



Vivre ensemble est une force

**L'AEIM**  
est habilitée  
à recevoir  
DONS & LEGS  
Soutenez-nous !

## LE DROIT A LA DECONNEXION

### ENTRE :

L'Association « Adultes et Enfants Inadaptés Mentaux » de Meurthe-et-Moselle (A.E.I.M.)  
représentée par M. Claude VALDENNAIRE, Président

### ET

Les Sections Syndicales d'Entreprise, représentées par leur(s) Délégué(e)(s) :

- |                      |                                      |
|----------------------|--------------------------------------|
| - Pour la C.F.D.T. : | Monsieur MATHIS<br>Monsieur BARREIRO |
| - Pour la C.G.C. :   | Madame BARBE                         |
| - Pour la C.G.T. :   | Monsieur BAUER<br>Monsieur EVA       |
| - Pour F.O. :        | Monsieur HIEN<br>Madame KRAL         |

### 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 etc...) qui permettent d'être joignable à distance ;
- **Temps de travail** : horaires de travail du salarié durant lesquels 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 quotidiens 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 tous les salariés de l'Association.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Porteuses de lien social, facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent toutefois être utilisées à bon escient, dans le respect des personnes et de leur vie privée.

## ARTICLE 2 : 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 nécessité de l'envoi d'un message électronique ;
- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- Veiller à ce que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment) ;

A.E.I.M.

G

C.F.D.T.

ND

C.G.C.

NB

C.G.T.

F.O

F.K

- 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 3 : 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 ou en dehors des horaires de travail) ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Utiliser le « gestionnaire d'absence au bureau » de la messagerie électronique pour indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.

Il est alors défini un temps de déconnexion de référence de 20h00 à 7h30 du lundi au vendredi et le week-end. Les salariés sont invités à ne pas utiliser la messagerie ou la téléphonie pendant ces plages horaires en dehors de cas d'urgence.

Ce temps de déconnexion est défini par principe. Toutefois une exception subsiste concernant les salariés subissant des anomalies de rythme de travail (travail de nuit, week end...), lorsqu'ils sont en situation de travail, pour lesquels les modalités définies ci-dessus ne seront pas appliquées.

A cet effet, une information apparaîtra sur la page d'accueil du portail AEIM 54 rappelant les dispositions relatives au droit et au temps de déconnexion.

### **ARTICLE 4 : 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 personnels de l'Association.

Sauf urgence avérée, les responsables hiérarchiques ne peuvent pas contacter leurs collaborateurs en dehors de leurs horaires de travail telles que définies au contrat de travail ou par l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement.

A.E.I.M.



C.F.D.T.



C.G.C.



C.G.T.

F.O



En tout état de cause, les responsables hiérarchiques ainsi que les collègues de travail ne peuvent pas contacter leurs collaborateurs entre 20h00 et 7 h 30 ainsi que pendant les week-ends hors astreintes.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance des courriels qui leurs sont adressés ou d'y répondre en dehors de leur temps de travail.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé. Et toute dérogation doit être justifiée par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Aucune sanction disciplinaire ne pourra être retenue à l'encontre du salarié qui ne répond pas aux diverses sollicitations en dehors de son temps de travail.

#### **ARTICLE 5 : SUIVI DE L'ACCORD**

L'Association s'engage à proposer un bilan de l'usage des outils numériques professionnels et du respect du droit à la déconnexion.

Ce bilan sera élaboré à partir d'un questionnaire numérique personnel et anonyme envoyé à l'ensemble des salariés.

Ce questionnaire sera réalisé par le service des Ressources Humaines en collaboration avec une délégation composée de deux représentants du personnel désignés à cet effet.

Les résultats de ce questionnaire seront communiqués à l'ensemble des organisations et institutions représentatives du personnel, et présentés au CHSCT.

Ce bilan de l'usage des outils numériques professionnels et du respect du droit à la déconnexion sera réalisé en janvier 2019. Au regard des résultats, la pertinence de son renouvellement sera discutée avec le CHSCT.

#### **ARTICLE 6 : PUBLICITE**

Conformément aux articles aux articles D 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Meurthe et Moselle et de la DIRECCTE.

A.E.I.M.

C

C.F.D.T.

AD

C.G.C.

MB

C.G.T.

F.O

F.L.C

## ARTICLE 7 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Il prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cet accord, à durée déterminée, est conclu pour une durée de 3 ans (2018-2019-2020).

## ARTICLE 8 : REVISION

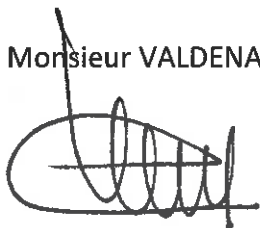
Sur proposition d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou sur proposition de l'entreprise, une négociation de révision peut être engagée, à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L 2261-7 et 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 Villers les Nancy, le 11 décembre 2017, en 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

LE PRESIDENT DE L'A.E.I.M.

Monsieur VALDENNAIRE



LES DELEGUES SYNDICAUX

Pour la C.F.D.T. *N. NATHAN*



Pour la C.G.T.

Pour la C.G.C.

*NB*

Pour F.O.



A.E.I.M.

*CV*

C.F.D.T.

*ND*

C.G.C.

*NB*

C.G.T.

F.O.

*F. le*