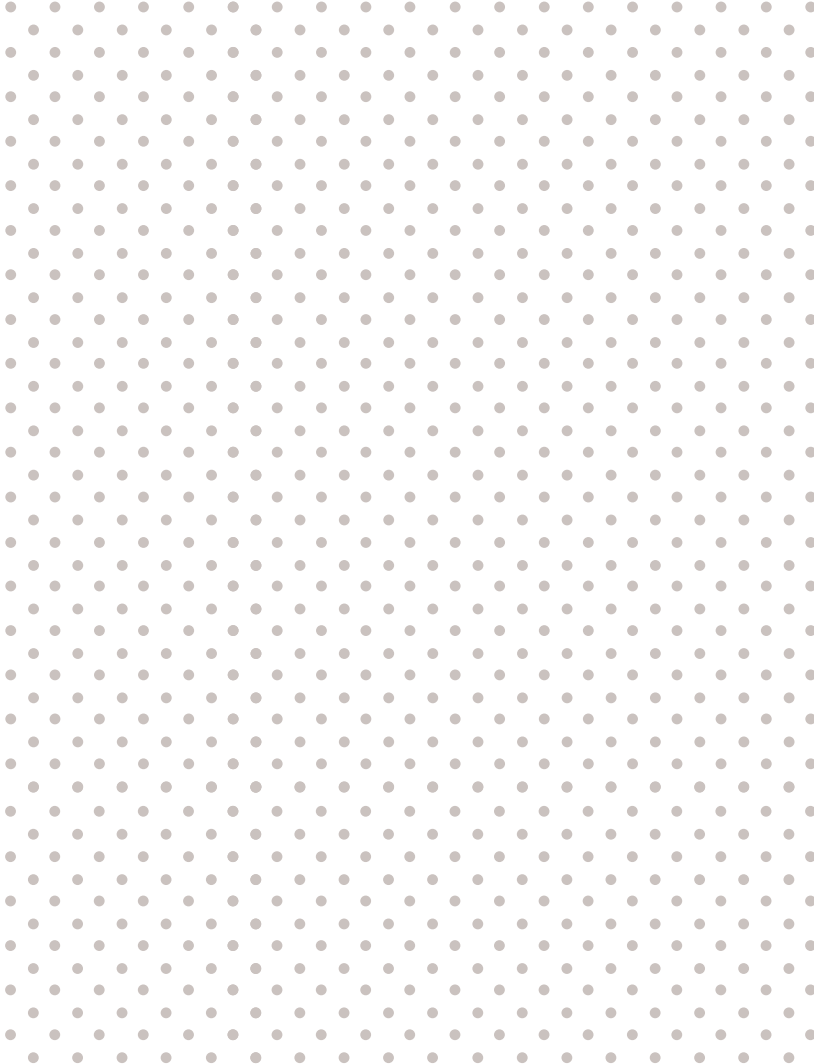


GUIDE DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION

GUIDE CFTD CADRES DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION



Dirigé par Jérôme Chemin



Directeur de publication :

Laurent Mahieu

Coordination édition :

Jérôme Chemin

Conception graphique :

Yasmine Latch

CFDT Cadres

47-49 avenue Simon-Bolivar 75950 Paris Cedex 19

Avril 2018

GUIDE DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION





Avant-propos

En 1995, la CFDT Cadres diffuse une brochure intitulée « *20 propositions pour rouler fûté sur les autoroutes de l'information* » et constate déjà la nécessité de négocier « *le droit à l'isolement et le droit de coupure* » qui deviendront le « droit à la déconnexion ».

En 2016 (20 ans après !) la loi reconnaît enfin le droit de déconnexion.

Article L2242-8 modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 (V)

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

[...]

7. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

La loi n'a donc pas fixé de règles rigides, ce qui permettra selon la CFDT Cadres de rendre ce droit appliqué et applicable : c'est en effet la négociation en entreprise, c'est-à-dire au plus près des salariés, qui est privilégiée.

