

LÉGIFÉRER SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION



1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES



Le présent document de synthèse a pour but de guider les syndicats qui souhaitent mener campagne et exercer des pressions pour qu'un droit à la déconnexion soit introduit dans leur législation nationale. Les précédents guides, publiés par UNI Cadres, s'adressaient aux syndicats qui cherchaient à négocier un droit à la déconnexion avec les employeurs, sans le soutien d'une loi nationale. Celui-ci s'appuie sur nos travaux antérieurs, et doit être consulté notamment en parallèle au guide des meilleures pratiques.

Le droit à la déconnexion désigne en somme le droit des salariés à se déconnecter de leur travail, à ne pas recevoir d'e-mails, d'appels téléphoniques ou de messages professionnels en dehors des heures de travail normales, et à ne pas y répondre. Il est conçu pour fixer des limites à l'utilisation des communications électroniques, offrir aux travailleurs la possibilité d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et veiller à ce qu'ils disposent de suffisamment de temps pour se reposer et passer du temps en famille. Il protège également les travailleurs contre toutes répercussions négatives liées à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion, en tant que droit légal, est apparu en France en 2016 et a rapidement essaimé dans d'autres pays d'Europe. Le Chili a été le premier pays non européen à légiférer en 2020 sur un droit à la déconnexion dans le cadre de sa nouvelle loi sur le travail à distance pendant la pandémie de COVID-19 et a été suivi quelques mois plus tard par l'Argentine.

Etant donné que les systèmes juridiques varient grandement d'un pays à l'autre, il n'est pas possible de couvrir, dans la présente synthèse, tous les aspects liés à la légalisation du droit à la déconnexion. Nous voulons plutôt offrir des conseils et des idées aux syndicats nationaux, qui sont eux-mêmes des experts des lois de leur pays et qui souhaitent faire campagne en faveur d'un droit légal à la déconnexion.

A noter que les traductions des lois mentionnées dans cette synthèse ne sont pas des traductions officielles et ne doivent pas être citées comme telles.

LÉGISLATIONS EXISTANTES

FRANCE

Le droit à la déconnexion, en tant que droit légal, est apparu en France, où une loi adoptée en 2016 (connue sous le nom de loi El Khomri) l'introduit comme sujet de négociation obligatoire dans les entreprises employant plus de 50 salariés.¹ Cette loi se fonde sur un arrêt de 2001 de la Cour de cassation française selon lequel « le salarié n'a aucune obligation d'accepter de travailler à domicile ni d'y apporter ses dossiers et ses outils de travail »,² et un arrêt de 2004 de la même Cour stipulant qu'un salarié ne peut pas être sanctionné pour le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail.³

La loi fait également suite à un Accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux le 19 juin 2013 intitulé « Qualité de vie au travail ». ⁴ Cet accord incluait, sous le titre « Promouvoir une gestion intelligente des technologies de l'information et de la communication au service de la compétitivité des entreprises, respectueuse de la vie privée des salariés » la notion de protection du « temps de déconnexion » des travailleurs - ce qui avait déjà été testé à l'époque dans plusieurs entreprises en France.

Lors de la réforme du code du travail de 2016, le gouvernement français a donc inclus dans le chapitre « Adaptation du droit du travail à l'ère numérique » une disposition visant à modifier le code

du travail et à introduire un droit à la déconnexion comme sujet de négociation obligatoire entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise. Par l'ajout d'un nouveau paragraphe 7, l'article L2242-17 du code du travail précisait ce qui suit : « La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur... les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la



Travailleurs des secteurs privé et public ont droit à la déconnexion afin de garantir le respect de leurs périodes de repos, de congés et de vacances, ainsi que de leur vie privée et familiale.

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. »

Il stipulait en outre que : « A 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. ».

ESPAGNE

A la suite de l'adoption de la loi française, le gouvernement espagnol a commencé en 2017 à étudier la possibilité de garantir également un droit à la déconnexion dans la loi espagnole. Le 6 décembre 2018, le gouvernement a adopté la nouvelle loi sur la protection des données, qui transpose en droit espagnol le Règlement général de l'Union européenne (UE) sur la protection des données de 2016, mais qui introduit

