

GUIDES PRO
DE L'ENTREPRISE

LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN ENTREPRISE

**Nouvelles obligations
des employeurs, enjeux et
conditions de mises en place**

Emmanuel Bayo

LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN ENTREPRISE

**Nouvelles obligations des employeurs,
enjeux et conditions de mises en place**

LE DROIT À LA DÉCONNEXION EN ENTREPRISE

**Nouvelles obligations des employeurs,
enjeux et conditions de mises en place**

Emmanuel Bayo

Professeur à l'ESSCA, École de management



© 2024, Gualino, Lextenso
1, Parvis de La Défense
92044 Paris La Défense Cedex
www.gualino.fr
EAN : 9782297232562
ISSN : En cours
Collection : Guides pro de l'entreprise

SOMMAIRE

MISE EN PLACE ET SUIVI URGENTS
D'UN DROIT À LA DÉCONNEXION
EFFECTIF EN ENTREPRISE 11

PARTIE 1

MAÎTRISER LE RÉGIME JURIDIQUE
DU DROIT À LA DÉCONNEXION
POUR MIEUX LE METTRE EN PLACE
ET LE RESPECTER 17

1 Définition et enjeux du droit
à la déconnexion 19

2 Régime juridique du droit
à la déconnexion
et obligations des acteurs 33

PARTIE 2

METTRE EN PLACE ET SUIVRE
LE DROIT À LA DÉCONNEXION
POUR DIMINUER LES RISQUES 99

1 Mettre en place le droit
à la déconnexion en entreprise 103

2 Accompagner et suivre le droit
à la déconnexion en entreprise 127

MODÈLES 155

ANNEXES 167

INDEX 223

TABLEAUX ET FIGURES 229

BIBLIOGRAPHIE 233

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANDRH	Association nationale des directeurs des ressources humaines
ANI	Accord national interprofessionnel
APCE	Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe
ARACT	Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
CA	Cour d'appel
CE	Conseil d'État
CEDS	Comité européen des droits sociaux
CEEP	Centre européen des entreprises à participation publique
CES	Confédération européenne des syndicats des salariés du privé
CESE	Comité économique et social européen
CGSS	Caisses générales de sécurité sociale
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CIT	Conférence internationale du travail
CJCE	Cour de justice des Communautés européennes
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CSE	Comité social et économique
CSS	Code de la sécurité sociale
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
DARES	Direction de l'Animation et de la Recherche, des Études et des Statistiques
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DGT	Direction générale du Travail

LISTE DES ABRÉVIATIONS

DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRH	Direction des ressources humaines
DRIEETS	Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPFH	Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
EPRS	European Parliamentary Research Service (Service de recherche du Parlement européen)
ETARF	Entreprise de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers
ETUC	European Trade Union Confederation (Confédération européenne des syndicats)
ETUI	European Trade Union Institute (Institut syndical européen)
FIRPS	Fédération des intervenants en risques psychosociaux
GRH	Gestion des ressources humaines
HCE	Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
JO	<i>Journal officiel de la République française</i>
JOCE	<i>Journal officiel des Communautés européennes</i>
JOUE	<i>Journal officiel de l'Union européenne</i>
MOOC	<i>Massive open online course</i> (cours en ligne ouvert à tous)
NTIC	Nouvelles technologies de l'information et de la communication
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
OSR	Organisation syndicale représentative
PAPRI Pact	Plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
PME	Petite ou moyenne entreprise
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
QVT	Qualité de vie au travail
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RH	Ressources humaines
RTDH	<i>Revue trimestrielle des droits de l'homme</i>
RTT	Réduction du temps de travail

LISTE DES ABRÉVIATIONS

SMS	<i>Short message service</i> (texto)
TFUE	Traité de fusion de l'Union européenne
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
UE	Union européenne
URSSAF	Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

MISE EN PLACE ET SUIVI URGENTS D'UN DROIT À LA DÉCONNEXION EFFECTIF EN ENTREPRISE

1. Des réflexions et attentes accrues depuis la crise de la Covid. – C'est à l'occasion du fort développement de la pratique du télétravail, depuis la pandémie de la Covid 19, que la question du droit à la déconnexion a fait l'objet d'enquêtes, d'études et de réflexions accrues. Elles étaient justifiées par la volonté d'identifier ou favoriser un régime juridique clair mais aussi par l'enregistrement, parfois, de sa faible effectivité et d'une augmentation des contentieux s'y rapportant.

