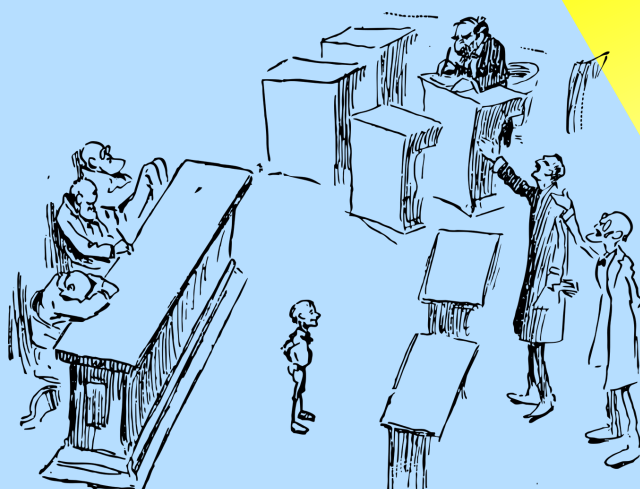




L'ARRET DE LA SEMAINE

CA REIMS, 10/05/23, RG N° 22/00655 : LE DROIT À DÉCONNEXION POUR UN SALARIÉ AU FORFAIT



FAITS DE L'ESPÈCE

Au dernier état de la relation contractuelle, une salariée occupait un poste de **directrice régionale** étant soumise à une convention de forfait de 216 jours.

Elle a finalement été licenciée pour **inaptitude** et impossibilité de reclassement.

Invoquant un comportement fautif de son employeur à l'origine de son inaptitude, elle a saisi les juridictions prud'homales.



RÈGLE DE DROIT

En vue de mettre en place une convention de forfait en jours, un **accord collectif** doit déterminer les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son **droit à la déconnexion**.

Il **incombe** à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de **la santé et de la sécurité** des salariés soumis au régime du forfait en jours. A défaut, la convention de forfait en jours est **sans effet (Cass. soc., 19/12/18, n° 17-18.725)**.



COURT



Au cas présent, la Cour d'appel relève qu'un accord collectif sur **le droit à la déconnexion** a été signé aux termes duquel les parties reconnaissent l'importance d'un tel droit notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée. Or, la salariée produisait de nombreuses pièces (messages WhatsApp, mails, SMS) permettant d'établir qu'à plusieurs reprises, des échanges sont intervenus **en dehors du temps de travail** entre la salariée et ses supérieurs.

Ainsi, pour la Cour, en agissant de la sorte, l'employeur **a méconnu** le droit à la déconnexion de sa salariée, en ne lui laissant pas la possibilité de **se déconnecter** des outils de communication à distance mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de son temps de travail et notamment durant son **temps de repos**, peu important qu'une formation sur le droit à la déconnexion ait été dispensée à la salariée.

De même, l'employeur n'établissait pas avoir mis en place, dans le cadre de la convention de forfait, **l'entretien annuel individuel** devant porter notamment sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Dès lors, il est établi que des manquements de l'employeur à son **obligation de sécurité** ont perduré dans le temps et ont eu pour conséquence de **priver régulièrement** la salariée de temps de repos et de congés, ce qui a conduit à la dégradation de son état de santé et à son **inaptitude**.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon