



HAL
open science

La négociation collective sur la déconnexion et la santé mentale

Rafael Encinas de Muñagorri

► **To cite this version:**

Rafael Encinas de Muñagorri. La négociation collective sur la déconnexion et la santé mentale . Santé mentale et organisation du travail. Approche juridique et regards croisés, Dalloz, pp.95-103, 2022, Thèmes et commentaires, 9782247215386. halshs-03939317

HAL Id: halshs-03939317

<https://shs.hal.science/halshs-03939317v1>

Submitted on 7 Oct 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La négociation collective sur la déconnexion et la santé mentale

Rafael Encinas de Muñagorri, « La négociation collective sur la déconnexion et la santé mentale », in Franck Héas (dir), *Santé mentale et organisation du travail. Approche juridique et regards croisés*, Dalloz, Thèmes et Commentaires, 2022, pp. 95-103.

Est-il préférable d'être déconnecté ou connecté ? Si l'interrogation n'a pas grand sens dans sa généralité et hors de tout contexte, elle invite à une prise de position personnelle qui n'est pas toujours aisée au sein de nos sociétés envahies par le registre sémantique des nouvelles technologies d'information et de la communication. D'un côté, la déconnexion est perçue négativement, comme le signe d'une carence, d'un manque, d'une absence de lien social et/ou professionnel : être déconnecté des outils numériques renvoie implicitement à une déconnexion de la société elle-même, de son flot d'informations et d'opportunités, à une déconnexion des réalités du monde du travail parfois aussi. De l'autre, la déconnexion est perçue positivement, comme ouvrant un espace refuge au sein d'une société hyperconnectée où la plupart des domaines de la vie courante (usage des services publics ; vie citoyenne, familiale et associative ; consommation de biens ou de prestations, transports et loisirs) requièrent une connexion informatique régulière. Est-ce à dire que la déconnexion serait tantôt déplorée, tantôt valorisée ?

Réfléchir à partir du tandem connexion/déconnexion permet de comprendre où se situe la norme sociale. L'injonction est bien celle de se connecter en utilisant des outils numériques ; l'évolution des pratiques individuelles numériques n'a pas seulement conduit à utiliser des supports variés et portables (téléphones, tablettes, ordinateurs), mais à y recourir avec une connexion permanente ou presque (toujours en ligne) . La norme attendue des comportements - pour les jeunes et moins jeunes - correspond à celle d'une connexion continue à Internet, à des messageries (mails), à des visioconférences, à des réseaux sociaux, à des plateformes, etc. La déconnexion se comprend alors comme l'acte de cessation d'une connexion existante supposée continue¹. Le monde du travail ne fait pas ici exception. Même s'il conviendrait d'apporter des nuances selon les métiers et les secteurs d'activité, il s'inscrit dans un contexte d'expansion du potentiel invasif des technologies de l'information et de la communication dans la vie quotidienne, que le contexte pandémique des

1 Encore faudrait-il introduire des gradations entre trois modalités techniques techniques : éteindre son appareil, l'utiliser hors ligne (mode « avion »), rendre muette la réception des notifications et messages.

années 2020 n'a fait qu'accentuer. L'augmentation du recours au télétravail conduit à envisager avec encore plus d'attention les périls du travail numérique pour la santé mentale des travailleurs. Le thème de la « déconnexion » mérite examen dans des situations où le salarié travaille tantôt au sein de l'entreprise, tantôt dans un autre lieu, le plus souvent à son domicile.

Les meilleurs spécialistes attentifs à la santé au travail n'ont pas manqué de relever les effets nocifs d'une connexion considérée comme excessive. Ce point désormais est bien documenté². Il est répertorié par les pouvoirs publics au titre des pratiques addictives³. Outre les syndromes de stress, d'épuisement, et de burn-out passés dans le langage courant, il a donné lieu à divers acronymes venues d'outre-Atlantique (*Cognitive overflow syndrom (COS)*, *Fear of missing out (FMO)*), qui renvoient à un sentiment de dépassement et de captivité vis-à-vis des outils numériques⁴. Le « rapport obsessionnel aux outils de communication professionnels »⁵ contribue à l'anxiété sociale, au burn-out et aux maladies professionnelles apparentées. De manière plus générale, il a pu être affirmé que « la connexion permanente ou quasi permanente au travail participe grandement à la survenance des risques psychosociaux »⁶. Comment protéger la santé mentale des salariés et promouvoir une organisation du travail intégrant des impératifs de déconnexion ?