Légitimement, partenaires sociaux, médecins du travail et salariés, en particulier, s'inquiètent aujourd'hui plus fortement des incidences négatives du télétravail et de toute forme de travail connecté lorsqu'ils sont débriés et entraînent un nivellement des frontières entre vie personnelle et professionnelle, une augmentation « cachée » ou « invisible » du temps de travail, le non-respect des temps de repos et de congés ou encore des effets physiques et psychiques délétères...

Pour autant, ce serait une quintuple erreur de penser que le droit à la déconnexion :

- ne découlerait que du régime juridique spécifique au télétravail ;
- n'existerait qu'au travers de dispositions normatives le citant littéralement ;
- n'obligerait au mieux l'employeur qu'à une obligation de moyens plutôt que de résultat ;
- n'entraînerait, pour le moment, pas ou peu de risques de sanctions en cas de non-respect ;
- serait facile à comprendre et à mettre en œuvre.

2. Le droit à la déconnexion ne découle pas du régime juridique relatif au télétravail, même s'il s'y rapporte. – Le droit à la déconnexion, introduit en droit français en 2016, est loin d'être entièrement dépendant des règles relatives au télétravail, même s'il s'y rapporte parfois. D'ailleurs, la formule même de « droit à la déconnexion » n'est pas utilisée dans les articles législatifs se rapportant directement au télétravail¹ et dont la dernière mise à jour date de décembre 2021. Elle ne l'était pas non plus dans l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail², mais figure aujourd'hui uniquement dans trois des articles de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail³.

En revanche, le « droit à la déconnexion » est littéralement mentionné dans plusieurs articles du Code du travail non consacrés, eux, au télétravail. Il s'agit, depuis 2016, de ceux fixant le contenu obligatoire des « conventions de forfait en jours »⁴ et de ceux, depuis 2017, relatifs aux négociations obligatoires en matière d'« égalité professionnelle entre les femmes et les

En revanche, le « droit à la déconnexion » est littéralement mentionné dans plusieurs articles du Code du travail non consacrés, eux, au télétravail. Il s'agit, depuis 2016, de ceux fixant le contenu obligatoire des « conventions de forfait en jours »⁴ et de ceux, depuis 2017, relatifs aux négociations obligatoires en matière d'« égalité professionnelle entre les femmes et les

1. V. C. trav., art. L. 1222-9 à L. 1222-11.

2. Étendu par arrêté du ministre du Travail du 30 mai 2006.

3. Étendu par arrêté du ministre du Travail du 2 avril 2021. V. en particulier, à ce sujet, ses articles 2.2, 3.1.2. et 4.2.

4. V. C. trav., art. L. 3121-64 et L. 3121-65.

hommes » (EPFH) et de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT)⁵.

Le droit à la déconnexion dépasse donc d'emblée les circonstances du seul télétravail pour se situer dans le spectre plus large de l'organisation et de la qualité des conditions de travail.

3. Le droit à la déconnexion ne découle pas que des dispositions normatives ne citant littéralement.

– Le régime juridique relatif au droit à la déconnexion ne découle pas uniquement des textes susceptibles de le citer littéralement. *A minima*, garde-fou cherchant à instaurer une sorte de « droit de retrait » en faveur des salariés potentiellement sursollicités par des moyens numériques, il découle également implicitement, en creux, des règles de droit que l'employeur doit, de façon générale, respecter pour assurer le bien-être des salariés. Il s'agit plus particulièrement des règles se rapportant à la santé et à la sécurité, aux temps de travail et de repos, mais aussi au respect de la vie privée et personnelle des salariés comme de son équilibre avec la vie professionnelle⁶.

