



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 02 février 2017

Page juridique SANTE PRIVEE

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



N.B : L'accord collectif qui détermine les modalités du droit à la déconnexion doit satisfaire les nouvelles conditions de majorité telles que définies par la loi El Khomri n°2016-1088 du 8 août 2016 (article L. L2232-12 du Code du travail). Il doit donc s'agir soit d'un accord majoritaire (voté par les organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés ou adopté par référendum organisé à la demande des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés).

ENTRE :

La Société _____, enregistrée sous le n° _____, dont le siège social est situé _____, représentée par M./Mme _____ en sa qualité de _____.

ET

L'organisation syndicale représentative _____, représenté par M./Mme _____, en sa qualité de _____.

APRÈS AVOIR RAPPELÉ 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 ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE PRÉLIMINAIRE : DÉCONNEXION - DÉFINITIONS.

Il y a lieu d'entendre par :

- **Droit à la déconnexion :** le doit 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 présent accord s'applique à _____.

ARTICLE 2 : SENSIBILISATION ET FORMATION À LA DÉCONNEXION.

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des managers et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage notamment à :

- Former chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques ;
- Mettre à la disposition de chaque salarié un accompagnement personnalisé ;

Désigner au sein de l'entreprise des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail.

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés et devront faire l'objet d'une concertation annuelle entre l'employeur et les partenaires sociaux.

ARTICLE 3 : 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 ;
- Eviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;

Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

ARTICLE 4 : LUTTE CONTRE LE STRESS LIÉ À L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES PROFESSIONNELS.

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salarié.e.s 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 : DROIT À LA DÉCONNEXION 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 acteurs de l'entreprise.

1ère modalité - Déconnexion haute.

Les managers ne peuvent pas contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise/établissement.

En tout état de cause, les managers ne peuvent pas contacter leurs subordonnés entre 20 heures et 8 heures ainsi que pendant les week-ends.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

2ème modalité - Déconnexion basse

Les managers s'abstiennent, sauf urgence exceptionnelle avérée et justifiée, de contacter leurs subordonnés en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise/établissement.

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.

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

L'entreprise s'engage à proposer, un bilan annuel de l'usage des outils numériques professionnels dans l'entreprise.

Ce bilan sera élaboré à partir d'un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié en fin d'année.

Il sera communiqué aux services de santé au travail ainsi qu'à l'ensemble des organisations institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l'entreprise 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 : PUBLICITÉ.

Conformément aux articles 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 _____ et de la DIRECCTE de _____.

Mention de cet accord figurera sur le tableau d'affichage de la direction et une copie sera remise aux représentants du personnel.

ARTICLE 8 : DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.

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

Il prendra effet au _____.

Conformément à l'article L.2222-4 du Code du travail les dispositions cesseront automatiquement et de plein droit cinq ans après sa date d'application soit au _____.

ARTICLE 9 : RÉVISION.

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.

Fait à _____, le _____, en ___ exemplaires dont un pour chaque partie.

Pour la Société _____ Pour le Syndicat _____
M./Mme _____ M./Mme _____

A défaut pour la direction et les organisations représentatives du personnel d'être parvenus à un accord dans le cadre de la négociation menée sur le thème du droit à la déconnexion, la présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés (article L.2242-8,7° du Code du travail issu de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016).

NB : Une charte unilatérale devra être élaborée par l'employeur, après avis du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, qu'en cas d'échec des négociations pour aboutir à un accord collectif dans les entreprises employant au moins 50 salariés.