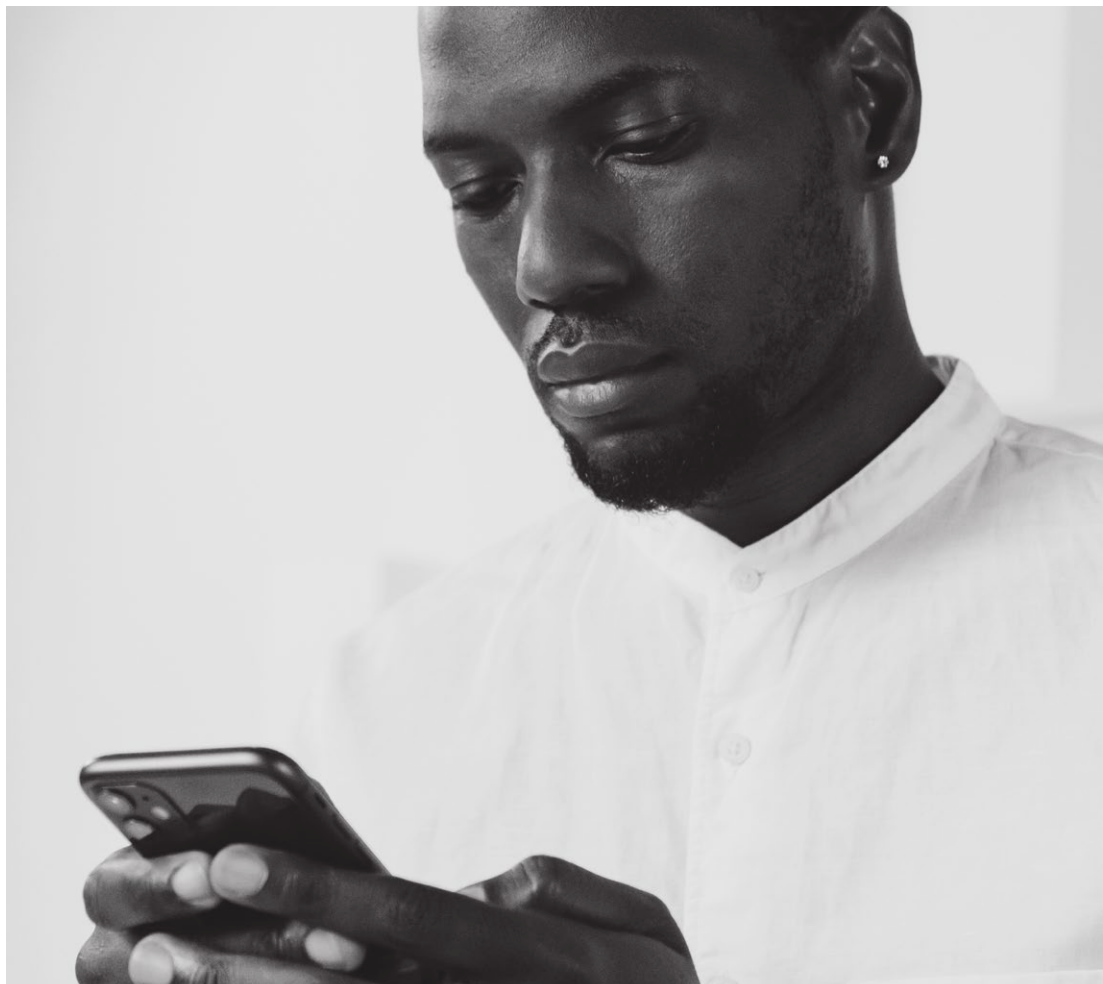
également un nouvel ensemble de droits numériques pour les citoyens et les salariés.⁵ Ainsi, l'article 88 stipule que les travailleurs des secteurs privé et public ont droit à la déconnexion afin de garantir le respect de leurs périodes de repos, de congés et de vacances, ainsi que de leur vie privée et familiale.

La loi prévoit cependant que la jouissance du droit à la déconnexion doit tenir compte de la nature de la relation de travail en question, et que ce droit peut être assoupli, voire inapplicable, si la relation de travail ne le permet pas.

Comme la loi française, la loi sur la protection des données confère un rôle central aux partenaires sociaux dans la négociation des modalités du droit à la déconnexion. En l'absence de syndicats, les modalités sont définies d'un commun accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs. L'employeur doit ensuite élaborer une politique interne pour tout le personnel, y compris le personnel d'encadrement, décrivant comment exercer correctement le droit à la déconnexion et veiller à ce que le personnel reçoive une formation sur l'utilisation raisonnable de la technologie pour éviter les risques de fatigue numérique. La loi stipule spécifiquement que les salariés qui travaillent à distance ou depuis leur domicile, occasionnellement ou régulièrement, doivent également bénéficier du droit à la déconnexion.

