

**ACCORD DE BRANCHE DU 12 JUILLET 2018
RELATIF A LA DECONNEXION**

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Le Conseil supérieur du notariat, dont le siège est à PARIS 7^{ème}, 60, boulevard de La Tour-Maubourg,

&

Le Syndicat national des notaires, dont le siège est à PARIS 8^{ème}, 73, boulevard Malesherbes,

Formant la délégation patronale des notaires représentée par Me ***, notaire à TARBES,

D'UNE PART,

ET

La Fédération des services C.F.D.T.,
dont le siège est à PANTIN (93), 14, rue Scandicci,
représentée par ***,

Le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat,
dont le siège est à PARIS 8^{ème} (75), 59/63, rue du Rocher,
représenté par ***,
ledit syndicat affilié à la **C.F.E. - C.G.C.**,

La Fédération « commerce, services et force de vente » C.F.T.C.,
dont le siège est à PARIS 19^{ème} (75), 34, quai de la Loire,
représentée par ***,

La Fédération nationale des personnels des sociétés d'études C.G.T.,
dont le siège est à MONTREUIL (93), 263, rue de Paris,
représentée par ***,

La Fédération générale des clercs et employés de notaire,
dont le siège est à PARIS 8^{ème} (75), 31, rue du Rocher,
représentée par ***,
ladite fédération affiliée à la **c.g.t. – F.O.**

D'AUTRE PART,

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Préambule

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont révolutionné les conditions de travail dans les offices. Si elles ont enrichi les pratiques, elles ont également estompé la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, créant un risque pour l'équilibre personnel des salariés.

Pour cette raison, après l'accord sur le télétravail, les partenaires sociaux du notariat ont décidé de poursuivre leur négociation sur la qualité de vie au travail par une discussion sur le droit à la déconnexion qui trouve sa place dans la démarche de prévention déjà initiée par les accords sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et l'accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Ils entendent ainsi participer à la prise de conscience de l'importance du sujet et inciter les employeurs à s'y intéresser, dans une branche constituée en très grande majorité d'offices de moins de 50 salariés auxquels les dispositions du code du travail imposant une négociation en la matière ne s'appliquent pas.

Article 1 – Objet

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Article 2 – Droit et devoir de déconnexion

Le droit à la déconnexion est :

- le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé,
- le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel.

Un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié.

Sans que cette liste soit limitative, les outils numériques dont l'usage doit ainsi être encadré sont les smartphones, les tablettes et les ordinateurs portables ou fixes.

Article 3 – Salariés concernés

Droit et devoir de déconnexion concernent tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et leurs responsabilités au sein de l'office.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau de la profession en dehors du poste fixe de l'office, notamment dans le cadre d'un télétravail mis en place dans les conditions prévues par l'accord de branche du 14 juin 2018, il rappelle au salarié concerné ce droit et ce devoir de déconnexion et veille à leur respect.

En application de l'article 8.3.2 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année, a la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Article 4 – Connexion hors temps de travail

Certaines circonstances professionnelles exceptionnelles peuvent nécessiter la connexion du salarié à un outil numérique, en dehors des horaires de travail.

Cet usage exceptionnel doit être justifié et les éventuelles heures de travail supplémentaires et/ou complémentaires correspondantes rémunérées et/ou récupérées dans les conditions légales.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

Article 5 - Contrôle et alerte

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur s'assure du respect du droit et du devoir de déconnexion.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'office à ce sujet.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail :

- en recherche l'origine notamment dans l'organisation du travail au sein de l'office, la charge de travail ou les sollicitations émanant de la clientèle ou de tiers,
- met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse,
- s'assure ensuite de l'absence de toute nouvelle dérive à ce sujet.

Article 6 – Prévention

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur fixe des règles d'utilisation des outils numériques en dehors des horaires de travail.

A ce titre, certaines pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle peuvent être encouragées :

- établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie,
- mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse,
- généralisation des messages d'absence,
- mise en place de périodes de trêve de la messagerie professionnelle.

Pour privilégier la communication sur le lieu de travail, les connexions individuelles pendant les réunions peuvent également être encadrées.

Article 7 – Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur le droit à la déconnexion applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L.2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 8 – Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2018.

Article 9 – Révision et dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 – Publicité, dépôt et extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L.2231-5-1 et R.2231-1-1 du Code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L.2261-24 et suivants du Code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, en 8 exemplaires,

Le 12 juillet 2018,

Pour la délégation patronale des notaires	
Pour la Fédération des services CFDT	Pour le Syndicat national des cadres et techniciens du notariat CFE-CGC
Pour la Fédération « commerce, services et force de vente » CFTC	
Pour la Fédération générale des clercs et employés de notaire cgt – FO	