



# NEWSLETTER

## Droit du Travail et Protection Sociale

Mars 2025

### SOMMAIRE

#### ACTUALITÉ

#### DROIT DU TRAVAIL

- Discrimination syndicale et principe d'égalité : précisions sur l'évolution salariale des représentants du personnel. **p.2**
- Le CSE n'a pas à être consulté en cas de réorganisation interne de faible ampleur. **p.3**
- Harcèlement au travail : quand l'ambiance et la politique d'entreprise sont en cause. **p.4**
- Licenciement pour inaptitude : un nouvel arrêt ne prolonge pas la suspension. **p.6**
- Infractions pénales au travail : la responsabilité pécuniaire du salarié possible sans faute lourde. **p.7**

#### RSE

- RSE : bref focus sur les avancées et défis en 2024-2025. **p.8**
- CSRD & CS3D : le grand allègement des obligations de reporting. **p.9**

#### PROTECTION SOCIALE

- Maladie professionnelle & burn-out : la Cour d'appel de Paris rappelle à l'ordre la CPAM. **p.10**

#### VU DANS LA PRESSE

- Droit à la déconnexion : allier pédagogie et outils pour garantir son respect (Focus RH, février 2025). **p.11**

# DISCRIMINATION SYNDICALE ET PRINCIPE D'EGALITE : PRECISIONS SUR L'EVOLUTION SALARIALE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Par un arrêt du 22 janvier 2025 ([Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-20.466](#)), la Cour de cassation vient préciser les modalités d'évolution de la rémunération des salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel lorsque leur nombre d'heures de délégation dépasse 30 % de leur durée contractuelle de travail.

### Les augmentations salariales à prendre en compte

En application du code du travail :

- Les salariés investis de mandats représentatifs doivent bénéficier, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, d'une évolution salariale « *au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable* ».
- En l'absence de salariés relevant d'une catégorie professionnelle comparable, l'entreprise doit prendre pour référence l'ensemble des augmentations salariales, générales et individuelles.

La Cour de cassation ajoute que cette dernière règle s'applique y compris lorsque certaines augmentations individuelles résultent de promotions professionnelles impliquant un changement de catégorie professionnelle.

Les juges, en interprétant plus largement le texte, renforcent la protection des salariés exerçant un mandat dans l'entreprise et accentuent l'obligation des employeurs en matière d'égalité salariale.

### Vigilance renforcée des employeurs sur leur politique de rémunération

Cette jurisprudence invite les employeurs à faire preuve de davantage de rigueur dans la gestion des augmentations salariales. Pour ce faire, il peut être recommandé :

#### 1. De formaliser de manière plus précise les données salariales, en :

- documentant davantage les augmentations générales et individuelles, y compris celles liées aux promotions.
- conservant une traçabilité complète des justifications de chaque revalorisation.

#### 2. D'évaluer de manière périodique les évolutions salariales des représentants du personnel, par exemple en mettant en place un suivi annuel systématique de la rémunération des salariés concernés pour vérifier leur alignement avec l'évolution des autres rémunérations.

#### 3. De sécuriser les pratiques salariales en :

- distinguant précisément les différents types d'augmentations (générales, individuelles, promotions) au sein des documents internes relatifs aux évolutions salariales et,
- lorsque cette distinction n'existe pas, en établissant une méthode de calcul rigoureuse permettant de justifier objectivement chaque revalorisation.

# LE CSE N'A PAS A ETRE CONSULTE EN CAS DE REORGANISATION INTERNE DE FAIBLE AMPLEUR

*Dans un arrêt du 27 novembre 2024 ([Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.806](#)), la Cour de cassation rappelle que la consultation du comité social et économique (CSE) n'est pas requise pour des mesures ponctuelles ou individuelles **sans incidence significative sur la marche générale de l'entreprise**. Tel est le cas dans l'hypothèse d'une réorganisation des locaux et de changements organisationnels.*

## Réorganisation et Changements Technologiques

Dans cette affaire, un CSE avait assigné en référé plusieurs sociétés et associations faisant partie d'une unité économique et sociale (UES) pour obtenir la suspension de projets de réorganisation. Le CSE estimait que ces projets auraient dû faire l'objet d'une consultation préalable, citant plusieurs mesures, selon lui d'importance, comme :

- La création supposée d'un open space.
- Un changement de logiciel pour le personnel administratif.
- La modification de fiches de poste et du processus de recrutement.
- Une baisse d'effectif de huit salariés en quatre mois.