ITALIE

A l'instar de la France, un débat sur le droit à la déconnexion a également eu lieu en Italie en 2016. Deux projets de loi ont été présentés au Sénat italien afin de réglementer ce droit, et le projet de loi n° 2229 propose explicitement que les travailleurs aient le droit de se déconnecter des appareils technologiques et des plateformes en ligne sans subir la moindre conséquence quant à leur relation de travail ou à leur rémunération. Le 14 juin 2017, le droit à la déconnexion a finalement été inscrit dans la législation lorsque la loi n° 81/2017 sur le « smart working » ou travail mobile a été promulguée afin d'actualiser la législation obsolète du pays



en matière de télétravail, de promouvoir et d'encadrer de nouvelles formes de travail à distance et de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.⁶

Le « smart working » est défini en Italie comme un travail sans contraintes précises en termes d'horaires ou de lieu de travail. Le travail peut donc être effectué en partie à domicile ou depuis un autre lieu de travail, pour autant qu'il soit adapté à l'exécution du travail. L'employeur et l'employé doivent s'entendre par écrit sur les modalités du « smart working », qui doivent comprendre des dispositions sur les périodes de repos du salarié ainsi que sur les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir le droit du salarié à la déconnexion.⁷

La différence principale entre la loi italienne et les lois française et espagnole est qu'en Italie, le droit à la déconnexion est limité aux travailleurs effectuant du « smart working » et ne s'applique pas de manière générale à l'ensemble de la main-d'œuvre. Cependant, le « smart working

» a augmenté depuis l'adoption de la loi. Alors qu'en octobre 2016, on estimait à 250.000 le nombre de salariés italiens travaillant de manière flexible,⁸ en octobre 2019, plus de 570.000 travailleurs étaient concernés par cette forme de travail.⁹ Le gouvernement italien a également fait un certain nombre de références au « smart working » dans des décrets publiés en 2020 en relation avec la crise du COVID-19 afin de permettre et d'encourager largement le travail à distance pendant la pandémie.¹⁰

BELGIQUE

En Belgique, la question de la déconnexion fait l'objet d'une loi du 26 mars 2018 intitulée « Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale », qui a été introduite dans le cadre d'une série d'initiatives visant à réformer la législation belge du travail.¹¹ Cette loi oblige les employeurs ayant plus de 50 salariés à discuter de la question de la déconnexion et de l'utilisation des outils numériques avec le comité de santé et de

sécurité au travail. L'objectif déclaré de ces dispositions était de garantir le respect des périodes de repos, des vacances et des congés des salariés, ainsi que de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Ainsi les salariés belges ont le droit de discuter des questions de déconnexion avec leur employeur, mais n'ont pas un droit à la déconnexion au sens strict du terme. L'employeur peut adopter des politiques de déconnexion après concertation avec le comité, mais il n'est pas tenu de le faire. La loi ne précise pas non plus la fréquence à laquelle l'employeur doit rencontrer le comité, mais indique qu'il doit le faire régulièrement, et lorsque des changements importants interviennent dans l'entreprise et chaque fois que le comité le demande. En l'absence d'un comité de santé et de sécurité, la délégation syndicale peut assumer ce rôle en lieu et place.

CHILI

Le Chili est devenu le premier pays non européen à légiférer sur un droit à la déconnexion en adoptant, le 26 mars 2020, la loi 21.220 qui amende le code du travail en introduisant un nouveau chapitre sur le travail à distance et le télétravail.¹² Cette loi coïncide avec la crise du COVID-19 dans le pays et avec les efforts déployés pour limiter la propagation du virus, bien qu'un projet de loi sur le droit à la déconnexion avait déjà été proposé à la fin de 2018 et approuvé par la chambre basse du Congrès en avril 2019.

Alors que le projet de loi visait à généraliser le droit à la déconnexion aux travailleurs des secteurs public et privé afin de protéger leurs périodes de repos, de congé et de vacances, ainsi que leur vie privée et familiale, la loi 21.220 ne traite de ce droit que dans le contexte du travail à distance, à l'instar de la loi italienne sur le « smart working ».

La loi stipule qu'un employeur et un employé peuvent conclure un accord de travail flexible, selon lequel l'employé peut effectuer son travail partiellement ou totalement à partir d'un autre endroit

que les locaux de l'entreprise. Ils peuvent également convenir d'un horaire de travail flexible pour l'employé, tout en tenant compte des dispositions générales sur les horaires de travail figurant dans le code du travail, notamment un minimum de 12 heures de repos consécutives entre les périodes de travail. Dans ce contexte, le temps de déconnexion doit également faire l'objet d'un accord.

ARGENTINE

Emboîtant le pas au Chili, tout en s'appuyant sur des années d'efforts et de propositions pour réglementer le travail à distance dans le pays, le Sénat argentin a adopté, le 30 juillet 2020, la loi 27.555 sur le télétravail.¹³ L'article 5 de la nouvelle loi introduit le droit à la déconnexion, en précisant que les travailleurs à distance ont le droit de se déconnecter des outils TIC en dehors de leur journée de travail et pendant les vacances. La loi argentine est la première loi au monde comportant un libellé spécifique pour protéger les travailleurs des sanctions liées à l'exercice de leur droit à la déconnexion. Elle stipule en outre que l'employeur ne peut pas communiquer avec ses employés ou leur demander d'effectuer des tâches en dehors des heures de travail normales.