Les textes cités comme ne mentionnant pas littéralement le droit à la déconnexion mais encadrant le télétravail s'intéressent d'ailleurs à ces questions :

- l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 traite dans ses articles de la vie privée, de la santé et de la sécurité ainsi que de l'organisation du travail⁷ ;
- l'article L. 1222-9 du Code du travail relatif au télétravail indique que l'accord ou la charte élaborée en

la matière par l'employeur doit viser « les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail » ainsi que « la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail » ;

- l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail, tout en citant le droit à la déconnexion, ne fait pas pour autant l'économie d'articles se rapportant notamment à la « durée du travail », au « temps de repos », aux « règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail » et à l'« évaluation des risques professionnels ».

Pour en savoir plus

V. l'Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 et ses articles :

3.1.2 « La durée du travail et le temps de repos »

3.1.3 « Le contrôle du temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée »

3.1.6 « Le droit à la formation »

3.2 « La fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure »

3.4 « Les règles en matière de santé et sécurité en cas de télétravail »

3.4.1 « Évaluation des risques professionnels »

4.2 « Formation des managers et des collaborateurs »

5 « La préservation de la relation de travail avec le salarié »

5. V. C. trav., art. L. 2242-17. Afin notamment de mieux prendre en compte les activités « connectées », sa rédaction a été modifiée par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Sa dernière version, entrée en vigueur au 31 mars 2022, désigne non plus une obligation de négociation relative à la « qualité de vie au travail » (QVT) mais à la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

6. V. not. CA Versailles, 13 oct. 2022, n° 20-02459 ; CA Riom, ch. soc., 1^{er} mars 2022, n° 19-01922 ; CA Rouen, ch. soc., 24 févr. 2022, n° 19-03112 ; Cass. soc., 12 juill. 2018, n° 17-13029 ; Cass. soc., 17 juill. 2014, n° 01-45889.

7. V. en particulier les articles 6, 8 et 9.

4. Le droit à la déconnexion instaure une obligation de moyens comme de résultat.

– Si certains auteurs relèvent ou critiquent l'absence de définition légale du droit à la déconnexion, son insuffisante effectivité et la difficulté de saisir son régime juridique dépendant de dispositions spécifiées par les partenaires sociaux ou les dirigeants de chaque entreprise, il n'est pas pour autant une « pétition de principe » ou un « droit mou » dont la force obligatoire serait dépendante de la

plus ou moins bonne volonté des uns et des autres. Le droit à la déconnexion comprend à la fois des obligations de moyens et de résultat :

- les *moyens* à mettre en place doivent être librement fixés au cas par cas, dans chaque entreprise, par le dialogue social ou les employeurs seuls (hormis des obligations relatives aux formations et aux entretiens prévues par le législateur, mais à préciser dans leurs modalités dans chaque milieu concerné). Ainsi, finalement, les mesures adoptées pourront être fort variées dans leurs contenus et conférer au droit à la déconnexion un contenu à géométrie variable ;
- pour autant, cette souplesse laissée aux entreprises dans la définition des *moyens* à mettre en place pour assurer un droit à la déconnexion effectif ne se retrouve pas au niveau des *résultats* à atteindre, qui sont eux uniformes et fixés par le législateur. Les principales obligations de résultat, ou parfois de moyens renforcés, pesant sur l'employeur concernent la protection de la santé et de la sécurité des salariés, le respect des durées de travail et de repos qui les concernent comme du non-empiètement de leurs vies professionnelles sur leurs vies privées et familiales. Ces objectifs existaient certes avant l'avènement du droit à la déconnexion, mais sont d'autant plus impérieux à atteindre dans le cadre d'activités connectées pouvant les menacer.

5. Le non-respect du droit à la déconnexion entraîne d'ores et déjà des risques et des sanctions.

– Les sanctions encourues par les employeurs en cas de non-respect du droit à la déconnexion existent déjà et se multiplient. Elles peuvent être classées en deux grandes catégories : celles issues de la jurisprudence et celles issues de différents textes.

