



Propositions CGT pour accord d'entreprise droit à la déconnexion.

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'Association PEP64.

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.

En ce sens:

- l'usage de la messagerie ne se substitue pas au dialogue et aux échanges physiques ou oraux qui contribuent au lien social dans les équipes et préviennent de l'isolement.
- nécessité de respecter l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de forme que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment).
- l'utilisation de la messagerie électronique ne doit pas être le seul vecteur de communication entre le manager et son équipe et plus généralement entre les différents salariés de l'Association.
- Privilégier dans la mesure du possible la communication verbale (par téléphone ou de visu).
- Limiter la diffusion du courriel au destinataire concerné en évitant la diffusion systématique à un grand nombre de personnes.
- Limiter l'utilisation de la messagerie électronique au strict nécessaire.
- La charge de travail et sa durée sont les premières causes de la « sur - connexion ». C'est pourquoi l'Association s'engagera à mener une réflexion et prendre les mesures nécessaires en terme d'organisation du travail chaque fois qu'elle aura connaissance par un salarié ou les représentants du personnel :délégués du personnel (DP), membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de ce type de situation. Les représentants du personnel (DP-CHSCT) pourront exposer sous forme de question la situation à la réunion des délégués du personnel ou du CHSCT de façon à obtenir une réponse et une action de l'employeur. (article L. 2315-8 et 2315-12 Code du travail)

Droit d'alerte des délégués du personnel

L'article L. 2313-2 du Code du travail prévoit que « si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire du salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale... qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Cette disposition, à réserver au cas caractérisé où le non-respect du droit à la déconnexion est suffisamment important pour porter atteinte à la santé du / de la salarié-e, permet une action efficace pour sensibiliser l'employeur à la nécessité d'agir et s'il ne le fait pas efficacement de saisir le conseil des prud'hommes en la forme des référés afin d'obtenir les mesures appropriées.

Le délégué du personnel saisira par lettre recommandée avec accusé de réception l'employeur en faisant référence à l'article L. 2313-2 et en lui demandant de procéder sans délai à une enquête contradictoire. Ce courrier devra détailler les éléments caractérisant l'atteinte à la santé du salarié

et concernant le droit à la déconnexion, les éléments comme les mails, conignes, SMS reçus en dehors des plages de travail créant une situation de travail pathogène.

En cas d'organisation du travail non-respectueuse des droits des salarié-e-s en matière de temps de travail et si le non-respect du droit à la déconnexion relève d'une organisation du travail délétère et concerne de nombreux salarié-e-s, le CHSCT et le comité d'entreprise peuvent agir pour faire respecter les temps de repos, les durées maximales et l'obligation de déclaration et de paiement des heures supplémentaires.

Le CHSCT dispose d'un droit d'enquête et d'expertise en matière de conditions de travail et peut mobiliser la présentation du programme annuel de prévention des risques afin de faire émerger les dépassements horaires (articles L. 4612-1, L. 4612-2, 4612-16 et L. 4612-17 Code du travail).

L'Association les PEP64 affirme que chaque salarié dispose d'un « droit à la déconnexion ». La hiérarchie s'assurera par son exemplarité du respect de cette mesure.

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) mises à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

A cet égard, ils bénéficient d'un droit à la déconnexion dès la fin de leur journée de travail et jusqu'à la reprise le lendemain, les week-end et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

A cet égard, l'Association précise que les salariés ne sont en aucun cas tenus de prendre connaissance ni de répondre des messages envoyés ou d'y répondre, en dehors des plages de travail habituel. Les cadres en forfait jours, au regard de la particularité de cette organisation du temps de travail (les salarié-e-s étant autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps) devront bénéficier d'un droit à la déconnexion entre 20h et 8h le lendemain matin, les vendredis après 20h et pendant tout le week-end ainsi que pendant leurs congés.

Tout salarié qui pendant ces périodes prendrait connaissance ou répondrait de sa propre initiative au courrier électronique, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'Association.

Les salariés pourront, durant leur temps de repos, laisser ces outils sur leur lieu de travail habituel.

L'Association mettra en place un système indiquant à l'expéditeur d'un mail la personne à contacter en cas d'urgence ainsi que la date de retour de l'intéressé.

L'Association s'engage à former les cadres de service sur les droits à la déconnexion.

L'organisation du travail, dans tous les établissements des PEP64 doit intégrer l'utilisation des NTIC. Ainsi chaque salarié pourra en arrivant sur son lieu de travail, bénéficier d'un temps lui permettant de prendre connaissance des courriels envoyés. Ce temps de travail sera considéré comme du temps de travail effectif. Ce temps ne sera pas considéré pour les salariés bénéficiant de temps de préparation, documentation, recherche comme du temps de préparation. De même, au retour d'une absence (maladie, congé, formation, maternité....) l'emploi du temps du salarié sera organisé afin de lui permettre de prendre connaissance des courriels qu'il aura reçus et de pouvoir y répondre. Ce temps sera considéré comme temps de travail effectif, le salarié étant libéré de toute autre tâche.

L'essentiel des dispositions de l'accord doit être intégré dans le règlement intérieur de l'entreprise qui doit prévoir que :

- le ou la salarié-e n'a pas à être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail.

- Chaque salarié-e doit bénéficier de période d'interruption de ses messageries professionnelles correspondant au moins aux périodes de repos des salarié-e-s.

- L'Association ne peut licencier un-e salarié-e lorsqu'il-elle ne répond pas en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles.

Il sera également nécessaire de prévoir une communication large auprès des salarié-e-s sur les dispositions de l'accord, et de rédiger une fiche synthétique « droit à la déconnexion », remise à l'ensemble des salarié-e-s.