La cour d'appel avait jugé que ces mesures étaient ponctuelles ou individuelles, sans incidence sur l'organisation générale de l'entreprise, de sorte que le projet ne nécessitait pas de consultation préalable du CSE.

## Pas de consultation en l'absence de changement important

La Cour de cassation a confirmé la position des juges d'appel, estimant que :

- La réorganisation n'avait pas conduit à la création d'un open space.
- Le changement de logiciel, ayant les mêmes fonctions que celui utilisé précédemment, n'impactait pas les conditions de travail.
- Les modifications de fiches de poste n'entraînaient pas de changements importants, ce que confirmaient des attestations de salariés.
- La réduction d'effectifs résultait de promotions, mutations volontaires, et reprises de fonctions, sans effet significatif sur la structure générale.

Si certains types d'opération appellent une consultation préalable du CSE, tel n'est pas toujours le cas des projets de réorganisation interne. Le principal critère relevé par les juges sera celui de l'importance du projet et de son impact, notamment sur :

- la durée et pérennité de la mesure : temporaire ou permanente,
- le nombre de salariés concernés,
- les conséquences sur les conditions de santé, sécurité et horaires.

Cette décision souligne l'importance d'évaluer l'impact réel des mesures envisagées avant d'opter pour la consultation du CSE

# HARCELEMENT AU TRAVAIL : QUAND L'AMBIANCE ET LA POLITIQUE D'ENTREPRISE SONT EN CAUSE

*Le harcèlement en entreprise évolue dans sa reconnaissance juridique, avec des décisions récentes qui en élargissent la portée.*

*La Cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 26 novembre 2024 (n°21/10408), et la [Cour de cassation, chambre criminelle, dans un arrêt du 21 janvier 2025 \(n°22-87.145\)](#), précisent les contours du harcèlement au travail en consacrant les notions de « harcèlement d'ambiance » et de « harcèlement institutionnel ».*

## **Le harcèlement d'ambiance à caractère sexuel reconnu par la Cour d'appel de Paris**

1. Une salariée licenciée a saisi la juridiction prud'homale pour faire reconnaître un harcèlement discriminatoire lié à des propos et comportements sexistes. Elle dénonçait notamment les propos tenus en ce sens par ses collègues masculins, ainsi que des échanges de mails où circulaient des images suggestives accompagnées de commentaires graveleux.
2. La Cour d'appel a jugé que **cette culture d'entreprise**, à laquelle l'employeur n'avait pas mis un terme malgré des signalements, créait un **harcèlement d'ambiance** à caractère sexuel.
3. La Cour a également retenu un **manquement à l'obligation de sécurité**, en raison de lacunes dans l'enquête interne, de l'absence de nomination d'un référent harcèlement sexuel et de l'inaction de l'employeur face aux alertes.
4. La salariée a ainsi obtenu des dommages et intérêts ainsi que l'annulation de son licenciement.

## **Le harcèlement institutionnel consacré par la Cour de cassation**

1. L'affaire, médiatique, faisait suite à la plainte déposée par un syndicat à l'encontre d'une entreprise et de ses dirigeants dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de réduction de 22 000 postes.
2. Les plaignants dénonçaient une **politique managériale anxigène** fondée notamment sur des pressions constantes au contrôle des départs, avec un objectif « coûte que coûte », des réorganisations incessantes, une surcharge de travail, etc.
3. Confirmant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation a validé l'existence d'un **harcèlement moral institutionnel**, en considérant que la loi n'exige ni qu'une victime déterminée soit identifiée ni que le harcèlement découle d'une relation interpersonnelle. Pour la Cour, il suffit que l'auteur et la victime appartiennent à une même communauté de travail.
4. Elle confirme ainsi que la mise en œuvre d'une politique d'entreprise ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail pouvait caractériser une situation de harcèlement moral institutionnel entrant dans les prévisions de l'article 222-33-2 du code pénal.

