

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 7 DECEMBRE 2017

SUR LE DROIT A LA DECONNEXION CHEZ L'ASSOCIATION ENFANCE CATALANE

Le 7 décembre 2017, la Direction de l'association ENFANCE CATALANE et les représentants de l'organisation syndicale C.G.T. ont conclu un accord collectif d'entreprise relatif à la mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de cette association.

Cet accord d'entreprise nourrit l'objectif de favoriser un équilibre entre la « contrainte » que peut ressentir un salarié lorsqu'il doit se connecter et la « liberté » dont celui-ci dispose de « travailler différemment à condition qu'elle n'empiète pas sur la liberté des autres » (article 3).

En outre cet accord met en exergue les différentes définitions nécessaires à une appréhension pertinente du droit à la déconnexion à l'aune des nouvelles technologies.

Ainsi, il énonce que (article préliminaire):

1/ « Le droit à la déconnexion » est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

2/ Les outils numériques professionnels constituent les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.

3/ Le temps de travail regroupe les horaires de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur et comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos ».

Par ailleurs, **le champ d'application de l'accord est clairement défini** en ce sens que seuls sont concernés « les salariés dont les tâches et responsabilités particulières les amènent à utiliser leurs outils professionnels et à répondre aux sollicitations en dehors de leurs horaires de travail », notamment les salariés d'astreinte et les cadres non soumis à horaires (article 1).

Ainsi, l'accord permet les sollicitations numériques en dehors des heures de travail lorsque celles-ci sont « justifiées par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause » (article 3).

De surcroît, conscient que l'utilisation des outils numériques occasionnent des **situations de stress**, l'accord vise deux types de mesure qui ont vocation à les réduire.

D'une part, ils recommandent aux salariés de **lutter contre « l'infobésité »**, que ce soit en « s'interrogeant sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles, ou l'indication d'un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel » (article 5).

D'autre part, l'accord préconise des **situations simples visant à limiter les situations de stress**, telles que « s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un appel/courriel/SMS à un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail), (...), définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence » (article 4).

Multidirectionnel l'accord d'entreprise ENFANCE CATALANE appréhende le droit à la déconnexion dans sa globalité.

Par ailleurs, bien que signé en décembre 2017, cet accord vise uniquement l'article L.2242-8,7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, sans référence à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail qui fait du droit à la déconnexion un sujet autonome de négociation.

Mais même sans cette référence, il est intéressant de noter que cet accord traite uniquement du droit à la déconnexion, sans référence à la qualité de vie au travail comme l'y invitait la loi antérieure. En revanche, il est conforme à l'ordonnance précitée en ce sens que l'accord considère le droit à la déconnexion un thème de négociation autonome. Il le considère comme une réelle faculté à la disposition des salariés, pour lesquels les partenaires sociaux organisent sa mise en œuvre.