La loi a été publiée le 14 août dans le bulletin officiel du gouvernement, mais ne sera effective que 90 jours après la fin des restrictions mises en place en mars 2020 par le gouvernement argentin pour faire face à la crise du COVID-19. Avant l'adoption de la loi sur le télétravail, un projet de loi (S723/2020) avait été présenté au Sénat afin d'établir un droit à la déconnexion pour tous les travailleurs d'Argentine.¹⁴ Le projet comprenait plusieurs éléments importants d'un droit global à la déconnexion, tels que l'interdiction de sanctions pour les travailleurs qui se déconnectent et de primes pour ceux qui restent connectés, une référence à la nécessité pour les partenaires sociaux de négocier les modalités du droit à la déconnexion, et la notion de suspension du droit à la déconnexion uniquement en cas d'urgence ou de situations critiques préalablement définies.

3 AUTRES TENTATIVES LÉGISLATIVES



PHILIPPINES

En janvier 2017, un projet de loi a été soumis à la Chambre des représentants des Philippines pour modifier le code du travail et légiférer sur le droit à la déconnexion dans le pays.¹⁵ Le projet de loi aurait élargi la définition des heures de travail pour y inclure le temps passé à lire et à répondre à des communications professionnelles en dehors des heures de travail, et aurait spécifié qu'un employé ne doit pas être « réprimandé, puni ou soumis à une autre mesure disciplinaire s'il ou elle ignore une communication professionnelle en dehors des heures de travail ». Il aurait en outre ajouté l'obligation pour l'employeur de fixer les heures pendant lesquelles les employés ne sont pas censés envoyer ou répondre à une communication professionnelle.

Suite à la présentation du projet de loi, celui-ci a été renvoyé à la Commission du travail et de l'emploi où la question est officiellement pendante depuis le 17 janvier 2017. Cependant, un peu plus tard ce même mois, le Ministre du travail et de l'emploi a publié une déclaration indiquant qu'il appartient aux employés de décider s'ils veulent répondre aux messages de leur employeur en dehors des heures de bureau. Il a souligné que « Répondre ou ignorer les messages et les e-mails de l'employeur après les heures de travail est

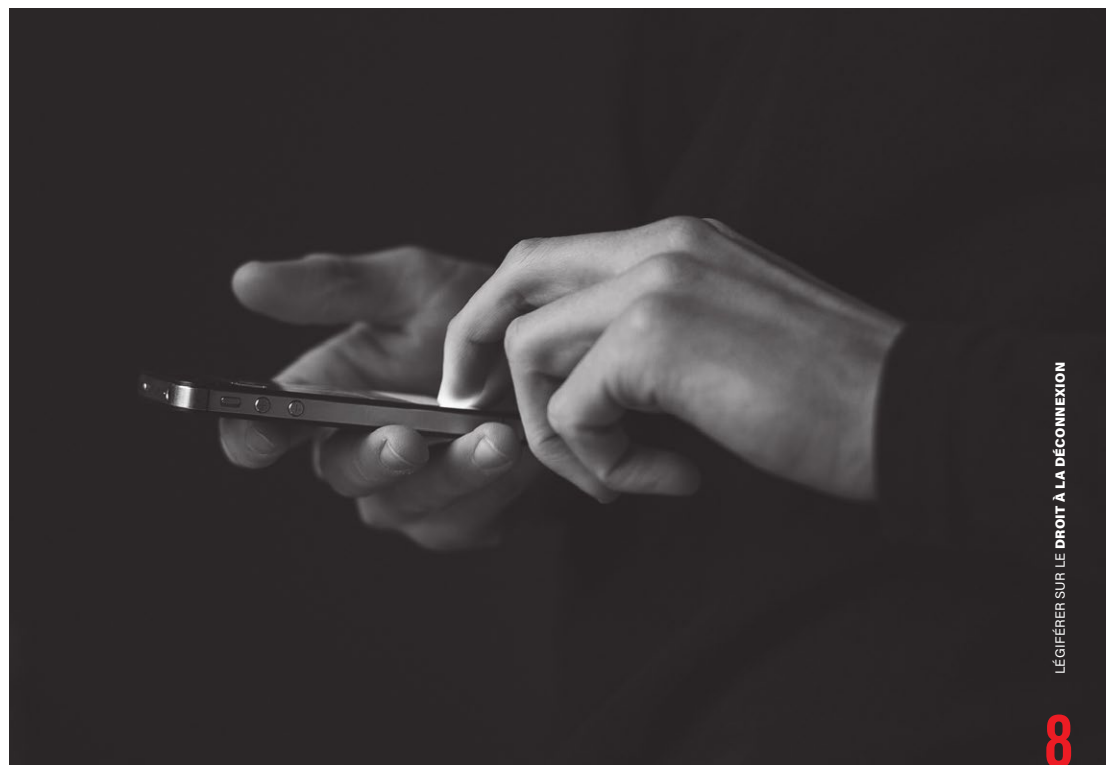
un engagement volontaire de l'employé, et celui-ci n'est pas obligé de répondre. Le droit à la déconnexion est un choix de l'employé ». Le ministre a ajouté qu'une déconnexion complète ne s'appliquerait pas à certains emplois, et qu'il revient aux employeurs de mettre en œuvre une politique conforme aux normes du code du travail, qui bénéficiera aux deux parties.¹⁶

