[](http://www.msa-ardeche-drome-loire.fr/lfr/web/msa-ardeche-drome-loire)

**MSA ARDECHE DROME LOIRE**

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF**

**AU DROIT A LA DECONNEXION**

**Entre**

**la Caisse de MSA Ardèche Drôme Loire,**

ayant siège social 29 rue Frédéric Chopin 26000 Valence,

représentée par …… , Directeur Général.

**D’une part,**

**Et**

* **le syndicat CFDT** de la MSA Ardèche Drôme Loire, représenté par
* **le syndicat CGT** de la MSA Ardèche Drôme Loire, représenté par

**D’autre part,**

**Il a été négocié et conclu l’accord ci-après.**

**PREAMBULE**

Le droit à la déconnexion n’existe que pour les salariés ayant un moyen de connexion en dehors du lieu et du temps de travail.

Cet accord s’applique aux salariés (hors cadres dirigeants et médecins chef) disposant d’un matériel de connexion à distance.

Le présent accord a pour objectif de répondre à la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 qui instaure le droit à la déconnexion pour l’entreprise ainsi qu’à l’article L.2242-8,7° du Code du Travail.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**Article 1 : La déconnexion - définition**

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 (Smartphone, Internet, e-mail...) en dehors de son temps de travail.

Le droit à la déconnexion n’existe que pour les salariés ayant un moyen de connexion en dehors du lieu et du temps de travail.

**Article 2 : Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif**

Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle et en dehors des cas exceptionnels, le salarié, disposant d’outils numériques professionnels permettant de se connecter à distance, veillera à se déconnecter du réseau en dehors des heures habituelles de travail ou pendant ses congés.

De façon à prévenir de l’usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu’il n’y a donc pas d’obligation à répondre, pendant ces périodes, et qu’il est recommandé d’utiliser les fonctions d’envoi différé.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant ces durées de congés ou de repos.

**Article 3 : Sensibilisation et formation 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’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.

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des responsables hiérarchiques et de l’ensemble des salariés concernés.

Ces actions de formation seront inscrites dans le plan de formation de la Caisse aux salariés en faisant la demande.

**Article 4 : Entrée en vigueur et durée de l’accord.**

Le présent accord est conclu de manière indéterminée.

Il entrera en vigueur le jour de son agrément par l’autorité de tutelle.

**Article 5 : Révision et dénonciation de l’accord.**

Le présent accord pourra faire l’objet de révision par l’employeur et les organisations syndicales de salariés qui en sont signataires ou qui y ont adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail, dans le respect d’un préavis de deux mois sur notification effectuée par mail aux différentes parties. Toute demande de révision, sera obligatoirement suivie d’une proposition rédactionnelle nouvelle.

La dénonciation de cet accord s’exerce selon les dispositions légales en vigueur.

**Article 6 : Publicité de l’accord.**

Un exemplaire du présent accord et des avenants éventuels sont communiqués aux délégués syndicaux.

Les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais de l’intranet de l’entreprise.

Il est également communiqué à l’administration compétente.

**Article 7 : Condition suspensive.**

Cet accord ne constitue pas un engagement unilatéral de l’employeur mais un accord comportant comme condition suspensive l’agrément ministériel et le respect des règles de validité relatives à la conclusion des accords collectifs prévues par la loi.

**A Valence, le 25 septembre 2017**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pour la MSA**  **Ardèche Drôme Loire** | **Pour le Syndicat CFDT** | **Pour le Syndicat CGT** |