Aussi, il convient d'outiller dès aujourd'hui les négociateurs CFDT d'un guide pour négocier au mieux ce droit à la déconnexion.

L'importance d'un accord plutôt que d'une charte.

La CFDT Cadres préconise la négociation d'un accord car, comme pour tout sujet pouvant faire l'objet d'une charte, il convient de ne pas laisser seul l'employeur décider des règles du jeu. C'est à l'issue d'une négociation permettant de partager les constats et de définir ensemble les modalités d'exercice de ce droit que les parties pourront s'emparer du sujet afin de le rendre effectif.

Si dans les premiers temps il n'est pas possible d'arriver à un accord, les élus CFDT devront veiller à pouvoir être impliqués dans l'élaboration de la charte sur laquelle ils seront ensuite consultés dans les instances (DP, CE ou CSE). Obtenir l'avis du CHSCT (ou de la commission SST) est aussi pertinent car ce droit de déconnexion touche avant tout aux conditions de travail et à la santé des salariés. Cette charte ne fait pas obstacle à la négociation future d'un accord et permettra aux négociateurs de se nourrir des retours d'expériences remontées pendant la période couverte par la charte.

En amont de toute ouverture de négociation, le sondage...

De nombreuses sections CFDT ont souhaité, en amont de toute négociation - voire pour appuyer l'ouverture de celle-ci -, mener un sondage auprès des salariés. Il est en effet nécessaire, avant même de travailler sur un accord, de connaître le ressenti des salariés sur cette question, voire de « tester » auprès d'eux d'éventuelles solutions pour voir si celles-ci sont pertinentes. Un exemple de questionnaire est en annexe de ce guide.

Souvent sous-estimé, l'importance du préambule

Le préambule permet de partir du général pour arriver au particulier :

- Poser le problème de la sur-connexion au travail mais aussi hors travail et rappeler les objectifs de préservation de la santé mentale et physique des salariés.
- Poser le problème de la connexion dans le contexte propre de son entreprise.
 - * Parler des outils et de leurs utilisations.
 - * Mais parler aussi de l'organisation du travail - mode projet, méthode agile, contexte international, 3X8...- et de la charge de travail.

Ce préambule pourra le cas échéant reprendre certains résultats du sondage mené auprès des salariés sur leur ressenti face à la connexion aux outils numériques.



Sommaire

11

1. DÉFINIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET L'EXIGENCE DU DEVOIR DE DÉCONNEXION

15

2. ACTIONS DE PRÉVENTION, SENSIBILISATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION

25

4. PARLONS TRAVAIL...PARLONS NUMÉRIQUE : DONNER AU SALARIÉ LES POSSIBILITÉS DE S'EXPRIMER SUR SES USAGES

21

3. METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE RÉGULATION DE L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES

27

5. INDICATEURS DE MESURE, PROCÉDURE D'ALERTE ET SUIVI DE L'ACCORD

33

SONDAGE ET INFOS UTILES





1.

**Définir l'exercice
du droit à la
déconnexion
et l'exigence
du devoir
de déconnexion**



1. DÉFINIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET L'EXIGENCE DU DEVOIR DE DÉCONNEXION

Une définition précise du droit de déconnexion

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (*e-mail, Internet, Skype, smartphone, etc.*) et plus particulièrement pendant ses repos et congés. En effet le droit à la déconnexion doit aussi pouvoir s'exercer pendant le temps de travail afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches ou participer efficacement aux réunions.

En savoir +

Il convient également de rappeler que le droit à la déconnexion doit s'entendre aussi comme le droit à une déconnexion mentale afin de se détacher complètement du milieu professionnel pour répondre à ses besoins physiologiques.

Mentionner aussi le devoir de déconnexion de chaque salarié

Si le salarié a un droit à la déconnexion, il a aussi un devoir de déconnexion afin de respecter le droit de ses collègues. Il devra dès lors veiller à les solliciter convenablement.