Les *sanctions issues de la jurisprudence*⁸, hormis l'intérêt de sensibiliser les entrepreneurs à éviter les

comportements déjà condamnés, permettent d'identifier des textes non spécifiques au télétravail ou au droit à la déconnexion et qui ont été utilisés pour sanctionner civilement et pénalement des situations de « non-déconnexion ». Les employeurs ne s'attendaient pas forcément à être sanctionnés avant que ces points ne soient soulevés, le plus souvent dans le cadre de licenciements contestés⁹. Ainsi, le juge a d'ores et déjà condamné des employeurs :

- à rémunérer des heures supplémentaires ou des périodes d'astreinte dont la preuve découlait d'une connexion ou de l'obligation d'être joignable par un moyen de connexion ;
- pour avoir sanctionné des salariés refusant d'être joignables alors qu'ils n'avaient pas à l'être ;
- à des sanctions pénales pour non-respect du droit à la déconnexion ;
- à des sanctions pénales lorsque l'abus de l'utilisation de moyens connectés a permis d'identifier des situations de managements oppressants, voire de harcèlement.

Les *sanctions prévues par les textes* découlent de ceux relatifs au droit à la déconnexion, mais aussi de ceux condamnant l'employeur en cas de non-respect des obligations se rapportant à la santé et à la sécurité, aux temps de travail et de repos et au respect de la vie privée des salariés comme frontière entre vies personnelle et professionnelle. Ainsi :

- l'article L. 2243-2 (faisant référence à art. L. 2242-1,2°) du Code du travail prévoit que l'employeur qui ne respecterait pas son obligation de négociation relative à « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité

8. V. not. : CA Reims, ch. soc., 10 mai 2023, n° 22/00655 ; CA Versailles, 13 oct. 2022, n° 20-02459 ; CA Riom, ch. soc., 1^{er} mars 2022, n° 19-01922 ; CA Rouen, ch. soc., 24 févr. 2022, n° 19-03112 ; Cass. soc., 12 juill. 2018, n° 17-13029 ; Cass. soc., 17 juill. 2014, n° 01-45889.

9. Sans aucun doute, la limitation récente des indemnités dues au salarié en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse par les « ordonnances *Macron* » (du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018) suscite et suscitera de plus en plus la volonté de faire rémunérer les heures réalisées en situation de « sur-connexion » en tant qu'heures supplémentaires.

de vie et des conditions de vie au travail » encourt une peine d'un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 € ;

- le Code du travail sanctionne le non-respect par l'employeur de son obligation de santé et de sécurité (C. trav., art. L. 4121-1), les situations de harcèlement moral (ainsi que le Code pénal) sans limiter la nature des pratiques ou instruments qui auraient pu y contribuer¹⁰. Le harcèlement moral est légalement défini comme des « propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »¹¹. L'auteur du harcèlement moral peut, lorsqu'il s'agit d'une personne physique, être condamné à une peine de 2 ans de prison et à 30 000 € d'amende et, lorsqu'il s'agit d'une personne morale, à 75 000 € d'amende et de multiples peines complémentaires¹².

6. Une politique généralisée de surconnexion assimilable à une forme de « harcèlement moral institutionnel » ? – En 2022, une jurisprudence innovante a retenu qu'une politique managériale déterminée pouvait être constitutive de « harcèlement moral institutionnel »¹³. Le droit condamnait alors des méthodes managériales jugées abusives. Il ne fait guère de doute que, par un raisonnement par analogie, une juridiction puisse à l'avenir retenir qu'une politique managériale d'une entreprise qui se caractériserait notamment par de trop nombreuses sollicitations ou obligations à rester connecté en dehors du temps de travail et empiétant sur la vie familiale puisse être retenue comme une forme de harcèlement moral institutionnel.