## Des implications concrètes pour les employeurs

1. Ces décisions renforcent l'obligation de prévention et de réaction de l'employeur face aux situations de harcèlement et appellent à une vigilance accrue en la matière.
2. Elles confirment que l'inaction de l'entreprise face à un environnement toxique ou à une politique de management abusive peut engager sa responsabilité et par ailleurs conduire à ce que les ruptures des contrats de travail soient jugées nulles.



# LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE : UN NOUVEL ARRÊT NE PROLONGE PAS LA SUSPENSION

Aux termes d'un arrêt du 29 janvier 2025 ([Cass. soc., 29 janv. 2025, n° 23-18.585](#)), la Cour de cassation confirme que la délivrance d'un arrêt de travail postérieur à une déclaration d'inaptitude ne suspend pas à nouveau le contrat du salarié.

## **Un salarié inapte réclame le maintien de salaire sur la base d'un nouvel arrêt**

Dans cette affaire, un salarié avait été placé en arrêt maladie, avec maintien de salaire selon sa convention collective. Déclaré inapte le 13 avril 2017 avec impossibilité de reclassement, il a été licencié pour inaptitude le 30 juin 2017. Toutefois, entre-temps, il avait obtenu un nouvel arrêt de travail du 14 avril au 28 mai 2017 et réclamait, sur cette base, un maintien de salaire.

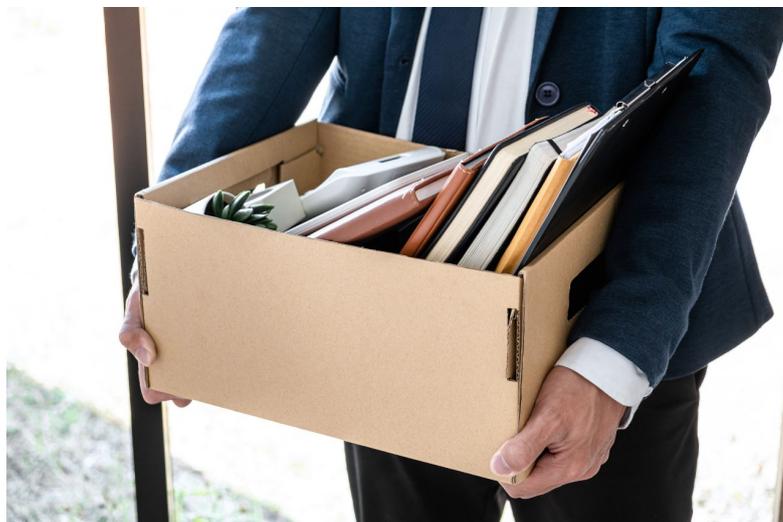
## **Un nouvel arrêt de travail ne prolonge pas la suspension du contrat**

La Cour de cassation confirme l'analyse des juges d'appel : une fois l'inaptitude constatée par le médecin du travail, le régime de l'inaptitude s'applique immédiatement. Le nouvel arrêt de travail n'a donc pas pour effet d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat impliquant une nouvelle visite.

## **Une décision conforme à la jurisprudence constante**

Cette position s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 13 mars 2019, n° 17-26.127), qui empêche les salariés de contourner le régime applicable à l'inaptitude en sollicitant un nouvel arrêt de travail ; ce qui conduit à rappeler que la seule contestation possible de l'inaptitude reste celle de la procédure spécifique instaurée en procédure accélérée au fond devant le Conseil de prud'hommes, dans les 15 jours de l'avis rendu.

L'arrêt rappelle ainsi aux employeurs que la déclaration d'inaptitude entraîne un régime spécifique et que tout arrêt de travail postérieur éventuel ne prolonge pas la suspension du contrat ni ne remet en cause l'inaptitude déclarée par le médecin du travail. Une vigilance accrue des services RH et paie reste essentielle pour éviter toute difficulté dans la conduite de la procédure.