CANADA

Au Canada, deux initiatives distinctes ont été lancées pour réglementer le droit à la déconnexion. L'une au niveau fédéral, qui couvre les lieux de travail réglementés au plan fédéral dans des secteurs tels que les transports, les banques et les télécommunications et qui concerne environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne, et l'autre au niveau provincial au Québec. Au Québec, le projet de loi 1097 a été présenté à l'Assemblée nationale en mars 2018 afin « d'assurer le respect du temps de repos des salariés en introduisant une obligation pour un employeur d'adopter une politique de déconnexion en dehors des heures de travail ».¹⁷ En vertu de cette politique, les employeurs auraient dû déterminer les périodes durant lesquelles un salarié a le droit à se déconnecter de toute communication relative à son emploi sur une base hebdomadaire et prévoir

un protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail, et auraient également dû prévoir un protocole d'utilisation des outils de communication en dehors des heures de travail. Le projet de loi proposait également des amendes minimales et maximales pour les employeurs qui omettaient d'établir une politique de déconnexion ou de produire le bilan annuel sur l'état d'avancement. Le projet de loi n'a atteint qu'une première lecture et a été abandonné en juin 2018.

En 2018, le gouvernement fédéral a publié un rapport issu d'une consultation d'un an sur la modernisation du code du travail fédéral, dans lequel le droit à la déconnexion était considéré comme une question primordiale. Un Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes, nommé par le gouvernement canadien en février 2019, a étudié la question plus en profondeur. Le Comité d'experts a publié ses conclusions en juin de la même année et a recommandé qu'il n'y ait pas de droit légiféré à la déconnexion, car il serait « difficile à l'heure actuelle à mettre en œuvre et à faire appliquer ». Le Comité a plutôt recommandé que les employeurs assujettis au code du travail consultent leurs employés ou les représentants de ceux-ci et publient un énoncé de politique sur la question de la déconnexion.¹⁸





Les gouvernements locaux devraient fournir des services de conseil pour aider les travailleurs à préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et créer également à cet effet des « centres de désintoxication numérique ».

ETATS-UNIS

En mars 2018, le projet de loi 0726-2018 a été soumis au Conseil municipal de New York en vue de modifier la législation de la ville et d'introduire un droit à la déconnexion.¹⁹ Le projet de loi rendrait illégal pour les employeurs du secteur privé comptant plus de 10 employés d'exiger de leurs salariés qu'ils restent connectés au travail après leur journée de travail officielle, sauf en cas d'urgence. Il obligerait en outre ces employeurs à adopter une politique écrite concernant l'utilisation des outils de communication électronique en dehors des heures de travail normales, et interdirait toute mesure ou menace de représailles contre un salarié exerçant ou souhaitant exercer son droit à la déconnexion. Il établirait également un système de plaintes pour les

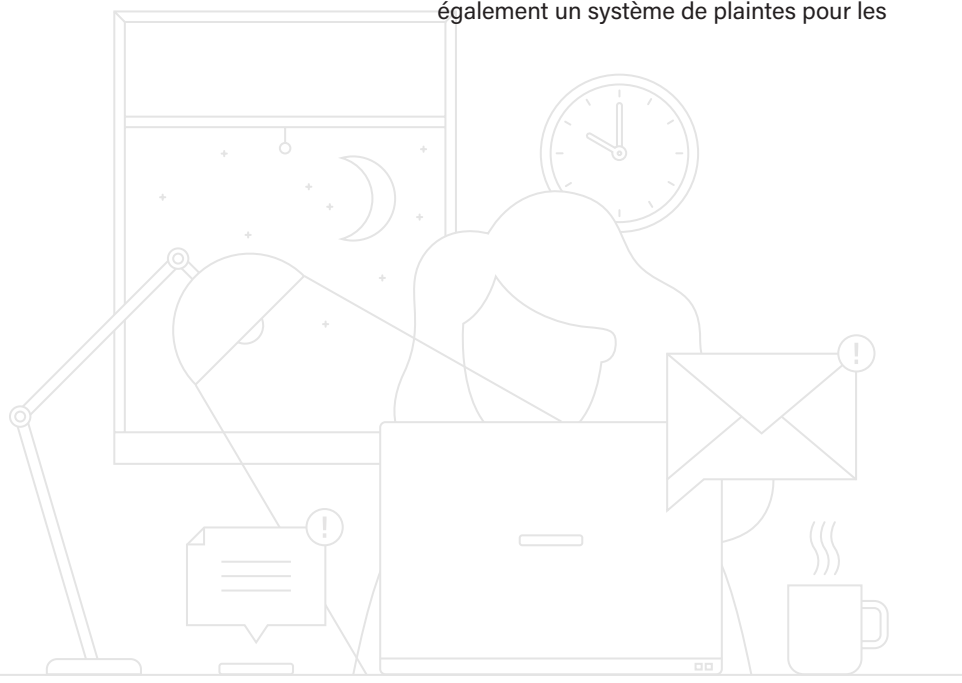
travailleurs et un système de contrôle pour le Service des affaires des consommateurs de la ville de New York²⁰ chargé de faire appliquer la loi. Le projet de loi prévoirait également des amendes pour les employeurs qui enfreignent la loi.

