**ACCORD SUR LE DROIT A LA DECONNEXION**

ENTRE

La S.A.S des Etablissements GEORGES RENAULT, sise à Saint Herblain (44818) 38, rue Bobby Sands- Z.A.C de la Lorie, représentée par Monsieur XX, Responsable des Ressources Humaines,

d’une part,

l’organisation CGT, représentée par Monsieur XX en sa qualité de Délégué Syndical

et l’organisation UNSA, représentée par Monsieur XX, en sa qualité de Délégué Syndical,

d’autre part.

**PREAMBULE**

Si le développement des outils numériques ont permis de libérer les salariés de certaines contraintes, ils ont aussi contribué à estomper la frontière entre activité professionnelle et vie personnelle.

**Afin de mieux respecter les temps de repos et de congé, mais aussi la vie personnelle et familiale des salariés**, l'article 55 de la loi du 8 août 2016 a introduit un **droit à la déconnexion**.

Depuis le 1er janvier 2017, les partenaires sociaux ont pour obligation, dans le cadre des « négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail », d'aborder le thème des « (…) ***modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion*** *et la mise en place par l'entreprise de* ***dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques****, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale… », (Article L.2242-8, 7° du code du Travail).*

Il est également prévu par la loi*,* qu’ *«(…)* ***A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte****, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.* ***Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.****» (Article L.2242-8, 7°du code du Travail).*

Lors des négociations annuelles obligatoires 2017, la Direction et les organisations syndicales CGT et UNSA ont décidé de se revoir pour négocier sur ces sujets.

**Article 1 - CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord s’applique à l’ensemble du personnel de la société Etablissements Georges Renault.

**Article 2 – OBJET DE L’ACCORD**

Par cet accord, la Direction et les organisations syndicales de la Société affirment l’importance d’un bon usage des outils numériques, en vue d’un nécessaire respect des temps de repos et de congé et de l’équilibre vie privée, vie professionnelle.

Ainsi, le présent accord a pour objectif de formaliser les modalités d’exercice du droit à la déconnexion instauré par la loi du 8 août 2016, ainsi que les dispositifs de régulation des outils numériques qui le rendent effectif.

**Définitions**

* Le droit à la déconnexion peut être définit comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel pendant son temps de repos et de congés.
* Les outils numériques visés sont :

- les objets physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones …)

- les outils dématérialisés permettant d’être joint à distance (logiciels, messagerie électronique, internet, extranet...).

* Par temps de repos et de congés, sont visés :

- le temps de repos quotidien (différent dans l’entreprise selon les statuts du personnel : salariés en forfaits jours, salarié soumis à l’accord 35h, personnel sans référence horaire) ;

- le temps de repos hebdomadaire ;

- les congés payés et autres congés exceptionnels prévus par la loi, les conventions collectives applicables dans l’entreprise ou par la Direction ;

- les jours fériés non travaillés ;

- les temps d'absences autorisées de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

**Article 3 - MODALITE D’EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION**

Les signataires de cet accord rappellent que les temps de repos et de congés des salariés doivent être respectés par l’ensemble du personnel de la Société.

* Ainsi, **l’ensemble du personnel** devra :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;

- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;

- utiliser si possible, les fonctions d’envoi différé de ses messages le soir et le week-end.

* Il est rappelé **aux salariés :**

- qu’ils ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise pendant leurs temps de repos ou de congés, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle ;

- qu’ils ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux messages, au téléphone ou aux autres sollicitations qui leur seraient adressées pendant leurs temps de repos ou de congés, sauf astreinte  ;

- qu’ils doivent paramétrer, en cas d’absences, le gestionnaire d'absence du bureau sur la messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un autre salarié de l'entreprise en cas d'urgence ;

- Le salarié qui, pendant son repos ou congé, de sa propre initiative, prendrait connaissance ou répondrait à ses messages, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle.

* Il est demandé **aux managers**:

- de veiller par leur exemplarité, aux respects de ces mesures ;

- d’encourager leurs collaborateurs à respecter leurs temps de repos et de congés ;

En cas de circonstances particulières, d’urgence, de gravité d’un sujet, des exceptions pourront être justifiées. Un maintien de la connexion pourra alors être demandé par la Direction (astreintes notamment).

**Article 4 - DISPOSITIFS DE REGULATION DES OUTILS NUMERIQUES**

Afin d’éviter la surcharge informationnelle et réguler l’utilisation des outils numériques :

* La Direction s’engage à **sensibiliser les salariés, et plus particulièrement les managers, à ce droit à la déconnexion, notamment par la  présentation de cet accord et par la diffusion d’un guide des bonnes pratiques des outils numériques.**

Il leur sera ainsi demander de veiller par exemple à :

- la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique par rapport aux autres outils de communication disponibles (réunions, téléphone, ...) ;

- la pertinence des destinataires des messages ;

- l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ;

- la précision de l'objet du courrier, qui doit permettre au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du message ;

- la clarté, la neutralité et la concision de son message ;

- au respect des règles élémentaires de politesse ;

- la pertinence et le volume des fichiers joints ;

- organiser des temps collectifs durant lesquels l’utilisation du numérique sera déconseillée (ex : réunion de service sans consultation de la messagerie, sans téléphone portable).

* L’entreprise **mettra en place** **des outils de régulation permettant de garantir le respect du droit à la déconnexion** :

- mise à disposition d’un outil permettant l’envoi de réponses automatiques, permettant de prévenir de son absence et réorienter ses correspondants vers une personne disponible de l’entreprise ;

- Les salariés seront invités à ajouter un message à la signature des mails envoyés, rappelant que le destinataire n’est pas tenu, pendant le temps de repos ou congé, d’y répondre, sauf astreinte.

- intégration, au moment de la discussion sur la charge de travail, d’un point sur le respect de ce droit à la déconnexion, permettant aux salariés d’alerter sa hiérarchie et au manager d’utilisation déraisonnable pendant les congés et temps de repos ;

**Article 5 - PUBLICITE ET DEPOT**

Conformément aux articles aux articles D. 2231-2 et suivants du code du Travail, le présent accord fait l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique.

Un exemplaire est également déposé auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud’hommes de Nantes.

**Article 6 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L’ACCORD**

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

Il prend effet au 2 novembre 2017.

Conformément à l’article L.2222-4 du code du Travail les dispositions cessent automatiquement et de plein-droit, cinq ans après sa date d’application soit au 2 novembre 2022.

**Article 7 - REVISION ET DENONCIATION**

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.
Cette demande de révision devra être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires. Elle devra être accompagnée d’une proposition nouvelle sur les points à réviser.

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, afin d’adapter lesdites dispositions.

Fait à Saint Herblain, le 12 octobre 2017, en 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

Pour l‘entreprise Pour le Syndicat UNSA

M. XX M. XX

Responsable Ressources Humaines

Pour le Syndicat

 M. XX