# INFRACTIONS PENALES AU TRAVAIL : LA RESPONSABILITE PECUNIAIRE DU SALARIE POSSIBLE

*Aux termes d'un arrêt du 14 janvier 2025 ([Cass. crim 14 janvier 2025 n°24-81.365](#)), la Cour de cassation juge de manière inédite que l'employeur peut engager la responsabilité pécuniaire d'un salarié après une infraction pénale, même non intentionnelle, sans qu'il soit besoin pour lui de démontrer une faute lourde.*

## **La responsabilité pécuniaire du salarié engagée par une infraction pénale**

Dans cette affaire, le tribunal correctionnel, confirmé en appel, avait déclaré le salarié coupable d'infraction de la route (excès de vitesse et conduite sous l'emprise de cannabis, en récidive), ce qui avait causé un accident et de ce fait, gravement endommagé le véhicule appartenant à l'entreprise. Celle-ci s'était en conséquence constituée partie civile en sollicitant, au titre des intérêts civils, la condamnation du salarié à près de 120.000 euros de dommages-intérêts en réparation des dommages matériels constatés.

Le salarié s'était pourvu en cassation, en arguant du principe que sa responsabilité pécuniaire ne peut être engagée par l'employeur qu'en cas de faute lourde ou d'infraction intentionnelle. La Cour de cassation rejette l'argument, jugeant que l'employeur peut engager la responsabilité pécuniaire du salarié, même sans faute lourde, pour réparer le préjudice matériel causé par une infraction pénale commise dans l'exercice de son activité professionnelle.

## **L'engagement de la responsabilité du salarié n'est pas une sanction pécuniaire**

A l'appui du principe qu'elle dégage, la Cour de cassation précise que cette réparation du dommage, au titre des intérêts civils, n'est pas une sanction pécuniaire interdite par l'article L. 1331-2 du Code du travail. Elle suppose toutefois que le salarié ait été déclaré coupable au titre des infractions. La faute lourde et ses conditions, à savoir l'intention de nuire, n'est donc pas requise dans une telle hypothèse, conditionnée toutefois par la mise en mouvement – et l'aboutissement – de l'action publique au titre des manquements infractionnels établis.

## **Implications pratiques de l'arrêt**

Cette décision ouvre la voie pour les employeurs à engager la responsabilité d'un salarié ayant commis une infraction, qu'elle soit intentionnelle ou non, pendant l'exercice de ses fonctions professionnelles. Rappelant le régime spécifique applicable à la matière pénale, cette décision incite ainsi les employeurs à ne pas renoncer à se constituer partie civile en présence d'une infraction.



# RSE : BREF FOCUS SUR LES AVANCEES ET DEFIS EN 2024-2025

*L'année 2024-2025 marque une étape cruciale dans l'évolution de la RSE avec des avancées réglementaires et des défis significatifs. Entre les nouvelles obligations de reporting (CSRD) susceptibles d'être prochainement aménagées, les interdictions de produits issus du travail forcé, et l'essor des clauses de compliance, les entreprises doivent s'adapter rapidement pour rester conformes et compétitives.*

## **Précisions données sur la méthode pour parvenir au Reporting durabilité**

L'Autorité des Marchés Financiers (AMF) a publié en décembre 2024 un rapport sur les déclarations de performance extra-financière (DPEF) de 41 sociétés cotées, soulignant une appropriation progressive des normes ESRS. Cependant, l'AMF appelle à une progression continue pour se conformer à la Directive CSRD. Les entreprises, en particulier, doivent se concentrer sur l'analyse de matérialité, la structure de l'état de durabilité, et le reporting taxonomie, en ligne avec les priorités de supervision européennes de l'ESMA pour 2024.