10. V. C. pén., art. 222-33-2 à 222-33-2-2 et C. trav., art. L. 1152-2, L. 2312-11 à L. 2312-16, L. 1154-1 et L. 1154-2, L. 1152-1 à L. 1155-2.

11. V. C. pén., art. 222-53-2.

12. V. en particulier à ce sujet C. pén., art. 131-39.

13. V. par ex. CA Paris, 30 sept. 2022, n° 20/0543, France Télécom. Deux ex-dirigeants de la société se sont pourvus en cassation.

7. Vers un durcissement probable des contrôles et des sanctions. – Hormis les risques d'une telle jurisprudence, les contrôles en entreprise en matière d'effectivité du droit à la déconnexion pourraient augmenter et les sanctions encourues en cas d'ineffectivité s'alourdir consécutivement à l'adoption d'une directive européenne prévue courant 2023. Celle-ci devrait être transposée en France au plus tard d'ici 2025 et applicable en 2026. Partenaires sociaux et Parlement européens¹⁴, las de vœux pieux en matière d'effectivité de droit à la déconnexion, préconisent le contenu d'une directive obligeant les États membres à modifier leurs législations pour en faire un droit plus effectif en faisant peser sur les employeurs des obligations et des risques de sanctions accrues.

8. Un droit à la déconnexion difficile à comprendre et mettre en œuvre. – Il est aujourd'hui devenu urgent d'aboutir à une application plus tangible du droit à la déconnexion. Les réponses de salariés sondés à l'occasion de multiples enquêtes relatives au télétravail sont ambivalentes. En effet, elles font tout à la fois apparaître leur désir de continuer à télétravailler après la crise sanitaire (pour un nombre de jours variable d'un sondage à l'autre, mais souvent proche de 2 jours par semaine ou d'une dizaine de jours par mois), mais aussi leur ressenti des effets négatifs du télétravail (mauvaises postures, dépassement du temps de travail normal, empiètement sur la vie familiale) et la crainte qu'il ne les écarte des promotions.

Pour aller plus loin

V. par ex. les enquêtes relatives au télétravail : « Poly: The evolution of the work place », Poly, oct. 2021 ; v. spéc. p. 5 : 58 % des 7 261 travailleurs hybrides sondés dans 7 pays (Royaume-Uni, France, Allemagne, Espagne, Suède, Pologne et Émirats arabes unis) estiment que

14. V. résol. PE, 21 janv. 2021, n° 2019/2181(INL) contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

l'augmentation du travail à distance les empêche de se détendre ou de se déconnecter du travail, y compris en dehors des heures normales. Dans un sondage réalisé par OpinionWay et intitulé « Les salariés et les conséquences managériales du télétravail » réalisé en novembre 2021 pour *Les Échos* et *Harmonie Mutuelle*, 57 % des salariés interrogés indiquent que le télétravail risque de se focaliser sur les résultats du collaborateur plus que sur son bien-être (Le Bolzer J., « Sondage : le télétravail, source de davantage de dialogue pour plus d'un Français sur deux », *Les Échos* 7 déc. 2021). V. le sondage réalisé par LinkedIn, cité in « Télétravail. Des salariés craignent des effets négatifs sur leur carrière, selon un sondage », *Ouest France* 3 nov. 2021 : 85 % des salariés interrogés pensent que le télétravail aura un impact négatif sur leurs carrières (mais 50 % des salariés indiquent préférer un travail hybride).

Cette ambivalence du ressenti des salariés vis-à-vis des activités connectées fait écho à l'injonction, si ce n'est « paradoxale », pour le moins complexe à respecter : « Travaillez connectés, mais pas trop ! » Avant qu'un nombre croissant de salariés finisse par renoncer à un télétravail dont ils ressentiraient des conséquences plus négatives que positives, la mise en place dans chaque entreprise d'un droit à la déconnexion effectif devient un objectif prioritaire à atteindre. Ce n'est pas un hasard si le rapport intitulé « Reconsidérer le travail. Rapport des garants des Assises du travail au ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion » du 18 avril 2023 préconise, parmi ses 17 recommandations, après avoir constaté « les limites du droit à la déconnexion prévu par les textes mais difficile à faire respecter, dans les faits » de « passer d'un droit à la déconnexion formel à son application et son respect, tant par les employeurs que par les travailleurs »¹⁵.

