

David André Darmon, Avocat au Barreau de Nice

Par Souha KHARRAT



Dans certains secteurs, l'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) permet aux employés d'acquérir plus d'autonomie et de souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. Cependant, l'employeur doit être en mesure de garantir le respect des durées maximales de travail, du temps de repos, de la régulation du temps de travail, de la protection de la vie privée ainsi que d'assurer une veille régulière en matière de santé de ses salariés.

Selon vous, pourquoi cette loi sur le droit à la déconnexion a été adoptée ?

Ce droit fait partie d'une logique qui tient compte du bien être des salariés, et c'est un mouvement qui irrigue de manière générale l'ensemble du droit. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail et d'éviter les risques psychosociaux. Ces enjeux majeurs sont désormais mieux pris en compte par les entreprises. Mais bien évidemment, il y a une actualité accrue de ces sujets-là causée par l'arrivée des smartphones et autres technologies permettant une connexion partout et à tout moment. Il est bien évident que, quand le code civil a été inventé, le salarié ne pouvait pas être hyper sollicité à distance. S'il n'était pas présent physiquement dans

les locaux de l'entreprise, il était déconnecté de facto du travail. La réalité d'aujourd'hui, c'est qu'un salarié, même en sirotant un café sur sa terrasse ou celle d'un restaurant parisien, ou en plein milieu des vacances au fin fond du désert, peut avoir un smartphone et par conséquent recevoir des messages électroniques à caractère professionnel, notamment des instructions directes ou indirectes de ses clients ou de sa hiérarchie. Cette loi permet une protection efficace du salarié et de sa vie privée.

Que pensez-vous de ce droit et du fait qu'il est aujourd'hui protégé par une loi ?

Je pense que ce droit permet effectivement d'éviter les abus, tout au moins de les limiter. La

loi Travail, ou loi El Khomri, a été adoptée le 21 juillet 2016 et elle prend vraiment en compte la digitalisation de la vie en société, au travail, et de la vie en général. La jurisprudence permet par ailleurs d'indemniser des salariés qui ont recours à la déconnexion volontaire. Il faut savoir que le droit, malheureusement, ne sait pas régler les problèmes des salariés autrement qu'en les indemnisant, à l'occasion d'une saisine du Conseil des Prud'hommes. L'idée est aussi d'éviter un certain nombre de risques psychosociaux (RPS), comme une maladie professionnelle ou un burn-out, notamment pour des salariés qui ne parviennent pas à séparer le professionnel et le personnel.



Je pense par exemple aux salariés qui sont en situation de télétravail. On le constate avec les conséquences de la propagation du coronavirus, qui incite les entreprises à imposer le télétravail à leurs salariés. Ceux-ci peuvent quant à eux demander à leur employeur de se mettre en situation de télétravail. Il y a des stipulations contractuelles dans les contrats qui peuvent autoriser et réglementer le télétravail. Par exemple, avec les risques liés au coronavirus, un salarié qui revient d'une zone protégée parce qu'il a fait un voyage en Chine en Italie peut être en mesure de demander à son patron de ne pas aller travailler. Sachant que dans cette situation-là, la vie du salarié est protégée par le fait qu'un médecin du travail de l'ARS peut prescrire un arrêt d'une durée de 14 jours. Le but de tout cela, c'est de permettre qu'un salarié puisse avoir une sorte de droit acquis à user de sa déconnexion et, à un moment donné, dire : *« plutôt qu'un jour faire un burn-out, je préfère engager mes droits, défendre mes droits et dire à mon patron que je suis un être humain, que j'ai donc le droit de me déconnecter »*.

Selon vous, la loi sur le droit à la déconnexion rend-elle service uniquement aux salariés ?

Pas forcément. Parce que, si on se place du côté de l'employeur, on peut aussi s'intéresser à la productivité. Aujourd'hui, le taylorisme et le travail à la chaîne sont de plus en plus remis en cause. On recherche au contraire une certaine autonomie des salariés. Pour une entreprise, cela peut être une contrainte de voir un salarié user de son droit à la déconnexion, mais cela peut être pensé aussi d'une manière intelligente dans le cadre d'une stratégie de

fidélisation des salariés et de protection de leur santé, puisqu'effectivement l'employeur a des obligations de sécurité de résultat au niveau santé. Il faut éviter que le salarié tombe malade à cause de son travail.

D'un point de vue juridique, que risquerait une entreprise qui ne respecte pas cette loi ?

Elle devra verser des indemnités. Il y a désormais des jurisprudences sur le droit à la déconnexion. Elles ont sanctionné des entreprises en permettant aux salariés de bénéficier des dispositions de l'article L.2242-17 du Code du travail. Le collaborateur ne peut pas être joint en dehors des horaires de travail (notamment sur le téléphone mobile, etc.) ... parce que c'est vrai que la numérisation peut parfois absorber le salarié.

Quelle démarche doit donc effectuer un salarié en cas d'abus ?

Prendre conseil auprès de la direction du travail et d'un syndicat, mais aussi des délégués du personnel ou autres Institutions Représentatives du Personnel (IRP), si l'entreprise est d'une certaine taille et le permet. Il peut également prendre attache avec un avocat, qui sera à même de conseiller son client et de défendre ses droits. Car un salarié n'a souvent pas le recul, ou a peur de son patron. Il craint des représailles et de ne pas retrouver du travail.

Comment une entreprise pourrait-elle sensibiliser ses salariés aux risques liés à une hyperconnexion ?

Tout dépend la taille de l'entreprise. La relation de travail ne se passe pas de la même manière

entre l'employeur qui n'a qu'un seul salarié et une multinationale. Pour autant, tous les employeurs doivent mesurer la réalité de ce sujet et doivent appliquer la loi. Après, il y a des employeurs qui sont vertueux et d'autres qui le sont moins, mais l'idée est de tendre vers un modèle de vertu qui permette de faire en sorte que la relation entre l'employeur et le salarié soit une relation bilatérale, réciproque mais aussi productive et bénéfique pour les deux parties.

En tant qu'avocat, vous sentez-vous concerné par cette loi et par le risque de l'hyperconnexion ?

L'avocat, par définition, est souvent hyperconnecté, mais à titre personnel je ne suis pas salarié. Pour autant, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de droit du travail spécifique aux professions libérales et indépendantes qu'il ne faut pas prendre des bonnes habitudes et adopter une hygiène de travail. On est effectivement beaucoup sollicités. Il y a les réseaux sociaux, avec lesquels on peut plus facilement contacter un professionnel et obtenir une réponse. De plus, on est dans une culture « google », qui favorise l'immédiateté. Le salarié, ou l'opinion de manière générale, ou le justiciable ou la personne qui a un besoin (le consommateur) veut de plus en plus satisfaire son besoin immédiatement et apprécier la réactivité de son interlocuteur.

A mon sens, tous les milieux professionnels sont concernés par la digitalisation, l'hyperconnexion et l'hypersollicitation. Quelle qu'elle soit...