Sur le plan juridique, la solution adoptée en France⁷ aurait pu relever des dispositions impératives du règlement intérieur des entreprises⁸ ; elle aurait eu le mérite de couvrir toutes les entreprises quelles que soient leur taille. Le choix du législateur a été fait de favoriser la négociation collective,

2 Voir le rapport Eurofound du 31 juillet 2019 sur la déconnexion et les travaux mentionnés dans la Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181 (INL)).

3 Selon la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives, : « 37% des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail ; 62% des actifs considèrent que des règles devraient être mises en place concernant le droit à la déconnexion ; 4 actifs sur 5 considèrent que leur entreprise n'intervient pas pour limiter les usages des outils numériques hors temps de travail ». Chiffres publiés le 10 mars 2020, <https://www.drogues.gouv.fr/comprendre/chiffres-cles/pratiques-numeriques>

4 Voir pour rappel des études de l'INRS et diverses données voir C. Willmann, « La déconnexion des salariés : un droit « mou », aux forts enjeux », Dalloz IP/IT 2019, p. 684 ; L. de Montvalon, « Droit à la déconnexion : l'arbre qui cache la forêt ? », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1743, 2016.

5 Voir le rapport de M. B. Mettling, *Transformation numérique et vie au travail*, à l'attention de Mme la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social, septembre 2015 qui évoque à plusieurs reprises la déconnexion, notamment pp. 35-36.

6 L. Lerouge, Droit des risques psychosociaux au travail, *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, Avril 2021, n° 140 ; M. Keim-Bagot, « Le droit à la déconnexion », *Juris tourisme* 2017, n°194, p. 27.

7 En France, le thème de la « déconnexion » est apparu dans l'accord national « qualité de vie au travail » du 19 juin 2003. Relatif aux technologies de l'information et de la communication (TIC), l'article 17 prévoit que les entreprises « rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, *de temps de déconnexion*, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises ». Voir pour d'autres pays dont l'Espagne, F. Trujillo Pons, *La 'desconexión digital' en el ámbito laboral*, tirant lo blanch, Valencia, 2éd., 2021.

8 Op. cit., n°148 ; voir déjà J.-E. Ray, « Grande accélération et droit à la déconnexion », *Droit social* 2016, p. 912, in fine.

ou, à défaut, la charte qui en tient lieu : la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a inséré dans le Code du travail deux articles relatives à la déconnexion. Le premier trouve place dans le chapitre sur la négociation obligatoire dans l'entreprise, plus spécifiquement comme contenu de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail⁹. Le deuxième concerne les accords collectifs autorisant les conventions individuelles de forfait¹⁰, ce qui s'explique par la connexion excessive des cadres aux outils numériques professionnels. La loi estime que l'entreprise est niveau pertinent de négociation du droit à la déconnexion ; les négociateurs ont cependant pu s'emparer du thème et conclure des accords collectifs au niveau des branches professionnelles, au niveau interprofessionnel ou encore européen.

Le nombre des accords collectifs sur la déconnexion s'est accru significativement ces dernières années comme en témoigne le rapport annuel sur la négociation collective de 2019¹¹ prenant appui sur une étude universitaire d'importance sur le sujet¹². Toutefois, la dynamique de négociation est surtout aiguillonnée par son caractère obligatoire ; le thème ne retient pas l'intérêt au sein des entreprises, et le contenu des accords est décevant¹³.

Le bilan est encore plus terne au regard de la santé mentale ou des risques psycho sociaux : seule une infime minorité¹⁴ des accords relatifs ou mentionnant la déconnexion y font référence¹⁵. Sans assimiler l'absence explicite de ces termes à un déni, elle ne facilite pas le lien existant entre déconnexion et santé mentale au travail.

9 Cette négociation doit porter sur « 7° 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. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. 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. » (L. 2242-7 Ctravail).

10 « II.-L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine : ...3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article ».L. 2242-17 (L.3121-64). « A défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-17. (L.3121-65, II, 3°).

11 Rapport annuel sur la négociation collective, 2019, pp. 373-376. Soulignant la part plus importante des grandes entreprises.

12 Université de Strasbourg, Institut du Travail, Unistra, L Besdier et al., *Négocier la déconnexion ; Analyse des accords de déconnexion dans la région Grand Est*, Rapport pour la DIRRECTE Grand Est, juillet 2019. https://idt.unistra.fr/uploads/media/IDT__Rapport_Deconnexion__juillet_2019.pdf. L'étude est menée à partir d'une grille dressant une typologie des accords entre « imitateurs, adaptateurs et innovateurs ».