## **Interdiction des Produits Issus du Travail Forcé**

Autre actualité RSE, dans son volet relatif aux droits humains, le règlement européen 2024/3015, publié le 12 décembre 2024, interdit la mise sur le marché de produits issus du travail forcé, quel que soit leur stade de production. Les autorités compétentes pourront ainsi lancer des enquêtes et prononcer des sanctions dissuasives. Ce règlement, qui sera applicable à partir du 14 décembre 2027, est en lien direct avec la Directive sur le Devoir de Vigilance (CS3D), renforçant ainsi les obligations des entreprises en matière de droits humains.

## **Transparence et Intégrité des Notations ESG**

Un autre règlement européen 2024/3005 publié le 12 décembre 2024, vise à harmoniser et rendre plus transparentes les activités de notation ESG. Les fournisseurs de notations devront être agréés par l'Autorité européenne des marchés financiers (AEMF) et séparer leurs activités commerciales pour éviter les conflits d'intérêts. Ce règlement vise à renforcer la confiance des investisseurs dans les produits financiers durables.

## **Clarifications sur la Taxonomie Européenne**

La Commission européenne a publié de son côté une série de FAQ fin novembre 2024 pour aider à la mise en œuvre du règlement sur la taxonomie. Ces clarifications concernent les exigences générales, les critères techniques pour des activités spécifiques, et les obligations de déclaration. Elles visent à garantir que les activités économiques contribuant à un objectif environnemental ne causent pas de dommages significatifs à d'autres objectifs.

En conclusion de ces actualités, l'année 2024-2025 se trouve marquée par des avancées réglementaires significatives en matière de RSE. Les entreprises doivent non seulement se conformer à de nouvelles obligations de reporting et de transparence, mais aussi intégrer des pratiques durables dans leurs opérations quotidiennes en faisant preuve d'une vigilance accrue. Comment les entreprises peuvent-elles naviguer dans ce paysage réglementaire complexe tout en restant compétitives ? Le cabinet se tient naturellement à votre entière disposition pour échanger sur le sujet.

# CSRD & CS3D : LE GRAND ALLEGEMENT DES OBLIGATIONS DE REPORTING

*Aux termes de son projet de législation Omnibus dévoilé ce jour, la Commission européenne annonce une simplification massive des textes européens pris jusque là dans le cadre du Green Deal, dont une réduction drastique du champ d'application de la CSRD. 80 % des entreprises initialement concernées ne seront plus soumises aux exigences de reporting de durabilité.*

## I. Un allègement massif du reporting de durabilité

Aux termes du projet dévoilé, la Commission européenne propose une modification de la directive CSRD afin de réduire les charges administratives des entreprises et de renforcer leur compétitivité. Parmi les mesures clés annoncées :

- **Restriction du champ d'application de la CSRD** aux entreprises de plus de 1 000 salariés, excluant ainsi 80 % des sociétés initialement concernées.
- **Report de deux ans** des obligations de reporting pour les entreprises toujours soumises à la directive.
- **Suppression des exigences sectorielles spécifiques** et simplification des normes de reporting.
- **Introduction d'un reporting volontaire** pour les entreprises hors champ d'application, basé sur une norme allégée.
- **Allègement de la Taxonomie** : exemption pour les activités non significatives et possibilité de reporting partiel.

## II. Un recul également du devoir de vigilance et du CBAM

En parallèle, la Commission propose une révision de la directive CSDDD et du mécanisme CBAM aux fins de simplification :

- **CSDDD (devoir de vigilance) :**
  - Report de l'entrée en application des obligations.
  - Simplification des obligations de diligence raisonnable.
  - Limitation des demandes d'informations adressées aux PME.
- **CBAM (Mécanisme d'ajustement carbone aux frontières) :**
  - Exemption des petits importateurs.
  - Allègement des procédures administratives.
  - Maintien de la couverture de 99 % des émissions de CO2.

## Quelles conséquences pour les entreprises et la transition écologique ?

La Commission prévoit que ces ajustements entraîneront des économies de 6,3 milliards d'euros par an en charges administratives, et permettront de mobiliser 50 milliards d'euros d'investissements publics et privés. Toutefois, ces mesures pourraient aussi ralentir la transition écologique en réduisant la visibilité sur les impacts des PME.