Rappeler la responsabilité de l'employeur

Responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés, l'employeur doit fixer un cadre de mise en œuvre du droit et du devoir de déconnexion. L'accord devra par exemple préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joignable et rappeler les temps de repos minimum à respecter.

Pas de droit et de devoir de déconnexion sans la prise de mesures relatives à l'organisation et la charge de travail

Un accord sur le droit de déconnexion ne peut être négocié sans s'intéresser à l'organisation et la charge de travail, souvent responsables d'une sur-connexion de la part des salariés. Cette partie est souvent difficile à aborder car les directions considèrent que l'organisation du travail relève de leur seule responsabilité et ne peut être partagée avec les organisations syndicales.

Savoir reconnaître les situations exceptionnelles

Il peut arriver que les salariés, dans certaines situations, soient amenés à être contactés en dehors de plages horaires définies dans l'accord. Cela doit rester exceptionnel. Si la notion d'urgence est mentionnée dans l'accord, il faut veiller à en définir les termes.

Ne pas pénaliser... ni valoriser !

Rappeler que le fait de refuser de se connecter hors temps de travail ne doit avoir aucune conséquence négative sur l'évaluation professionnelle ou le parcours du salarié. De la même manière, le fait de se connecter de manière occasionnelle ou régulière hors temps de travail ne doit avoir aucune conséquence positive sur celle-ci afin de ne pas créer de situations discriminantes (présentisme reconnu comme engagement...).



COMMUNICATION

?

!

...

SENSIBILISATION

RISQUES

Déconnexion

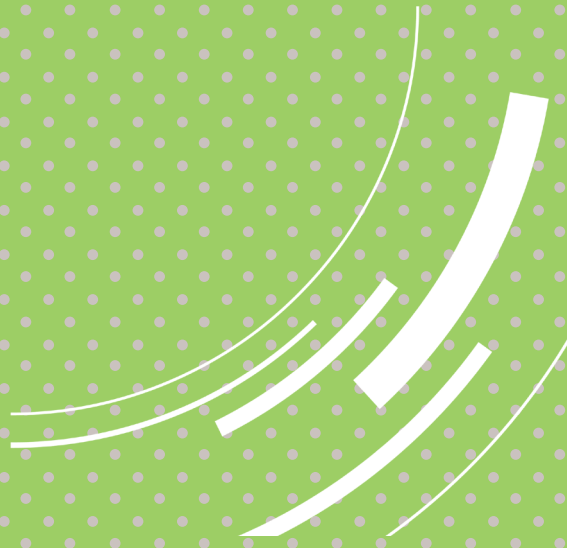
Formation

...



2.

**Actions de prévention,
de sensibilisation,
de communication
et de formation**



S'il est important de travailler sur l'organisation et la charge de travail, il convient également de mener des actions de formation et de sensibilisation des salariés sur la nécessité de se déconnecter. Parce que la déconnexion nous concerne tous, aussi bien au niveau professionnel que personnel, l'accord doit permettre à chaque salarié de prendre conscience de la nécessité de ne pas être connecté en permanence. Car, si nous sommes énormément connectés au travail, nous le sommes aussi dans notre vie privée : c'est donc un changement global qui doit s'opérer.

**Pour la CFDT Cadres,
travailler sur des mesures dans le seul cadre du travail ne revient qu'à traiter une partie du problème.**

‣ **L'exemple doit venir d' « en haut » :**

Si les parties souhaitent rendre effectif le droit à la déconnexion, l'exemple doit venir avant tout des membres de l'encadrement. Il convient dès lors de les sensibiliser et de les former aux risques de l'hyper-connexion.

- Rappel de l'importance du droit à la déconnexion dans les réunions qui leur sont dédiées.
- Sensibilisation aux risques liés à une trop grande connexion et aux risques psychosociaux lors d'une formation dédiée à la qualité de vie au travail.
- Rappel des règles de respect des temps de travail, amplitudes horaires, temps de repos, travail du dimanche, astreintes, congés...