Le premier examen du projet de loi a eu lieu en janvier 2019 devant la commission des affaires des consommateurs et des licences d'exploitation. La réaction au projet de loi a été mitigée et le projet de loi n'a pas été intégré depuis au processus législatif de la ville.

INDE

En décembre 2018, un projet de loi visant à réglementer le droit à la déconnexion a également été présenté à la chambre basse du Parlement indien. Intitulé « Projet de loi sur le droit à la déconnexion », il vise à faire reconnaître le droit à la déconnexion dans le but de réduire le stress et d'apaiser les tensions entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.²¹ Il reprend des éléments d'(avant-)projets de loi présentés dans d'autres pays, comme la protection contre les représailles lorsqu'un salarié ne répond pas aux appels après sa journée de travail officielle, ainsi que l'obligation de négocier les conditions de déconnexion avec les salariés et les syndicats. Il contient également quelques idées novatrices : les gouvernements locaux devraient fournir des services de conseil pour aider les travailleurs à préserver l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée et créer également à cet effet des « centres de désintoxication numérique ». Le projet de loi prévoit également une amende de 1 % de la masse salariale totale de l'entreprise si l'employeur enfreint la loi.

En Inde, les projets de loi présentés par les membres du Parlement s'intitulent « projets de loi d'initiative parlementaire », par opposition aux projets de loi présentés par le gouvernement. Bien qu'aucun projet de loi d'initiative parlementaire n'ait été adopté depuis 1970, ce type de projet de loi a une influence sur les gouvernements et la législation ultérieure concernant des questions importantes et n'est donc pas insignifiant.



4 ANALYSE ET RECOMMANDATIONS

Il ne fait aucun doute que la loi française a été le grand catalyseur des initiatives prises dans le monde entier pour inscrire un droit à la déconnexion dans la loi, car toutes les lois et propositions décrites ci-dessus s'en inspirent dans une certaine mesure. Dans cette partie, nous analysons les différentes lois et propositions afin d'élaborer un ensemble de recommandations sur lesquelles s'appuyer pour tenter d'introduire un droit à la déconnexion dans la législation nationale.

1 ATTRIBUER UN RÔLE AUX PARTENAIRES SOCIAUX

Les partenaires sociaux jouent un rôle central pour définir les modalités (détails pratiques) des politiques relatives au droit à la déconnexion sur le lieu de travail, et les législations nationales devraient nécessairement leur attribuer un rôle pour la poursuite des négociations sur le droit à la déconnexion. Les lois française et belge ne mentionnent le droit à la déconnexion que comme sujet de négociation entre les syndicats et les employeurs sans préciser davantage ce que ce droit implique. Cette approche est envisageable dans les pays où le taux de syndicalisation et de couverture des négociations collectives est élevé, mais il serait souhaitable d'inclure dans les lois nationales certains principes de base, comme l'interdiction de pénaliser les travailleurs qui se déconnectent, et de définir un droit minimum qui puisse ensuite être étendu par les partenaires sociaux.

2 ÊTRE EXPLICITE

Bien qu'il soit possible de faire découler le droit à la déconnexion de la législation existante sur le temps de travail (voir ci-dessous)²², et que différents libellés puissent être utilisés pour décrire la question de la déconnexion et la nécessité d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à la déconnexion devrait de préférence être explicitement reconnu comme un droit et donc intégré dans la législation nationale. Alors que ce droit existait dans la jurisprudence française avant 2016, ce n'est qu'après l'adoption de la nouvelle loi et la référence spécifique à un droit à la déconnexion que ce droit a été largement reconnu et négocié dans les conventions collectives.

