

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU DROIT A LA DECONNEXION

Entre,

POLE SANTE TRAVAIL (N° Siret 77562405900645) dont le siège social est situé au 199- 201 rue Colbert à Lille, et les entités composant **l'UES POLE SANTE TRAVAIL** reconnues par un accord en date du 11 octobre 2010 représentées par Monsieur Louis-Marie HARDY en sa qualité de Directeur Général dument habilité,

Ci-après dénommée " **POLE SANTE TRAVAIL** "

D'une part,

ET

L'Organisation Syndicale C.F.E.C.G.C : Luc BAELDE

L'Organisation Syndicale C.F.T.C : Nadine TEYSSERE

L'Organisation Syndicale C.F.D.T : Didier FONTAINE

D'autre part,

PREAMBULE :

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 présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES POLE SANTE TRAVAIL.

ARTICLE 2 : SENSIBILISATION ET FORMATION A LA DECONNEXION

Des actions 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 :

- Sensibiliser 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 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 : DROIT A LA DECONNEXION EN SITUATION DE CONDUITE

Les salariés s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, 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.

Concernant plus particulièrement les situations de conduite, il est précisé que le salarié n'est jamais tenu de répondre à un appel téléphonique, même urgent, alors qu'il se trouve dans une telle situation.

ARTICLE 6 : 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 acteurs de l'entreprise.

Les managers s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf urgence avérée, 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.

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.

ARTICLE 7 : BILAN ANNUEL SUR L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES PROFESSIONNELS

L'entreprise s'engage à proposer, sur la base du volontariat, 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 au service 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 8 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

8.1- Durée de l'accord et date d'application

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

La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1^{er} du mois qui suit son dépôt.

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.

8.2- Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, en totalité ou en partie, par lettre recommandée adressée à chaque partie signataire, en respectant un délai de trois mois.

Dans le cas d'une dénonciation partielle ou totale, le présent accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions qui lui sont substitués ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus.

8.3- Révision

Dans les mêmes conditions que celles où ils peuvent le dénoncer, l'employeur comme les Organisations Syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement sans réserve et en totalité, peuvent également demander à tout moment la révision de certaines clauses conformément aux dispositions de l'article L 2261-7 du Code du Travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée à chacune des autres parties signataires le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour faire le point sur les éventuelles évolutions à apporter à ses dispositions.

ARTICLE 9 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du Code du travail :

- En deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique à la DIRECCTE dont relève l'association.
- En un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'association.

Fait à Lille, le
En 7 exemplaires originaux

Pour POLE SANTE TRAVAIL

Représentée par Louis Marie HARDY

Pour L'Organisation Syndicale **C.F.E. C.G.C.**

Luc BAELDE

Pour L'Organisation Syndicale **C.F.T.C.**

Nadine TEYSSEDE

Pour L'Organisation Syndicale **C.F.D.T.**

Didier FONTAINE