Il n'est cependant pas une évidence de comprendre et mettre en place le droit à la déconnexion :

- le « socle normatif » encadrant la mise en place et le suivi du droit à la déconnexion est constitué de multiples sources directes (lois, accords nationaux interprofessionnels, accords d'entreprise, chartes informatiques) et indirectes (jurisprudence). Il faut d'abord connaître les règles obligatoires édictées par le législateur pour identifier celles laissées à l'initiative des partenaires sociaux ou de l'employeur dans chaque entreprise et, finalement, les articuler toutes ;
- les acteurs concernés par la mise en place, le suivi et l'encadrement du droit à la déconnexion sont multiples (État, employeurs, partenaires sociaux et salariés) et la coordination de leurs attentes respectives parfois difficile ;
- le socle normatif encadrant la mise en place et le suivi du droit à la déconnexion est en devenir, avec une jurisprudence qui s'étoffe de plus en plus et l'adoption prochaine de la directive européenne signalée.

Afin de permettre aux acteurs de terrain (responsables ressources humaines, partenaires sociaux et salariés) de surmonter ces difficultés, cet ouvrage a pour ambition de leur permettre, d'une part, d'identifier le régime juridique actuel du droit à la déconnexion mais aussi les enjeux, objectifs et obligations qu'il génère pour chacun d'eux (partie 1) et, d'autre part, d'être en mesure de mettre en place concrètement un droit à la déconnexion diminuant les risques pour l'entreprise comme pour les salariés (partie 2).

- 9. Attention.** – L'utilisation de cet ouvrage se veut simple et opérationnelle en vue de fournir des instruments de travail et d'aide correspondant à la problématique des entreprises de mise en place et de suivi d'un droit à la déconnexion adapté à chacune. Dans ce but :
- des schémas et tableaux seront proposés pour synthétiser les propos ;
 - la partie 2 comprendra des préconisations et modèles rédactionnels élaborés sur la base des textes en

15. V. recommand. 6 et 7, p. 27 et 28.

vigueur mais aussi d'une étude des « bonnes pratiques » constatées.

Seront notamment fournis en annexe :

- l'ensemble des textes nationaux se rapportant directement et indirectement au droit à la déconnexion (en mettant en exergue, en gras, les propos les plus direc-

tement liés au sujet), y compris le projet de directive européenne relative au droit à la déconnexion ;

- les coordonnées de sites susceptibles d'aider à la mise à jour des connaissances, l'approfondissement de certains points, l'instauration d'une veille juridique, la modélisation de documents et l'interrogation de services publics.

PARTIE 1

MAÎTRISER LE RÉGIME JURIDIQUE DU DROIT À LA DÉCONNEXION POUR MIEUX LE METTRE EN PLACE ET LE RESPECTER

1 Définition et enjeux du droit à la déconnexion	19
2 Régime juridique du droit à la déconnexion et obligations des acteurs	33

10. Comprendre le droit à la déconnexion pour l'appliquer et le respecter. – Mettre en place le droit à la déconnexion, de façon à la fois adaptée à chaque entreprise et respectueuse du droit, nécessite de connaître son régime juridique. En effet, sa maîtrise permettra notamment de distinguer les règles impératives des règles optionnelles s'y rapportant, donc le champ des possibles.

Un premier chapitre mettra notamment en exergue à quel point la définition du contenu du droit à la déconnexion

résulte davantage du contenu que les employeurs et partenaires sociaux vont devoir lui donner et des objectifs qu'il vise, que d'une quelconque définition « légale » ou « académique ».

Un second chapitre présentera le régime juridique complexe du droit à la déconnexion et laissera entrevoir les obligations qui en découlent pour les différents acteurs et responsables de sa mise en place et de son suivi.