Ces propositions doivent encore être validées par le Parlement européen et le Conseil. Reste à voir si elles seront perçues comme un rééquilibrage nécessaire ou un recul des engagements du Green Deal et si, par suite, le Gouvernement français sera amené à modifier la transposition faite en décembre 2023.

# MALADIE PROFESSIONNELLE & BURN-OUT : LA COUR D'APPEL DE PARIS RAPPELLE A L'ORDRE LA CPAM

*Dans un arrêt du 7 février 2025, la Cour d'appel de Paris (RG 21/05628) vient de nouveau juger **inopposable** à l'employeur la décision de prise en charge d'une dépression en maladie professionnelle et ce, **malgré les avis favorables de deux CRRMP**. Elle rappelle que la CPAM doit démontrer, par des éléments matériels étayés, le lien direct et essentiel entre le travail et la pathologie.*

## Une prise en charge contestée malgré deux avis favorables des CRRMP

- Une salariée sollicitait la reconnaissance en maladie professionnelle de ses troubles anxio-dépressifs.
- S'agissant d'une maladie hors tableau, un premier CRRMP avait été conduit à rendre un avis favorable. Sur contestation, le second CRRMP avait également rendu un avis favorable, validant l'existence d'un lien direct et essentiel entre son activité et son état de santé.
- L'employeur contestait la décision de prise en charge de la CPAM devant la Cour d'appel de Paris.

## L'absence de preuve du lien entre travail et maladie

- La Cour souligne que **la CPAM ne peut se contenter d'un avis médical favorable pour établir le caractère professionnel d'une maladie**. Elle doit apporter des preuves matérielles.
- Or, en l'espèce, **aucun élément objectif ne corroborait la surcharge de travail** invoquée par la salariée.

- Les **entretiens annuels** ne faisaient état d'**aucune difficulté professionnelle**.
- Plusieurs **témoignages de collègues** confirmaient que la salariée évoquait davantage des problèmes personnels que des difficultés liées à son travail.

## Un rappel à l'ordre pour les CPAM

Cet arrêt, qui fait écho à d'autres décisions récentes de juges du fond, dont une de la même Cour le 24 janvier 2025, et aux termes desquelles, les juges, loin de se borner à homologuer la position des CRRMP, **renforce leur contrôle sur la prise en charge des maladies professionnelles, en particulier sur celles hors tableau**. Il rappelle aux CPAM leur obligation de **mener une enquête approfondie et de collecter des preuves tangibles** avant de reconnaître une pathologie comme professionnelle. Dans le cas contraire, cette prise en charge doit être inopposable à l'entreprise.



## VU DANS LA PRESSE

« FOCUS RH », FÉVRIER 2025

**FocusRH**  
Actualité et Évolution des Ressources Humaines

Librairie FocusRH TV Newsletter [in](#) [X](#)

+ RECHERCHÉS : Logiciels RH | Santé & social | Relations écoles | Formation en RH

ACTUALITÉ TRIBUNES FORMATION STRATÉGIE RH RECRUTEMENT RÉMUNÉRATION CARRIÈRE RH Rechercher un article  OK Formaguide

ACCUEIL >> SANTÉ & SOCIAL >> STRESS AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX >> DROIT À LA DÉCONNEXION : « ALLIER PÉDAGOGIE ET OUTILS POUR GARANTIR LE RESPECT DES TEMPS DE REPOS »

STRESS AU TRAVAIL ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

# Droit à la déconnexion : « Allier pédagogie et outils pour garantir le respect des temps de repos »

Publié le 18/02/2025

Alors que la cour d'appel de Versailles a rappelé en fin d'année 2024 les obligations des employeurs en matière de droit à la déconnexion et de contrôle de la charge de travail, la question de son application concrète reste un défi pour de nombreuses entreprises.



**Laurent Cailloux-Meurice**, avocat of counsel au sein du cabinet Derriennic Associés, revient pour Focus RH sur les bonnes pratiques à mettre en place pour garantir le droit à la déconnexion.