Mise en place de campagnes de prévention et de sensibilisation


Exemples :

‡ **Affichage et envoi de communications sur les risques liés à l'utilisation des outils numériques et à la nécessité d'en faire un usage raisonnable, ainsi que sur les bienfaits de la déconnexion / élaboration d'un guide de bon usage des outils numériques professionnels...**

Les thèmes suivant pourront être abordés :

- Rappel des règles de respect des temps de travail, amplitudes horaires, temps de repos, travail du dimanche, astreintes, congés...
- Organisation des congés avec mise en place d'un remplaçant (*back-up*).
- Règles d'utilisation des outils numériques (téléphone portable, e-mails, comportement au volant, etc.) et rappel des fonctionnalités permettant d'exercer son droit à la déconnexion (ex : bloquer la synchronisation des emails professionnels sur les smartphones, etc.).
- Former et sensibiliser l'ensemble des salariés à un usage raisonnable des e-mails. Notamment, afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :
 - * s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
 - * s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
 - * utiliser avec modération les fonctions « CC » (copie) ou « CCI » (copie cachée) ;
 - * s'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
 - * éviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
 - * indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.
 - * ...

‡ **Organisation de conférences, animations & événements de sensibilisation sur la déconnexion, la qualité de vie au travail, les risques psychosociaux.**



‡ **Ouvrir une page web sur l'intranet dédiée au thème du droit à la déconnexion avec, par exemple, la mise à disposition des supports de communication et de formation.**

‡ **Mise en place d'actions de formations**

Elles pourront prendre deux formes :

- **Formations de sensibilisation.**

Sur les usages et les risques liés à l'utilisation des outils numériques.

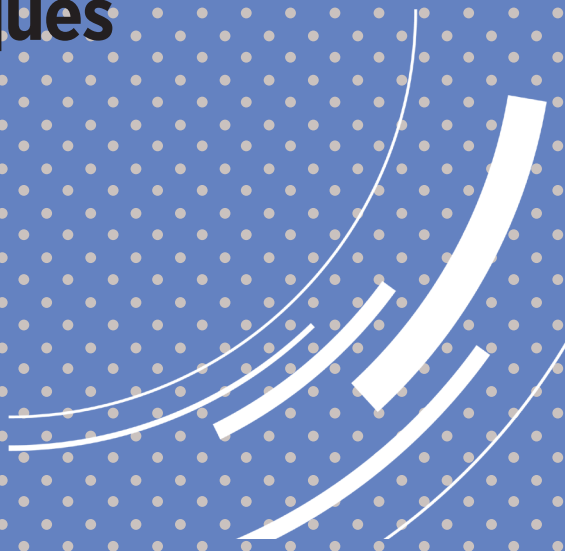
- **Formations techniques** permettant aux salariés de mieux connaître leurs outils numériques professionnels et d'apprendre à mieux les utiliser afin d'optimiser leur temps de travail.





3.

**Mettre en place
des dispositifs de
régulation de
l'utilisation des outils
numériques**



En complément des actions de prévention, de sensibilisation et de formation, il convient d'agir sur les outils numériques professionnels, ce qui constitue un levier direct permettant de limiter « l'hyper-connexion ».

Fixation de plages horaires pour l'envoi des courriels

Fixer des plages horaires pendant lesquelles les courriels, messages instantanés, SMS ou appels téléphoniques ne doivent pas être adressés, sauf urgence (en donner une définition par exemple : état de fait susceptible d'entraîner un préjudice irréparable s'il n'y est porté remède à bref délai).

Attention !

