



ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR LE DROIT A LA DECONNEXION
(Article L.2242-8, 7° du Code du travail)

ENTRE :

L'association **l'ENFANCE CATALANE**

enregistrée sous le n° **776 190 613 000 47**

dont le siège social est situé : **43 rue Paul RUBENS 66000 PERPIGNAN**

représentée par _____ en sa qualité de Président,

ET

L'organisation syndicale représentative **C.G.T**,

représentée par _____, mandatée par _____, délégué syndical.

APRES AVOIR RAPPELE QUE :

Les signataires se sont réunis pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L.2242-8,7° du Code du travail tel qu'issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE PRELIMINAIRE : DECONNEXION – DEFINITIONS

Il y a lieu d'entendre par :

- **Droit à la déconnexion** : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.
- **Outils numériques professionnels** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance.
- **Temps de travail** : 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.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le droit à la déconnexion ne concerne pas tous les salariés. La règle de droit commun est que le salarié est censé travailler pendant le temps réservé à cet effet et sur son lieu de travail. Le salarié est donc susceptible de se connecter uniquement pendant son temps de travail.

Le présent accord concerne en premier 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.

Ces salariés sont :

- Les salariés en position d'astreinte qui doivent rester joignables et consultables pendant toute la période de leur mobilisation.
- Les salariés, lorsqu'un séjour « transfert » est organisé, responsables de celui-ci afin qu'ils puissent être joignables à tout moment.
- Les cadres non soumis à horaires lorsque la situation exceptionnelle rencontrée dans un des services dont ils ont la responsabilité l'exige.

ARTICLE 2 : SENSIBILISATION A LA DECONNEXION

Dans le cadre de bonnes pratiques liées à l'utilisation des différents outils numériques et afin d'être dans un principe de bienséance et de respect des autres, il est recommandé que chaque salarié soit sensibilisé à la déconnexion (téléphone en mode silencieux, messagerie déconnectée...) pendant certains espaces de temps de travail notamment les temps de réunion, de pause dans les lieux collectifs.

ARTICLE 3 : DROIT A LA DECONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des salariés de l'ENFANCE CATALANE.

Les cadres hiérarchiques s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, de contacter les salariés de leur équipe en dehors de leurs horaires de travail.

Dans tous les cas, l'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnelle en dehors des horaires de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Néanmoins, le droit à la déconnexion se pose essentiellement lorsque le salarié se connecte avec un sentiment de contrainte, lorsque l'organisation et les relations de travail font que la charge de travail est mal perçue. Mais a contrario, le droit de se connecter à son outil de travail en dehors de son temps de travail doit constituer aussi une liberté, « une liberté de travailler différemment à condition qu'elle n'empiète pas sur la liberté des autres » c'est-à-dire qu'elle n'implique pas, n'oblige pas, ne mobilise pas l'attention des autres.

Chaque salarié doit essayer afin de respecter la liberté de chacun de :

- Ne pas envoyer de courriel en dehors des heures de travail.
- Ne pas envoyer de courriel pendant une période de suspension du contrat de travail (maladie, congé...).
- Ne pas utiliser les outils (messagerie, téléphone..) pendant les périodes de repos.

ARTICLE 4 : LUTTE CONTRE LE STRESS LIE A L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES PROFESSIONNELS

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (pendant les horaires de travail).
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.
- Privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

ARTICLE 5 : LUTTE CONTRE LA SURCHARGE INFORMATIONNELLE LIEE A L'UTILISATION DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles.
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel.
- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci ».
- S'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels.
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

ARTICLE 6 : BILAN ANNUEL SUR L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES PROFESSIONNELS

Un questionnaire personnel et anonyme sera construit par L'Enfance Catalane avec la collaboration des deux C.H. S.C.T et adressé à chaque salarié en fin d'année.

A partir des questionnaires recueillis, l'Enfance Catalane s'engage à proposer, un bilan annuel de l'usage des outils numériques professionnels dans les services.

Il sera communiqué à l'ensemble des organisations institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l'Enfance Catalane s'engage à mettre en œuvre toutes les actions de préventions et toutes les mesures, coercitives ou non, pour mettre fin au risque.

ARTICLE 7 : PUBLICITE

Conformément aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de PERPIGNAN et de la Direccte des PYRENEES ORIENTALES.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage des services et une copie sera remise aux délégués syndicaux.

ARTICLE 8 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

ARTICLE 9 : REVISION

Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision pourra être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

En cas de contrôle de conformité effectué par la Direccte conduisant à un avis défavorable ou d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximum d'un mois après la réception de l'avis ou la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

Fait à Perpignan, le 7 décembre 2017,

en 4 exemplaires dont un pour chaque partie.

Pour l'association l'ENFANCE CATALANE

Le PRESIDENT

Pour le Syndicat C.G.T

Mandatée par le délégué syndical