## Quels sont les droits et devoirs des employeurs et salariés en matière de déconnexion ?



Les **salariés** ont le droit de ne pas être connectés en dehors de leurs heures de travail, afin de **préserver leur temps de repos** et leur vie personnelle. De leurs côtés, les **employeurs** doivent veiller à ce que les salariés puissent effectivement **se déconnecter**, en contrôlant leur **charge de travail** et en respectant leurs horaires. Ils doivent également mettre en place des dispositifs permettant l'exercice de ce droit. Au-delà, certaines formes d'organisation du travail (**télétravail**, forfait-jours), parce qu'elles sont susceptibles d'impacter le **droit à la déconnexion**, impliquent pour l'employeur l'obligation de prévoir au moins un **entretien annuel** dédié à l'articulation de ce droit avec la vie personnelle du salarié.

## Comment les entreprises doivent-elles appliquer le droit à la déconnexion en 2025 ?

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent en principe **négoier des accords** sur le droit à la déconnexion. Elles doivent définir des plages **horaires de repos**, **limiter les sollicitations** hors temps de travail et sensibiliser les managers et salariés à l'**importance de la déconnexion** et d'un équilibre vie professionnelle/personnelle.

## Quels sont les risques juridiques pour un employeur qui ne met pas en place d'actions concrètes ?

Un employeur peut être condamné à des **dommages-intérêts** pour **manquement à son obligation** de loyauté et de sécurité. Il risque également des sanctions pour non-respect des dispositions légales et conventionnelles sur le temps de travail et de repos. Le cas n'est pas rare comme en témoigne une **décision de la cour d'appel de Versailles** du 9 octobre 2024 qui a condamné un employeur à des dommages-intérêts à hauteur de 6 000 euros.

## Quels sont les constats actuels sur la surcharge numérique en entreprise ?

La **surcharge numérique** progresse, avec des salariés souvent sollicités en dehors de leurs heures de travail. Ses impacts sur la santé sont notables : **stress**, **burn-out** et **troubles du sommeil**. Des études montrent que près de 50 % des salariés travaillent hors de leurs horaires contractuels. Ce phénomène va également à l'encontre de la **RSE** et du **numérique responsable**.

## Y a-t-il des secteurs ou des métiers plus touchés ?

[Droit à la déconnexion : « Allier pédagogie et outils pour garantir le respect des temps de repos »](#)

2/3

Les secteurs les plus touchés sont ceux où la **communication numérique** est intense, comme les technologies de l'information, le conseil et les services. Les **cadres et managers** sont particulièrement **concernés**. Ceci explique que certaines branches, comme Syntec, aient négocié des accords à leur niveau pour tenter de **faire évoluer** l'activité tout en préservant ce droit à la déconnexion.

## Comment mettre en place une politique efficace de déconnexion ?

Il est recommandé de définir, en concertation avec les représentants du personnel, des **plages de déconnexion obligatoires**, de [former les managers](#) à respecter ces plages et de mettre en place des **outils techniques** pour garantir son application et limiter les sollicitations hors temps de travail.

## Faut-il alors privilégier des actions pédagogiques ou des outils bloquants ?

Une **combinaison** des deux est souvent la plus efficace. Les **actions pédagogiques** sensibilisent et responsabilisent, tandis que les **outils bloquants** (comme la coupure des serveurs) garantissent le respect des plages de déconnexion. Par exemple, l'accord de branche Syntec prévoit une procédure d'alerte en cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant les temps de repos ou encore la nomination d'un **réfèrent à la déconnexion dans les entreprises de plus de 250 salariés**.

Nous accompagnons naturellement nos clients dans la mise en œuvre de ces dispositifs, tant sur les aspects juridiques qu'opérationnels, afin qu'ils puissent véritablement s'engager dans ces démarches aujourd'hui attendues par les collaborateurs mais également par la société dans le cadre d'une [démarche RSE plus globale](#).

Propos recueillis par Rachida Soussi