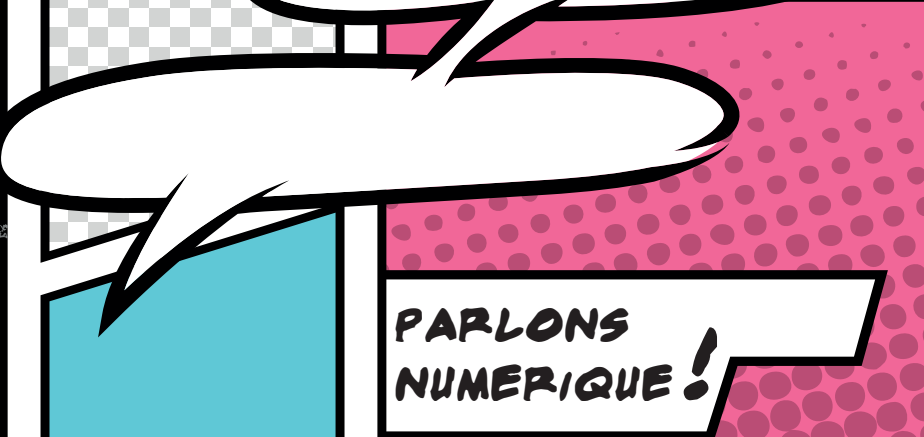
Porter une attention particulière aux salariés qui travaillent avec des collaborateurs sur d'autres fuseaux horaires.

Actions permettant la réduction du nombre de courriels

- Bloquer les serveurs en dehors des horaires de travail (ou juste le week-end) peut être envisagé mais les parties devront s'interroger sur la pertinence d'une telle mesure par rapport à la réalité et aux pratiques de l'entreprise.
- Mettre en place des dispositifs (par exemple de type pop-up dans l'outil de messagerie) aux fins de rappeler la nécessité de différer les envois de courriels en dehors de la plage horaire définie et qu'une réponse ne peut être attendue que pendant le temps de travail sauf urgence.
- Minimiser le nombre de courriels reçus par l'ensemble des salariés en mettant par exemple en place une plateforme visant à ne plus recevoir directement sur l'outil de messagerie professionnel les courriels destinés à l'ensemble des salariés.
- Communiquer sur des actions de paramétrage pouvant permettre de réduire le sentiment d'urgence et de sur-sollicitations dans l'environnement professionnel. Quelques exemples :

- Paramétrage du téléphone portable pour recevoir les emails...
 - * ... uniquement à la demande (synchronisation de l'appareil sur demande) ;
 - * ... ou en temps réel pendant les heures de travail habituelles et uniquement à la demande le reste du temps.
- Systématisation du message d'absence du bureau (« *Out of office* ») pendant les périodes d'absence avec :
 - * Une indication sur l'absence d'accès ou accès réduit aux e-mails ;
 - * la date de retour ;
 - * la procédure en cas d'urgence avec nom du ou des remplaçants (backups).
 - * Indication dans le calendrier des « horaires travaillés » (*Working hours*) et des jours d'absence, sur paramétrage du salarié.
- Paramétrage d'une signature des courriels indiquant :
 - * la date des prochains congés prévus ;
 - * le pays et fuseau horaire (ou jour non travaillé si temps partiel).





**PARLONS
NUMERIQUE!**

4.

**Parlons Travail...
Parlons numérique :
Donner au salarié
les possibilités
de s'exprimer sur ses
usages**



PARLONS TRAVAIL... PARLONS NUMÉRIQUE : DONNER AU SALARIÉ LES POSSIBILITÉS DE S'EXPRIMER SUR SES USAGES

Établissement d'un bilan personnel de l'usage des outils numériques

Proposer aux salariés d'obtenir (sur demande ou par eux-mêmes) un bilan de l'utilisation de leurs emails.

Entretiens annuels

- Prévoir que la déconnexion et le temps de repos font partie des thèmes à traiter lors des entretiens annuels d'évaluation ou « charge de travail ».
- Donner la possibilité au salarié, s'il le désire, de partager avec son manager les résultats de son bilan personnel de l'usage des outils numériques.

Discuter des TIC au sein des espaces de dialogue professionnels

- Profiter des espaces de dialogue professionnels dont la mise en place est encouragée par l'accord national « qualité de vie au travail »¹ pour débattre de l'utilisation des TIC dans l'entreprise.

