

Le droit à la déconnexion des salariés : une entrée remarquée dans le droit du travail

Si la loi Travail du 8 août 2016, communément appelée "Loi El Khomri", a été adoptée au forceps, elle vient toutefois consacrer, en son article 55, le droit des salariés à la déconnexion. A l'inverse de nombreux articles de la loi qui ont fait grincer des dents tant les politiques que les partenaires sociaux, le droit à la déconnexion des salariés était en revanche depuis longtemps plébiscité et attendu par tous, du côté des salariés comme du patronat.

En réalité, le droit à la déconnexion n'est pas nouveau. D'abord inscrit dans l'Accord Interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail, il a été implicitement reconnu par la Cour de cassation dans un arrêt du 17 février 2014 (*Cass. Soc. 17 février 2014, n°01-45889*), retenant que le fait pour un salarié de n'avoir pu être joint en dehors des heures de travail sur son téléphone portable personnel ne pouvait être constitutif d'une faute grave.

Pourtant, aucun dispositif juridique ne l'avait jusqu'à maintenant entériné.

Aux prémices de l'article 55 de la Loi Travail, le rapport de Bruno Mettling intitulé "Transformation numérique et vie au travail", préconisant 36 recommandations et visant à garantir la difficile conciliation de la sphère privée avec celle du travail. En effet, jamais la quête de l'équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle n'a été aussi difficile à trouver, à une époque où l'invasion des mails professionnels croît exponentiellement ...

Il est vrai que certaines entreprises en France se sont essayées à planter les jalons du droit à la déconnexion des salariés : des journées sans mails ont été instituées par le passé ; en réalité, ces mesures n'ont pas été suivies d'effet sur le long terme...

L'article 55 de la Loi Travail relatif au droit à la déconnexion, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, vient donc compléter les dispositions de l'article L.2242-8 du Code du travail et intègre dans la négociation annuelle "égalité professionnelle et qualité de vie au travail", d'une part, la question de la mise en œuvre dans les entreprises de l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et d'autre part, celle de l'introduction dans l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Concrètement, il doit s'ouvrir dans les entreprises une véritable concertation avec les partenaires sociaux sur les effets de la digitalisation dans l'entreprise, et ce, afin de pouvoir poser un premier diagnostic des pratiques existantes et de pouvoir résoudre toute interférence entre activité professionnelle et vie personnelle.

Aufsehen erregendes Debüt des Rechts auf „Abschalten“ im französischen Arbeitsrecht



Marine Gardic

Avocate au Barreau de Paris
Lmt Avocats A.A.R.P.I.



Christian Connor

Avocat au Barreau de Paris
Lmt Avocats A.A.R.P.I.

Die Verabschiedung des Gesetzes „Loi Travail“ vom 08. August 2016 (gewöhnlich „Loi El Khomri“ genannt) war erzwungen, indes bestätigte es in dessen Artikel 55 das Recht der Arbeitnehmer auf „Abschalten“, das anders als zahlreiche andere Vorschriften, die sowohl Politiker als auch Sozialpartner ärgerten, seit langem allgemein gebilligt und erwartet war, sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebersicht.

Eigentlich bildet das Recht auf „Abschalten“ nichts Neues. Zunächst im französischen überberuflichen Tarifvertrag vom 19. Juni 2013 über die Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz („*Accord interprofessionnel relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail*“) festgelegt, wurde es dann vom Cour de Cassation in einem Urteil vom 17. Februar 2014 implizit anerkannt (Az. 01-45889): Den Arbeitnehmer, der außerhalb seiner Arbeitszeiten nicht auf seinem privaten Handy zu erreichen ist, treffe kein schweres Verschulden, so das französische Höchstgericht.

Allerdings war der Grundsatz bisher nie vom Gesetzgeber bestätigt worden.

Hinter Artikel 55 steht der Bericht von Bruno Mettling, „Digitale Umwandlung und Leben am Arbeitsplatz“ („*Transformation numérique et vie au travail*“), dessen 36 Empfehlungen gewährleisten sollen, dass Privat- und Berufssphäre doch miteinander vereinbart werden können... Mit der exponentiellen Überhandnahme von professionellen E-Mails ist es heute tatsächlich so schwierig wie nie zuvor, Berufstätigkeit und Privatleben ins Gleichgewicht zu bringen.

Wohl haben einige Unternehmen in Frankreich schon in der Vergangenheit versucht, anhand E-Mail-freier Tage usw. den Weg für das Recht der Arbeitnehmer auf Abschalten vorzuzeichnen, doch waren solche Maßnahmen von kurzer Dauer.

Artikel 55, der zum 01. Januar 2017 in Kraft getreten ist, ergänzt die Bestimmungen des Artikels L2242-8 des französischen Arbeitsgesetzbuches („*Code du travail*“). Bei der jährlichen Verhandlung zur Gleichstellung im Berufsleben und Lebens-

A défaut de parvenir à un accord collectif, il appartiendra à l'employeur de réguler, seul, l'utilisation des outils digitaux, via l'instauration d'une charte dont l'objet consistera à définir *„les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoir 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“* (art. L.2242-8, 7° du Code du travail).