13 Voir en ce sens les conclusions étude *supra*, p. 67-69.

14 Selon nos estimations (programme Orgasen) à partir d'une analyse menée en 2021 à partir des accords disponibles sur *Légifrance*, la proportion est de (0,5%) accords de branche et de (0,01%) pour les accords d'entreprise.

15 Cf par exemple, l'accord *Foncière des Régions* du 19 juillet 2018 où est rappelé « la volonté forte des parties signataires de prévoir et mettre en avant un 'droit à la déconnexion' vecteur fort de prévention primaire des risques psychosociaux ».

Quelle est la finalité de ces accords collectifs ? Dans l'ensemble, ils reprennent les objectifs posés par la loi : l'accent est mis sur la nécessité d'une déconnexion des salariés *hors du temps de travail* (II) - « en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ». Moins fréquents sont les accords visant à permettre aux salariés de se déconnecter des outils numériques *pendant* leur temps de travail (I). Pour autant, ces deux aspects méritent d'être envisagés conjointement : ils pointent l'importance de la négociation collective dans la détermination des responsabilités juridiques susceptibles d'être retenues en cas de connexion excessive affectant la santé mentale des salariés.

I. Se déconnecter des outils numériques pendant le temps de travail

Le 22 juin 2020 à Bruxelles un accord-cadre sur la digitalisation (*European social partners autonomous framework agreement on digitalisation*) a été conclu par les partenaires sociaux européens (ETUC, BusinessEurope, SMEunited, CEEP). Il concerne la transformation numérique de l'économie et ses implications pour le travail. Cette transition est perçue comme une opportunité mais aussi comme générant de nouveaux défis et risques pour les employeurs, les travailleurs et leurs représentants. Sans avoir d'effet obligatoire, l'accord-cadre a vocation à concerner tous les travailleurs et tous les secteurs d'activité, public ou privé, y compris ceux organisés à partir de plateformes numériques. Quatre problèmes principaux sont abordés dans l'accord : l'emploi et les compétences numériques ; les modalités de connexion et de déconnexion ; l'intelligence artificielle et l'humain ; le respect de la dignité humaine et la surveillance. Dans le volet sur la connexion et la déconnexion, la négociation collective apparaît comme l'instrument le plus approprié afin de préciser ce qu'il convient légitimement d'attendre des travailleurs lorsqu'ils utilisent des outils numériques¹⁶. Toutefois, il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer de la sécurité et de la santé du travailleur dans tous les aspects relatifs à son travail. L'accent est mis sur la prévention des effets nocifs de la connexion¹⁷. L'accord cadre européen énonce une liste de treize points visant à clarifier l'organisation du travail relative à l'usage des outils numériques au sein de l'entreprise, à son domicile ou en déplacement.

L'un des intérêts d'envisager conjointement la couple connexion/déconnexion avec la diversité des usages (professionnel/privé) et des temps de travail (pendant/en dehors) apporte de la clarté sur le champ de la négociation collective. Les situations anormales sont celles où une personne recourt à

16 « Achieving clarity on legitimate expectations that can be placed on workers when using such devices can be supported by collective bargaining at the appropriate levels in the Member States » p. 10

17 « To avoid possible negative effects on workers's health and safety and on the functioning of the enterprise, the focus should be on prevention...prevention is accorded the highest priority » p. 10

une connexion sur son temps de travail pour un usage privé ou, réciproquement, pour un usage professionnel hors de son temps de travail.

	Pendant le temps de travail	Hors temps de travail
Usage professionnel	normalité	anomalie ?
Usage privé	anomalie ?	normalité

La négociation devrait poser des règles de bonne pratique et un système de contrôle afin d'éviter le recours excessifs aux outils numériques pendant le temps de travail, au sein ou hors de l'entreprise, et de proscrire les outils numériques professionnels hors du temps de travail.

Néanmoins, les dispositions conventionnelles visant à limiter l'usage des outils numériques professionnels sur le temps de travail en entreprise restent encore marginales, malgré quelques exemples d'accords au niveau des entreprises¹⁸. Ainsi a pu être prôné, dans une entreprise rompue aux usages des outils numériques et de communication¹⁹, de « savoir se déconnecter au bureau » en particulier de sa messagerie professionnelle : « il est conseillé de se fixer des plages pour répondre, se « déconnecter » pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone »²⁰. Le conseil est apporté au nom de la productivité et de la créativité. De même, « la souplesse de l'utilisation du téléphone est la possibilité d'effectuer des déconnexions partielles et ciblées. Ces déconnexions ponctuelles permettent une maîtrise et un usage raisonné de l'outil »²¹. Les impératifs de productivité de l'entreprise sont présentés comme convergents avec ceux de bien-être du salarié : l'organisation du travail s'efforce de préserver la santé mentale des salariés en prévoyant des temps de déconnexion sur le lieu de travail.