Objectif

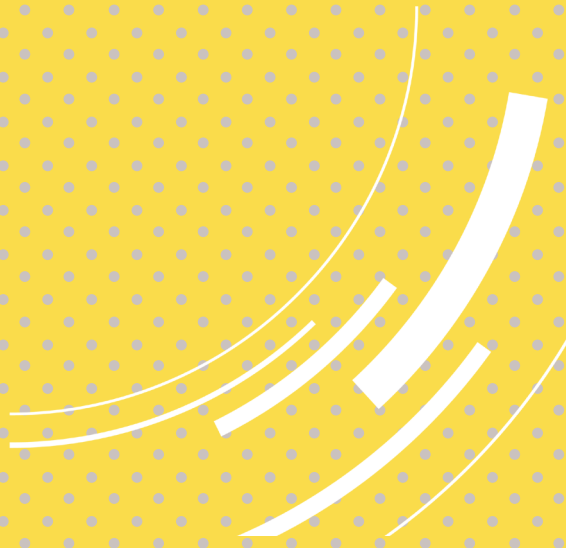
Donner la possibilité aux salariés de partager sur leur utilisation et trouver des solutions aux problèmes rencontrés afin de travailler sur les régulations à mettre en place pour rendre leur travail plus efficace et l'utilisation des TIC plus « acceptable ».

¹ L'accord national « qualité de vie au travail » signé en 2013 propose (Article 12) d'encourager et de favoriser l'expression des salariés sur leur travail en ces termes : offrir la possibilité « aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail. »



5.

**Indicateurs de mesure,
procédure d'alerte
et suivi de l'accord**



5. Indicateurs de mesure, procédure d'alerte et suivi de l'accord

Parmi les mesures complémentaires pouvant être mises en place pour favoriser l'exercice du droit de déconnexion, on peut citer :

Entretien de charge de travail

- Les problèmes de connexion sont très souvent liés à la charge de travail. L'entretien « charge de travail » est obligatoire pour les salariés en forfait jours et peut aussi être mis en place pour les salariés en forfait heures. Des questions liées au droit à la déconnexion peuvent être intégrées à l'entretien.

Mise en place d'enquêtes Qualité de Vie au Travail (QVT)

- Les enquêtes QVT liées à la négociation obligatoire sur ce thème peuvent intégrer des questions spécifiques relatives à la déconnexion.

Procédure d'alerte

- Une procédure d'alerte pourra être établie pour que chaque salarié puisse signaler sa situation s'il l'estime anormale, voire dangereuse pour sa santé.
- Chaque alerte fera l'objet d'une information auprès du secrétaire du CHSCT (ou de la commission SST) en gardant l'anonymat du salarié concerné.
- Un référent « Déconnexion » pourra être nommé pour permettre aux salariés de poser toutes les questions liées au droit à la déconnexion. Des actions immédiates pourront être mises en place pour les situations critiques et un suivi régulier devra être proposé.

Suivi de l'accord

- Prévoir une commission de suivi de l'accord (rythme des réunions à définir) pour étudier - s'ils sont mis en place - des indicateurs et adapter les actions de l'accord si nécessaire. Dans ce dernier cas, un groupe de travail peut être mis en place le cas échéant, avec possibilité de faire appel à un prestataire pour l'assister dans ses travaux.

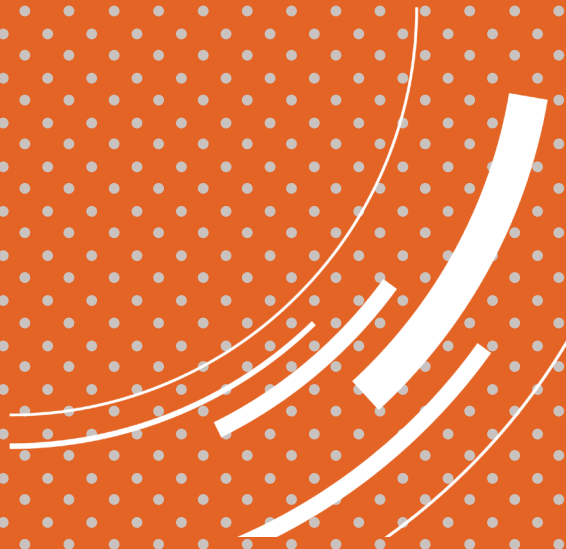
Attention !