Concrètement, ces mesures pourraient être de plusieurs ordres : compteur d'emails, connexion sur des plages horaires restreintes, formations des managers à un usage raisonnable des outils de communication professionnels (emails, téléphone), messages incitant à reporter l'envoi d'emails au lendemain etc.

Afin d'éviter que des salariés ne jouent pas le jeu en ne se déconnectant pas, l'entreprise pourrait mettre en place un système d'alerte lorsque le repos de 11 heures quotidien n'est pas respecté. En effet, tel est bien l'enjeu du droit à la déconnexion : concourir à la préservation de la santé au travail des salariés via le respect d'au minimum 11 heures de repos quotidien auquel s'ajoute un repos de 24 heures consécutives.

De fait, le droit à la déconnexion des salariés implique pour les entreprises, l'obligation de prendre vis-à-vis des salariés, des mesures incitatives visant à garantir que ces heures de repos minimum sont bien respectées, en proscrivant notamment l'envoi d'emails ou de sms ou tout appel en dehors des heures de travail.

Pour le cas particulier des salariés soumis à un régime dérogatoire – notamment les cadres soumis aux forfaits jours et télétravailleurs –, les accords collectifs doivent prévoir les modalités visant à organiser et encadrer l'exercice de ce droit à déconnexion de ces salariés.

Une entreprise qui ne remplirait pas ses nouvelles obligations s'exposerait aux sanctions habituelles sur le plan pénal en matière de non-respect de l'obligation de négocier : un an d'emprisonnement et 3750 € d'amende (art. L.2243-2 du Code du travail). Rien n'est toutefois prévu en l'absence de charte.

Sur le plan civil, eu égard à la pression médiatique qui n'a jamais été si forte s'agissant de prévention du burn-out, les employeurs devront se montrer vigilants à démontrer que toutes les mesures de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ont été prises à l'égard des salariés. Dans les faits, cela signifie concrètement qu'un salarié qui ne se déconnecterait pas engagerait la responsabilité de son employeur. Dès lors, il incombe donc aux entreprises de faire preuve d'une grande diligence associée à une grande vigilance dans la gestion du droit à la déconnexion de leurs salariés... à l'image de ce qui existe peut-être déjà de l'autre côté du Rhin.

qualité am Arbeitsplatz sollen von nun an einerseits die praktischen Ausübungsbedingungen des Rechts auf „Abschalten“ und andererseits die Einführung von betrieblichen Vorkehrungen zur Regelung der Benutzung von digitalen Mitteln besprochen werden.

In concreto müssen die Sozialpartner im Unternehmen einen regelrechten Dialog über die Auswirkungen der Digitalisierung im Betrieb eröffnen, damit existierende Praktiken zunächst diagnostiziert werden können und jeglicher Eingriff der Berufstätigkeit in die Privatsphäre gelöst werden kann.

Können sich die Sozialpartner nicht tarifvertraglich einigen, so steht die Regelung der Benutzung digitaler Mittel alleine dem Arbeitgeber zu, indem er in einer Charta „die Ausübungsbedingungen des Rechts auf Abschalten“ festlegen und „für nichtleitende und leitende Angestellte und für Führungskräfte Bildungs- und Sensibilisierungsaktionen zur angemessenen Benutzung von digitalen Mitteln“ vorsehen soll (Artikel L2242-8 7° des französischen Arbeitsgesetzbuches).

Konkret könnten solche Maßnahmen diverse Formen annehmen: E-Mail-Zähler, Verbindungsverbot an bestimmten Zeiten, Bildungen für Führungskräfte zur angemessenen Benutzung von beruflichen Kommunikationsmitteln (E-Mail, Telefon), E-Mail-Programmierungen, welche die Verschiebung der Sendung auf den Folgetag empfehlen usw.

Um zu gewährleisten, dass sich alle an die Spielregeln halten und tatsächlich abschalten, könnten Unternehmen ein System einrichten, wodurch jegliche Nichteinhaltung der 11-stündigen täglichen Ruhezeit gemeldet wird. Denn darum geht es beim Recht auf Abschalten ja: die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sichern, indem diese die Mindestruhezeiten von 11 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich einhalten.

In der Tat bedeutet für Unternehmen das Recht auf Abschalten die Pflicht, fördernde Maßnahmen für ihre Arbeitnehmer zu treffen, um die Einhaltung der Mindestruhezeiten zu gewährleisten. So sollte insbesondere die Sendung von E-Mails oder SMS und Telefongespräche außerhalb der Arbeitszeiten untersagt werden.

Für Sonderfälle – d.h. Arbeitnehmer, die nicht normalen Arbeitszeiten unterliegen (insbesondere Führungskräfte mit Pauschal-arbeitszeiten und Telearbeiter) – müssen die Ausübungsbedingungen des Rechts auf Abschalten tarifvertraglich festgelegt werden.