Plus rares encore sont les dispositions conventionnelles affirmant le droit à la déconnexion des salariés dans le cadre du télétravail, réalisé le plus souvent à domicile. Malgré son importance pour la santé des travailleurs et les débats lors de la négociation, la déconnexion n'a pas donné lieu à une mention explicite dans l'accord national interprofessionnel sur le télétravail du 26 novembre 2020.

18 Est souvent mentionné en ce sens l'accord Manpower signé en novembre 2017. C. Feral-Schul, *Praxis Cyberdroit*, n°144.46, p. 429, 2020/2021 ; Y-M. Larher, *Les relations numériques et le travail*, thèse Paris II, 2017.

19 Accord collectif d'entreprise sur le droit à la déconnexion, Groupe Iliad, Free, 23 novembre 2017, art. 1 et 2.

20 op. cit., art. 1.

21 op. cit., art. 2. En pratique, le fait de téléphoner s'accompagne cependant de la consultation d'un outil connecté.

Il est certes des conventions de branche se prononçant clairement en ce sens²² ; il serait souhaitable que les partenaires sociaux s’emparent du sujet. Des négociations plus intenses seraient utiles car le droit légal et réglementaire ne prévoit pas de limite à la connexion : rien ne fait obstacle à ce que les travailleurs passent tout leur temps de travail en connexion continue face à un ordinateur, une tablette et un téléphone à portée de main, si ce n’est derrière les oreilles. Aucune obligation légale et réglementaire n’est formulée sous l’angle de la santé au travail, et la négociation collective reste quasi-inexistante sur ce point. Il convient de le déplorer, autant pour la santé mentale des travailleurs, que pour l’intensité des dispositifs de contrôle et de surveillance ainsi rendus techniquement disponibles. Il est regrettable que le droit à la déconnexion soit restreint à une déconnexion hors du temps de travail.

II. Se déconnecter des outils numériques hors du temps de travail

La loi française de 2016 se concentre pour l’essentiel sur la déconnexion des outils professionnels hors du temps de travail. L’intention est louable même s’il est paradoxal de rendre obligatoire une négociation sur « les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion » sans définir les contours de ce « droit », dont on peine dès lors à imaginer le « plein exercice », et plus encore « les modalités ». Faut-il renverser les choses et considérer que ce sont les dispositions conventionnelles qui vont déterminer les contours de la déconnexion du droit du salarié ? Dans sa proposition de directive, le Parlement européen fait l’effort de définir la « déconnexion » comme : « le fait ne pas se livrer à des activités ou des communications liées au travail au moyen d’outils numériques, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail »²³.

Ce « droit à la déconnexion » laisse sceptique : en première analyse, il n’ajoute rien au droit positif existant relatif au temps de travail. Sur le plan des principes, il n’y a point de demi-mesure : soit un salarié est « sur son temps de travail », soit il ne l’est point et ne peut être contraint à se connecter. Les juges français et européens ont statué plusieurs fois en ce sens. Ainsi, le fait pour un salarié « de n’avoir pu être joint en dehors de ses horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave »²⁴. Point besoin d’un droit à la déconnexion pour le dire. Même lorsqu’il doit se tenir dans un logement de fonction mis à sa disposition afin d’être en mesure d’intervenir en cas

22 Convention collective nationale des entreprises de courtage d’assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002) - Textes Attachés - Accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l’article 1er de l’ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d’urgence.

23 Résolution du 21 janvier 2021, op. cit., art. 2 1).

24 Cass. soc. 17 février 2004, n°01-45.899. D’autres décisions antérieures avait pu dire très clairement que le salarié ne pouvait se voir imposer des outils de travail, en particulier de connexion, à son domicile (Cass. Soc. 2 octobre 2001, n° 99-42.727).

d'urgence, le salarié peut « vaquer à ses occupations personnelles », car il n'est pas sur son temps de travail effectif²⁵. Aurait-il été plus clair de dire qu'il exerce ici son « droit à la déconnexion » ? On peut en douter. En revanche, s'il est exigé du salarié de « rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels besoins et se tenir prêt à intervenir », il s'agit d'une activité relevant du travail, d'une astreinte qui doit donner lieu, comme telle, à une contrepartie²⁶. L'obligation pour le salarié est ici de rester joignable et connecté, pour répondre à son employeur.