Si une commission de suivi n'est pas mise en place, la CFDT Cadres recommande de signer un accord à durée déterminée (1 à 3 ans) afin de pouvoir l'améliorer dans un délai raisonnable : quand on touche aux questions liées au numérique, les choses évoluent très vite et l'accord ne doit pas devenir trop vite obsolète.

Plus
+
+
d'info
+



Sondage et infos utiles



L'OVERDOSE D'E-MAILS EN 8 CHIFFRES



5,6 heures/jour

C'est le temps passé à gérer les mails pour les cadres français en 2015 (source : Adobe)

121 /jour

C'est le nombre d'emails reçus en moyenne par un salarié (source : Radicati)



30 %

des « travailleurs du savoir » n'ont pas de temps pour réfléchir durant leur journée de travail (source : Base X)



58 %

des « travailleurs du savoir » ont de 15 à 30 minutes pour réfléchir durant leur journée de travail



205 milliards

C'est le nombre d'emails envoyés et reçus par jour dans le monde, il augmente de 3 % chaque année (source : Radicati)



150 /jour

C'est le nombre de fois qu'un utilisateur consulte en moyenne son smartphone (source : Tmobile)



42 %

des Américains regardent leurs mails aux toilettes (source : TedCrunch)



et **18 %**

en conduisant (source : TedCrunch)

TON USAGE DES OUTILS DE COMMUNICATION NUMÉRIQUE... NÉGOCIATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION

À l'heure du tout connecté et de la porosité croissante entre vies professionnelle et privée, le droit à la déconnexion (ne pas répondre aux sollicitations professionnelles hors de son temps de travail) fait enfin son entrée dans l'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier 2018, la loi Travail impose en effet aux entreprises pourvues d'un délégué syndical de négocier les modalités d'exercice du droit à la déconnexion pour les salariés.

À l'offensive sur cette question depuis de nombreuses années, la CFDT Cadres salue cette mesure clé de la qualité de vie au travail : ce droit doit désormais s'appliquer de manière réaliste et au service des salariés. Plutôt qu'une charte de bonnes pratiques aux effets limités ou des dispositions uniformes mais inadaptées, la CFDT Cadres s'engage à négocier, pour nous tous, un accord contenant des mesures efficaces car il est urgent de replacer les salariés au cœur de l'organisation du travail.

La CFDT Cadres vous propose ci-dessous un modèle de sondage à destination des salariés.

Ton profil

Exemple : Homme/Femme

Public/Privé

etc.

Ton avis

- 1. T'arrive-t-il de te reconnecter (messagerie, smartphone...) en dehors de tes heures de travail ?**
 - Oui, tous les soirs
 - Oui, le WE
 - Oui, une à deux fois par semaine
 - Oui, une fois de temps en temps
 - Non, jamais
- 2. Qu'est-ce qui t'amène à te reconnecter ?**
 - Sans raison particulière
 - Ta charge de travail
 - Une sollicitation professionnelle directe (mail, sms...)
 - Tu travailles avec d'autres pays en décalage horaire
- 3. Pour toi, travailler le soir et le week-end est vécu comme (plusieurs réponses possibles) :**
 - Une situation insupportable
 - Une facilité dans ton organisation, de l'autonomie
 - Du stress supplémentaire
 - Un effacement de la frontière vie pro/vie privée
- 4. Dirais-tu plutôt :**
 - Généralement, je ne me reconnecte pas
 - Le plus souvent, je dois me reconnecter, je n'ai pas le choix
 - Je pourrais rester déconnecté(e), mais je ne le fais pas
 - Ni l'un ni l'autre
- 5. Reçois-tu des mails professionnels...**
 - ... après 20H ?**
 - Non
 - Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)
 - ... pendant le WE ?**
 - Non
 - Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)
 - ... pendant tes congés ?**
 - Non
 - Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)
- 6. Tu constates un nombre très important de messages dans ta boîte de réception :**
 - Pas du tout stressant
 - Moyennement stressant
 - Stressant
 - Très stressant