Unternehmen, die ihren neuen Pflichten nicht nachkommen, setzen sich den üblichen strafrechtlichen Ahndungen für Verhandlungsverweigerung aus: Freiheitsstrafe von einem Jahr und Geldstrafe in Höhe von 3.750 EUR (Artikel L2243-2 des französischen Arbeitsgesetzbuches). Bei Nichtvorliegen einer Charta ist allerdings keine Strafe vorgesehen...

En Allemagne, face à l'explosion des cas de burn-out, plusieurs groupes allemands ont conclu avec leurs comités d'entreprise des accords destinés à protéger leurs salariés contre l'intrusion massive dans leur vie privée des outils de digitalisation professionnels.

Daimler a, par exemple, lancé en 2014, un programme facultatif dénommé "Mail on Holiday" qui efface tout simplement les emails reçus durant les vacances après en avoir informé l'auteur. Depuis décembre 2011, les salariés non-cadres de **Volkswagen** ne reçoivent plus d'e-mails professionnels sur leurs Blackberry en dehors des heures de travail, les serveurs étant coupés tous les jours de 18h15 à 7 heures. Autre solution expérimentée chez **Deutsche Telekom** : il est demandé aux cadres de réfléchir, avant d'envoyer un courriel en dehors des heures de bureau, si ce dernier ne peut être reporté au lendemain.

En France, à l'époque du "tout connecté", où la préservation de la santé au travail des salariés est un enjeu sociétal majeur, la mise en place du droit à la déconnexion des salariés apparaît comme une véritable priorité.

Si certaines entreprises ont d'ores et déjà montré la voie, les initiatives voire les accords sont rares (Areva, BPCE, La Poste font figure de précurseurs). L'hyper-digitalisation des outils de communication professionnels étant une réalité, il faut toutefois espérer que l'introduction dans le Code du travail d'un tel dispositif encouragera managers et salariés à jouer le jeu... et que le "droit à la déconnexion" ne restera pas qu'un feu de paille... et que de réelles avancées, notamment en matière de responsabilisation des comportements, verront le jour. La question reste ouverte ...

Zivilrechtlich müssen Arbeitgeber angesichts des aktuell besonders starken medialen Drucks zur Vorbeugung des Burn-outs nachweisen können, dass zugunsten der Arbeitnehmer alle möglichen berufsrisikobezogenen Vorbeugungs-, Informations-, und Bildungsmaßnahmen getroffen worden sind. Praktisch soll das bedeuten, dass Arbeitgeber für das „Nichtabschalten“ ihrer Arbeitnehmer haften. Also müssen sich Arbeitgeber hinsichtlich der Ausübung des Rechts ihrer Arbeitnehmer auf Abschalten äußerst sorgfältig und wachsam zeigen – womöglich nach dem deutschen Vorbild.

In Deutschland haben in der Tat angesichts des rapiden Anstiegs des Burn-outs etliche Konzerne Abkommen mit ihren Betriebsräten abgeschlossen, um ihre Arbeitnehmer vor dem massiven Eingriff von beruflichen digitalen Mitteln in ihre Privatsphäre zu schützen.

Z.B. führte **Daimler** 2014 unter der Bezeichnung „Mail on Holiday“ ein freiwilliges Programm ein, das alle im Urlaub empfangenen E-Mails nach Benachrichtigung des Senders einfach löscht. Seit Dezember 2011 erhalten die nichtleitenden Angestellten der Firma **Volkswagen** außerhalb von Arbeitszeiten keine berufsbezogenen E-Mails auf ihren Blackberrys mehr: Die Server werden einfach täglich von 18.15 abends bis 7 Uhr morgens ausgeschaltet. Noch eine Lösung, die bei **Deutsche Telekom** ausprobiert wird: Die Führungskräfte werden aufgefordert zu überlegen, ob die E-Mail, die sie außerhalb von Öffnungszeiten senden wollen, nicht auf den Folgetag verschoben werden kann.

In Frankreich kommt die Einführung des Rechts auf „Abschalten“ in dieser Zeit des „Alles vernetzt“, als die Gesundheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zur wesentlicheren Gesellschaftsfrage geworden ist, als echte Priorität vor.

Obwohl einige Unternehmen schon den Weg zeigen, bilden Initiativen oder gar Abkommen noch die Ausnahme (Areva, BPCE, La Poste gelten als Vorläufer). Da die Hyperdigitalisierung der beruflichen Kommunikationsmittel indes Realität ist, bleibt nur zu hoffen, dass die Einführung solcher Vorkehrungen ins französische Arbeitsgesetzbuch Führungskräfte und Angestellte zureden wird, mitzumachen... dass sich das „Recht auf Abschalten“ nicht als reines Strohhalm erweisen wird... und, dass echte Fortschritte gemacht werden, insbesondere im Bereich des Verantwortungsgefühls fürs eigene Verhalten. Die Frage bleibt offen...