3 DÉFINIR LE DROIT

Il est souhaitable de fournir une brève explication du droit à la déconnexion et de rappeler ses principes les plus importants en droit. Le principal d'entre eux est la protection des travailleurs qui exercent leur droit à la déconnexion, en ce sens qu'ils ne doivent pas subir de retombées négatives parce qu'ils se déconnectent. Il pourrait également être utile de mentionner qu'aucun traitement favorable ne devrait être accordé aux travailleurs qui sont constamment connectés, afin de garantir la non-discrimination sur le lieu de travail. La protection contre les représailles n'est explicitement énoncée que dans la loi argentine (elle était également incluse dans les projets de loi aux Philippines, en Inde et aux Etats-Unis), mais elle est mentionnée dans de nombreuses conventions collectives en tant que principe fondamental du droit à la déconnexion. Il peut aussi être pertinent de noter que le droit à la déconnexion ne signifie pas une obligation de se déconnecter, et que des exceptions à la règle du droit à la déconnexion peuvent être prévues dans des situations critiques

ou d'urgence - pour autant qu'elles aient été préalablement définies.

4 FOURNIR UNE JUSTIFICATION

La plupart des lois qui reconnaissent le droit à la déconnexion mentionnent également que l'objectif de la loi est de garantir le respect des périodes de repos, des congés et des vacances des travailleurs, ainsi que de leur vie personnelle et familiale. L'avantage d'inclure de tels énoncés spécifiques dans la loi est d'attirer l'attention sur les domaines qui doivent être protégés (périodes de repos quotidiennes ; différentes formes de congé, y compris les congés pour raison médicale ; et les vacances et jours fériés) et de souligner que les effets d'une connexion constante ne touchent pas uniquement la vie privée des travailleurs, mais aussi leur vie familiale.

5 ANCRER CE DROIT DANS LA LÉGISLATION EXISTANTE

Il existe différentes possibilités de lier le droit à la déconnexion à d'autres droits législatifs existants. La première option consiste à établir un lien évident avec le temps de travail, car des dispositions sur les temps de travail et de repos existent dans la plupart des législations, pour ne pas dire dans toutes. La législation sur le temps de travail définit généralement ce qui est considéré comme du travail et fixe la durée maximale du temps de travail ainsi que les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire. L'un des avantages de traiter du droit à la déconnexion dans ce cadre est d'attirer l'attention sur le fait que la consultation des e-mails ou autres messages après la journée de travail officielle constitue en fait du travail et doit être comptabilisée comme telle. Ainsi, si les travailleurs lisent leurs e-mails le soir, cela doit être comptabilisé comme des heures supplémentaires ou

du temps d'astreinte et ils ont droit à une compensation.

Une deuxième option consiste à lier la déconnexion au travail à distance, comme dans le cas des lois italienne, chilienne et argentine. Il est important de disposer d'un droit à la déconnexion lorsqu'on travaille à distance, car le risque de flou entre le temps personnel et le temps de travail est grand. De nombreuses personnes ont fait cette expérience lors de la crise du COVID-19, lorsque des millions de personnes ont été contraintes de travailler à domicile. Néanmoins, le droit à la déconnexion ne devrait pas être limité aux seuls salariés qui travaillent à distance ; il est tout aussi important que ceux qui travaillent dans un environnement de bureau traditionnel et répondent aux communications électroniques à domicile le soir ou le week-end soient couverts par le droit à la déconnexion.

Une troisième option consiste à considérer le droit à la déconnexion comme faisant partie d'un ensemble de droits numériques, ce qui est le cas en Espagne. Comme mentionné ci-dessus, la loi espagnole de 2018 sur la protection des données s'est inspirée du RGPD et a introduit une série de droits pour les citoyens et les salariés. Si cette approche a fonctionné en Espagne dans le cadre de la réforme globale des droits numériques, il se peut qu'elle ne soit pas aussi facile à mettre en œuvre ailleurs, en particulier en dehors du champ d'application du RGPD de l'UE.

Une quatrième option, plus expérimentale, consisterait à lier la déconnexion aux lois sur la santé et la sécurité au travail et aux obligations des employeurs de fournir des lieux de travail dénués de tout danger. Le stress causé par le fait d'être constamment connecté ou en disponibilité et de ne pas pouvoir se déconnecter, se reposer et récupérer peut avoir de graves conséquences sur la santé physique et mentale d'un travailleur, et peut notamment conduire à l'anxiété, à la dépression et au burn-out.²³ Les politiques et pratiques de déconnexion des employeurs pourraient donc constituer un moyen de limiter l'exposition de leurs travailleurs à ces risques professionnels.

6 IMPLIQUER TOUS LES SALARIÉS

Le droit à la déconnexion doit être accordé à tous les travailleurs, quel que soit leur statut d'emploi (temps plein/ temps partiel/pigiste/indépendant), leur secteur de travail (public/privé), leur type d'emploi (cadre/non cadre), leur lieu de travail (bureau/à distance), etc. Les cadres ne peuvent pas toujours prétendre à la compensation des heures supplémentaires dans le cadre des législations nationales, mais il est important que les autres principes du droit à la déconnexion s'appliquent aussi à eux. Les cadres jouent également un rôle clé dans la mise en œuvre des politiques de déconnexion sur le lieu de travail, car ils peuvent donner le bon exemple à leurs équipes, et sont explicitement mentionnés dans les lois française et espagnole. Par ailleurs, vu l'importance de la formation en matière d'utilisation des outils numériques et de déconnexion, il pourrait être utile d'inclure des dispositions à ce sujet dans la législation nationale, comme c'est le cas en France et en Espagne.