7. Tu as été absent(e) du bureau et dois consulter ta messagerie :

- Pas du tout stressant
- Moyennement stressant
- Stressant
- Très stressant

8. Tu dois répondre rapidement à ton responsable (Chef de projet, MD...) :

- Pas du tout stressant
- Moyennement stressant
- Stressant
- Très stressant

9. Ton supérieur hiérarchique répond rapidement à tes messages :

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord du tout
- Sans avis

10. Grâce à la messagerie ton supérieur partage plus d'informations avec toi :

- Ça ne m'est jamais arrivé
- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord du tout
- Sans avis

11. Ta gestion des courriels pendant les périodes de congés :

- Tu n'envoies pas de message d'absence
- Tu envoies un message d'absence sans contact d'urgence
- Tu envoies un message d'absence avec un contact d'urgence
- Tu envoies un message d'absence avec ton numéro de portable

12. Le management par courriel est pour toi :

- Un recours excessif et déshumanisé pour donner/recevoir des directives et consignes
- Une opportunité de simplification et de rapidité pour manager
- Utilisé à l'excès. Cette pratique crée de la confusion et/ou instaure un esprit de compétition entre destinataires.
- Cela crée une frontière immatérielle et entraîne des impolitesses voire du manque de respect
- Une façon de se protéger

13. Globalement, la question de l'usage des outils numériques est pour toi (plusieurs réponses possibles)...

... traitée comme un enjeu essentiel au regard des conditions de travail :

- Non Oui

... traitée comme un enjeu essentiel pour être efficace et réactif :

- Non Oui

... utilisée sans un encadrement suffisant et ne permet plus de faire la part des choses dans l'organisation.

- Non Oui

À repenser démocratiquement pour une meilleure prise en compte des avantages/inconvénients

- Non Oui

A pris une part trop importante, déshumanise les relations entre salariés

- Non Oui

A fortement déstabilisé l'équilibre vie professionnelle/vie privée

- Non Oui

14. Pour toi, la négociation du droit à la déconnexion doit aboutir à :

- Rien, car ce n'est pas nécessaire

- Rien, car ça ne sera pas suivi d'effets

- Une réflexion globale sur la communication et l'organisation du travail

- Un encadrement de la messagerie

- Autre (à préciser)

15. Si tu es favorable à un encadrement de la messagerie, es-tu favorable au blocage de l'envoi des mails...

... entre 20h et 7h en semaine par exemple ?

- Non Oui

... le week-end ?

- Non Oui

16. Si on devait proposer de nouvelles pratiques concernant l'usage et le volume de courriels échangés, tu aimerais expérimenter... (3 choix possibles)

- L'interdiction de se connecter via son PC ou smartphone pendant les réunions

- Une formation avec des experts dans les outils numériques pour être sensibilisé à leur bon usage

- Que nos cadres dirigeants montrent l'exemple par des actions concrètes liées à l'usage de ces outils

- La mise en place d'indicateurs sur les niveaux d'utilisation respectifs des outils de communication

- La mise en place d'une commission de suivi sur la Qualité de Vie au Travail qui mènerait des audits



GUIDE DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION

Le droit de se déconnecter des outils numériques a fait son entrée dans le code du travail en invitant les directions d'entreprise à négocier ou, à défaut, à rédiger une charte.

Pour la CFDT Cadres, au-delà des risques de sanctions à faire peser sur l'employeur ou l'application aveugle de mesures restrictives (fermeture des serveurs), il convient avant tout de travailler sur l'organisation du travail et mener des actions de pédagogie face aux risques d'une trop grande connexion.

Ce guide est le fruit des réflexions de la CFDT Cadres sur le droit et le devoir de déconnexion. Il se veut également une synthèse des bonnes pratiques et mesures déjà négociées par les partenaires sociaux en entreprise.