

Dernière mise à jour le 18 décembre 2024

# Comment les salariés en forfait-jours peuvent-ils exercer leur droit à la déconnexion ?

**Les entreprises doivent être vigilantes quant au respect du droit à la déconnexion pour les salariés en forfait jours.**

L'accord collectif autorisant le recours au forfait jours dans l'entreprise doit obligatoirement prévoir les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. C'est une clause obligatoire de l'accord collectif sur le forfait jours.

Les salariés en forfait jours requièrent une vigilance particulière concernant le droit à la déconnexion, en raison de l'organisation spécifique de leur travail. Ils sont en effet souvent amenés dans la pratique à consulter leurs outils numériques professionnels (emails, téléphone, etc.) en dehors de leur temps de travail.

Il est conseillé de définir des plages horaires précises pendant lesquelles les salariés en forfait jours ne sont pas tenus d'être connectés ou joignables. Ces plages peuvent être :

- En soirée (par exemple après 20h) ;
- Le week-end ;
- Pendant les congés.

L'accord ou la charte de l'entreprise doit clairement spécifier ces périodes de déconnexion.

Il est recommandé de mettre en place des outils permettant de suivre le temps de connexion des salariés en forfait jours, comme :

- Des logiciels mesurant le temps passé sur les applications professionnelles ;
- Des rapports réguliers sur l'utilisation des outils numériques en dehors des heures habituelles.

Ces données doivent être analysées de manière anonyme pour respecter la vie privée des salariés.

Quelques exemples de modalités pour assurer leur droit à la déconnexion :

- Définir des plages horaires précises de déconnexion ;
- Paramétrer les outils pour bloquer les notifications hors temps de travail, bloquer les notifications sur les smartphones professionnels en soirée et le week-end ;
- Mettre en place des serveurs ne fonctionnant qu'à certaines heures ;
- Mettre en place des messages d'absence automatiques pendant les congés ;
- Sensibiliser les managers à ne pas solliciter leurs équipes hors horaires ;
- etc.

Les managers doivent montrer l'exemple en :

- Évitant d'envoyer des emails ou des messages en dehors des heures de travail ;
- Respectant eux-mêmes les plages de déconnexion définies ;
- Encourageant leurs équipes à se déconnecter.

L'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié en forfait jours est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail et notamment le respect du droit à la déconnexion.

Il est tenu de mettre en place des entretiens annuels individuels permettant, entre autres, d'évaluer la charge de travail des salariés en forfait jours, de s'assurer du respect des temps de repos, et d'aborder la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour les salariés en forfait jours qui télétravaillent, le droit à la déconnexion s'applique doublement. Ils bénéficient à la fois des dispositifs prévus dans l'accord forfait jours et de ceux éventuellement prévus dans l'accord ou la charte sur le télétravail.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/droit-deconnexion-salaries.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/teletravail.html> »