

Dernière mise à jour le 08 novembre 2024

Droit à la déconnexion : le salarié peut refuser de répondre au téléphone en dehors de son temps de travail !

Le fait pour un salarié de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif.

Le droit à la déconnexion a été consacré par la loi Travail du 8 juin 2016 et l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017.

C'est le droit des salariés de ne pas répondre aux e-mails, messages et appels téléphoniques en dehors des heures de travail.

Il sert à :

- Garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- Garantir les temps de repos et de récupération ;
- Réguler la charge mentale et le stress ;
- Réduire les risques de burn-out et d'arrêt maladie ;
- Valoriser une culture de qualité de vie au travail.

Tous les salariés sont concernés par le droit à la déconnexion, et spécifiquement les cadres, les salariés itinérants ou non sédentaires, et les salariés en télétravail compte tenu de leur statut et conditions de travail.

Dans une affaire jugée récemment par la Cour de cassation, un chauffeur routier poids lourds s'était vu adressé trois avertissements :

- L'un fondé sur la circonstance que le salarié en repos ne s'était pas renseigné sur son travail du lendemain, ce qui avait conduit le responsable d'exploitation, à l'appeler à deux reprises, et un agent d'exploitation, à lui laisser un message sans réponse.
- Le second fondé sur la circonstance qu'un autre jour, le salarié s'était présenté à l'entreprise après deux jours de repos et qu'il n'avait pas sollicité, la veille de son retour, des informations sur l'organisation du travail, ni répondu à un texto de son employeur.
- Le dernier fondé sur l'absence de réponse à un texto émanant de l'agent d'exploitation et l'informant

de la mission du lendemain.

La Cour d'appel avait rejeté la demande d'annulation des avertissements formée par le salarié.

Elle considérait que :

- s'agissant de la première sanction disciplinaire, que le salarié s'est toujours conformé à la pratique suivant laquelle il lui revenait de se renseigner sur le travail pour le jour suivant un repos,
- s'agissant de la deuxième sanction, que le fait de devoir prendre contact avec l'employeur la veille d'une reprise de service concernant les missions à réaliser n'est pas proscrit par la convention collective applicable au transport routier et n'est pas anormal compte tenu du secteur d'activité,
- s'agissant de la troisième sanction, qu'une nouvelle fois le salarié n'avait pas respecté les consignes pourtant précédemment rappelées quant à la reprise du travail après une absence.

Mais la Cour de cassation censure la position des juges du fond et casse l'arrêt.

Elle rappelle en effet que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire.

Cette solution n'est pas nouvelle puisque la Haute Juridiction avait déjà rejeté le licenciement pour faute grave d'un ambulancier qui avait refusé de répondre à des appels téléphoniques répétés de son employeur, passés sur son téléphone portable personnel, alors qu'il se trouvait en dehors de ses horaires de travail.

Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-19.063.

[Le droit à la déconnexion des salariés](#)