7 QU'EN EST-IL DES RECOURS ET RÉPARATIONS?

La proposition américaine envisageait la mise en place d'une procédure de plainte pour les travailleurs dont le droit à la déconnexion avait été violé par leur employeur. Les procédures de plainte figurent également dans d'autres propositions, et il pourrait être intéressant de voir si cela serait envisageable dans d'autres pays, en fonction de leurs structures administratives et juridiques ainsi que du rôle et de la vigueur de leurs syndicats.

Les lois qui prévoient actuellement un droit à la déconnexion ne contiennent pas de tels mécanismes, ni ne prévoient d'amendes pour les employeurs qui violent ce droit. Les projets de loi en Inde, au Québec et aux États-Unis prévoyaient des

sanctions explicites en cas de violation du droit à la déconnexion par les employeurs, mais là encore, ces propositions n'ont pas été adoptées.

RÉFÉRENCES

- 1 « Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », également appelée « loi El Khomri », loi 2016-1088 du 8 août 2016. Cette loi est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032983213&categorieLien=id>
- 2 Chambre sociale de la Cour de Cassation, 2 octobre 2001, n° 99-42.727
- 3 Chambre sociale de la Cour de Cassation, 17 février 2004, n° 01-45.889
- 4 Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 "Qualité de vie au travail", https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf
- 5 Ley Orgánica 3/2018, "Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales", 5.12.2018. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3#:~:text=Ley%20Org%C3%A1nica%203%2F2018%2C%20de,%C2%AB%20BOE%20%2C%20BB%20n%C3%BAm>
- 6 Loi No. 81 du 22 mai 2017. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg>
- 7 Ibid., art. 19
- 8 <https://www.corporatelivewire.com/top-story.html?id=the-new-regulation-on-smart-working-in-italy>
- 9 <https://www.warwicklegal.com/news/326/italy-smart-working-agile-performing-and-increasing>
- 10 Notamment le décret 34/2020. Il convient toutefois de noter que la forme de travail à distance préconisée par le gouvernement ne présente pas les mêmes caractéristiques que le véritable « smart working », qui implique une grande flexibilité de la part de l'employé quant au lieu et aux horaires de travail
- 11 Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2018032601
- 12 Loi 21.220 Modification du code de travail en matière de travail à distance, 26.3.2020. <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>
- 13 <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- 14 <https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/723.20/S/PL>
- 15 Projet de loi de la Chambre des représentants No. 4721 « An act granting employees the right to disconnect from work-related electronic communications after work hours ». [Loi accordant aux employés le droit de se déconnecter des communications électroniques liées au travail après les heures de travail] http://www.congress.gov/ph/legisdocs/basic_17/HB04721.pdf
- 16 <https://www.manilatimes.net/2017/02/01/news/latest-stories/workers-right-disconnect-dole/310057/>
- 17 Projet de loi 1097 « Loi sur le droit à la déconnexion » <http://www.assnat.qc.ca/en/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html?appelant=MC>
- 18 Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes, juin 2019, Chapitre 4 « Déconnexion des communications électroniques liées au travail en dehors des heures de travail ». Mars 2018 <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/comite-experts-finale.html>
- 19 Projet de loi 0726-2018 « A Local Law to amend the New York city charter and the administrative code of the city of New York, in relation to private employees disconnecting from electronic communications during non-work hours » [Loi locale visant à amender la charte de la ville de New York et le code administratif de la ville de New York, en ce qui concerne les employés privés qui se déconnectent des communications électroniques en dehors des heures de travail], Mars 2018. <https://legistar.council.nyc.gov/View.ashx?M=F&ID=6150433&GUID=F941D199-B386-40A4-9827-9A813B0FABBB>
- 20 Dénommé à présent : Service de protection des consommateurs et des travailleurs
- 21 Projet de loi No. 211 de 2018 « The Right to Disconnect Bill », [Projet de loi sur le droit à la déconnexion] <http://164.100.24.219/billtexts/LSBillTexts/AsIntroduced/2317as.pdf>
- 22 C'est l'approche adoptée par l'Allemagne, où de nombreuses conventions collectives incluant un droit à la déconnexion ont été signées bien que la législation allemande ne prévoit pas spécifiquement un droit à la déconnexion
- 23 Voir par ex. William J. Becker, Liuba Belkin, Sarah Tuskey, « Killing me softly: Electronic communications monitoring and employee and spouse well-being » [La mort à petit feu : Surveillance des communications électroniques et bien-être des employés et des conjoints]: Academy of Management Proceedings, 2018 (1)



UNI CADRES

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

www.uniglobalunion.org