Derrière le « droit à la déconnexion » dont le salarié serait titulaire prospère l'idée d'un devoir pour le salarié de ne pas se connecter hors du temps de travail. Le rapport Mettling ayant inspiré la loi 2016 n'en fait pas mystère : « Le droit à la déconnexion est donc bien une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion »²⁷. Pareille conception se retrouve dans certains accords collectifs, au niveau interprofessionnel, de branche ou d'entreprise. Elle tend à atténuer la responsabilité de l'employeur dans la mise en place d'une organisation du travail favorisant la déconnexion et la santé mentale des travailleurs. Elle a ses détracteurs : les pratiques de déconnexion reposent sur une organisation saine du travail ; si devoir de déconnexion il y a, il pèse sur les employeurs et non les salariés²⁸.

Du reste, les analyses de la doctrine sont ici concordantes : « une chose est sûre : le droit à la déconnexion peut toujours être mobilisé comme un appendice du droit à la santé et à la sécurité des salariés ou de leur droit au respect d'une vie personnelle. Pratiquement, qu'il soit allégué que les mesures mises en place sont insuffisantes ou qu'elles n'ont pas correctement été appliquées, des salariés devraient pouvoir agir contre l'employeur, à la condition de rapporter la preuve d'une atteinte soit à l'intégrité psychique, soit à la vie personnelle »²⁹. La jurisprudence pourrait donc, au visa des dispositions relatives à l'obligation de sécurité de l'employeur, reconnaître, pour tous les salariés, un droit de se déconnecter lorsqu'ils estiment que leur santé ou le périmètre de leur vie personnelle est en danger³⁰.

25 Cass. soc. 8 septembre 2016, n° 14-23.714

26 Cass. Soc. 12 juillet 2018, n°17-13.029

27 Rapport Mettling, op. cit., en gras dans le rapport, p. 21 et les exemples cités p. 22. La préconisation n°19 du rapport récapitule les précédentes réflexions et invite à « compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion » (p. 56).

28 C. Mathieu, « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », M.-M. Pérétié et A. Picault, *Le droit à la déconnexion répond à un besoin de régulation*, « Le droit à la déconnexion : une chimère », *Revue de droit du travail* 2016, p. 592.

29 G. Loiseau, « La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées », *Droit social*, 2017, p. 463, n°11.

30 F. Rosa, « Le périmètre de la vie personnelle du salarié à l'épreuve des nouvelles technologies », *Juris Tourisme* 2020, n°228, p. 17.

La santé mentale des salariés est en jeu et l'entreprise peut être tenue pour responsable de par une organisation du travail défaillante. Les conseils des praticiens, en l'absence de sanction de défaut des accords, vont dans ce sens : « le plus grand risque (sic) relève selon nous de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. En effet, si l'employeur n'est pas en mesure de démontrer qu'il a mis en place toutes les mesures de nature à protéger la santé de ses salariés, notamment pour prévenir les risques de burn-out voire de harcèlement moral, risques qui pourraient découler d'une absence de déconnexion ou être accrus par une connexion excessive, il s'expose non seulement à des dommages et intérêts mais aussi éventuellement, à la reconnaissance d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail, et même de sa faute inexcusable »³¹. Il est en effet des cas d'espèce ayant établi des liens entre déconnexion et harcèlement.

Un salarié devrait-il pouvoir se connecter à des outils numériques de l'entreprise hors de son temps de travail ? L'employeur peut-il être tenu pour responsable d'une connexion excessive du salarié susceptible de nuire à sa santé mentale ?

La négociation collective sur la déconnexion vise à répondre à la première question sans pouvoir esquiver la seconde. Elle vise à réguler l'usage des outils numériques au sein de l'entreprise hors du temps de travail, et parfois pendant ce temps même. L'esprit est de sensibiliser les acteurs de l'entreprise en les incitant à produire des bonnes pratiques et des recommandations pour que les salariés ne se connectent pas hors de leur temps de travail. La faible dynamique de négociation collective parviendra peut être à cet objectif. Elle ne saurait étouffer un contentieux naissant pointant les responsabilités de l'employeur.

31 V. Stulz Stulz et Amélie D'Heilly, « En questions : le droit à la déconnexion », *JCP / Semaine juridique – édition sociale*, n° 42, 20 octobre 2020 ; voir aussi M. Griguer et Julie Swartz, Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise, *Cahiers de droit de l'entreprise*, n°2, mars-avril 2017.