

## L'impossible droit à la déconnexion des salariés : « A chaque appel, ça me fait monter les pulsations »

**Introduit dans la loi depuis dix ans, le droit à la déconnexion peine encore à faire émerger des pratiques respectueuses du temps de repos des salariés.**

« Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu de répondre. » Cette mention, accolée automatiquement à chaque fin de courriel interne, fait sourire Sam (le prénom a été changé car il souhaite rester anonyme). « Ils ont dû l'inclure à cause de moi », est persuadé l'agent de maîtrise en marketing.

En 2023, en plein milieu de ses vacances à l'étranger, un collègue l'avait contacté sur WhatsApp pour une demande professionnelle. « Je n'avais pas de connexion, alors j'ai vu son message seulement le soir au bar de l'hôtel, seul endroit où je captais le Wi-Fi », se souvient Sam. De retour au travail, quelques jours plus tard, on lui avait reproché de ne pas avoir été assez réactif. Le trentenaire s'était offusqué : quid de son « droit à la déconnexion » ?

Introduit par la loi El Khomri de 2016, ce droit consiste à « ne pas être sollicité par les outils numériques en dehors du temps de travail », formule Pauline Mureau, avocate en droit social au cabinet [Voltaire Avocats](#). Si la législation ne donne aucune définition formelle, elle impose toutefois aux entreprises de plus de cinquante salariés d'adopter des « dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques » lors des négociations annuelles obligatoires sur la qualité de vie au travail, « en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ».

Les outils sont nombreux : envoi différé des messages, mise en sourdine des notifications, journées sans e-mails... Il revient à chaque structure de trouver ceux qui fonctionnent le mieux, et de les formaliser par un accord collectif ou, à défaut, une charte. Le rappel à la loi en pied de courriel en est devenu un exemple typique. « C'est mieux que rien », juge Sam, satisfait de son intervention. « Mais dans le fond, rien n'a changé », regrette le trentenaire, qui a été arrêté à la suite d'un burn-out à la fin 2025.

### « Désolés de vous déranger »

Dix ans après l'introduction du droit à la déconnexion, le chantier reste vaste. Malgré une « prise de conscience » des risques liés à l'hyperconnexion, près d'un travailleur sur quatre n'a pas bénéficié de « congé numérique » (semaines passées sans envoyer de courriels professionnels) en 2025, selon une enquête réalisée par l'Observatoire de l'infobésité et de la collaboration numérique, auprès de 29 000 personnes, principalement issues des secteurs de l'audit, du conseil et de l'administration. « Faire une charte ne suffit pas, confirme Audrey Richard, présidente de l'Association nationale des DRH (ANDRH). Il faut aussi former les managers, organiser des entretiens pour les salariés qui reviennent d'arrêt, ouvrir la discussion sur la charge de travail et le fonctionnement de l'équipe... »

Les sollicitations numériques abusives trahissent souvent des dysfonctionnements structurels dans les services. Angélique, aide-soignante en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), qui a souhaité conserver l'anonymat, raconte être régulièrement appelée par sa hiérarchie lors de ses journées de repos. « Désolé de vous déranger », s'excuse-t-on à chaque fois, avant de demander à l'employée si elle peut se rendre disponible.

« Ils sont dans la panade parce qu'il y a un arrêt ou un accident de travail », comprend la quadragénaire. Résultat, en un coup de fil, l'angoisse des cadres confrontés au manque de moyens de leur structure se transmet aux travailleuses, de façon parfois violente. « A chaque appel, ça me fait monter les pulsations, décrit Angélique. Ça peut m'empêcher de dormir, je ressasse la conversation pendant des heures dans mon lit parce que j'ai osé refuser. »

## Journées rallongées

Ce genre de cas arrive toutefois rarement jusqu'au tribunal. Selon Pauline Mureau, l'écrasante majorité des contentieux liés au droit à la déconnexion relève plutôt des salariés en forfait-jours, essentiellement des cadres, dont le temps de travail est décompté en jours plutôt qu'en heures. Cet aménagement leur permet en théorie de s'organiser comme ils le souhaitent. Antoine (prénom d'emprunt), développeur informatique dans une start-up, s'en satisfait : il ne travaille que six à sept heures par jour.

« J'arrive plus tard au boulot pour pouvoir déposer ma fille à la crèche, et je passe plus de temps à la pause-café avec mes collègues », détaille-t-il. Quitte à rouvrir son ordinateur une heure chaque soir, depuis son canapé, pour achever les tâches de la journée. « Je floute un peu les limites entre pro et perso, mais ça ne me dérange pas », assure-t-il. Ce type d'exemples amène la présidente de l'ANDRH, Audrey Richard, à faire état d'une « responsabilité partagée » entre employeur et salarié en matière de déconnexion.

Pour la sociologue du travail Anca Boboc, chercheuse senior à Orange Research, « la connexion continue doit se lire au regard des transformations plus profondes de la société, notamment l'individualisation croissante et l'intensification des rythmes de travail ». Ces transformations sont porteuses de nouvelles normes sociales, comme la quête de sens au travail et l'immédiateté communicationnelle.

Par leur caractère continu, instantané et individuel, les outils numériques répondent parfaitement à ces nouveaux besoins, permettant une « sensation d'autonomie ». Mais ils contribuent aussi à une « intensification du travail », met en garde Emmanuelle Lavignac, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT et membre de l'Observatoire du télétravail.

« On n'est pas suffisamment équipés au niveau du code du travail pour s'adapter à ça », déplore la CGT, qui espère voir émerger un « devoir » de déconnexion. Le syndicat scrute les discussions en cours au Parlement européen pour une directive sur la qualité de vie au travail (« Quality Jobs Act »), qui doit notamment aborder « l'intensification du travail et l'allongement du temps de travail » induits par les outils numériques. Elle devrait aboutir d'ici à la fin 2026.

## Les chiffres

**23 %**

C'est la part des travailleurs qui n'ont bénéficié d'aucune semaine de « *congé numérique* » en 2025, selon le référentiel 2026 de l'Observatoire de l'infobésité et de la collaboration numérique. Un chiffre en hausse par rapport à 2024.

**46 %**

0e77NMiCCMaXhcEE2XJqkL\_JHePyWM1695Wuso12aCRJc9xQChurMiEsxUJQGWI-KxaWnrHB7FFVXZQ4Z8DUY2wMDhI

C'est la proportion des salariés qui ont travaillé sur une plage horaire ou un jour atypique en 2024, sur une période de quatre semaines, selon une [enquête réalisée par l'Insee et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques](#) ; 37 % des cadres ont déclaré travailler le soir.

0e77NMiQCMaXhCEE2XJqkL\_JHePyWM1695Wuso12aCRJc9xQChurMhEsxUJQGWI-KxaWntHB7FFVXZQ4Z8DIUY2wMDhI