



Charte de bonnes pratiques concernant le droit à la déconnexion

PREAMBULE

La présente charte définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés, conformément à l'alinéa 7 de l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Elle complète l'accord relatif au droit à la déconnexion signé le 10 mars 2022 et synthétise les recommandations applicables à tous les salariés afin d'assurer l'effectivité du droit à la déconnexion ainsi que les modalités selon lesquelles ce droit est garanti.

L'Association souhaite réaffirmer 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

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente charte a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'Association **ADES Europe**.

Article 2 : DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION

Le **droit à la déconnexion** est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Ce droit lui assure ainsi la possibilité, en dehors de ses heures de travail, de se couper temporairement des outils numériques lui permettant d'être contacté dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc.).

Il vise à protéger les temps de repos et de congés des salariés en vue d'assurer le respect de leur vie personnelle et familiale et de (re)trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en leur permettant de réguler également leur mode de relation avec les outils numériques.

Il est entendu que les salariés en position d'astreinte doivent néanmoins rester joignables pendant toute la période de leur mobilisation. Il en est de même pour les salariés responsables d'un transfert.

Pour le salarié, il s'agit plus d'une incitation à une régulation raisonnée à défaut d'être imposée, à une démarche personnelle protectrice de sa santé et de celle de ses collègues vis-à-vis des effets des technologies de l'information et de la communication, puisque la déconnexion est un droit dont il peut se départir et choisir de ne pas en faire usage.

Ce sont bien les nécessités de l'organisation du travail, de coordination, de coopération, pour faire face à la variabilité de l'activité qui doivent réguler l'accès aux technologies et non l'inverse.



Article 3 : MESURES VISANT A LUTTER CONTRE L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES ET DE COMMUNICATION PROFESSIONNELS HORS TEMPS DE TRAVAIL ET MESURES FAVORISANT LA COMMUNICATION

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- à la fin de chaque journée, se déconnecter de ses outils professionnels ;
- prendre régulièrement congés et pauses adéquates pendant leur journée de travail, sans pression pour répondre à des sollicitations professionnelles ;
- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- 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 l'isolement ;
- privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail ;
- pour les absences prévisibles, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'association en cas d'urgence.

Article 4 – IMPORTANCE DU RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chaque salarié doit respecter le temps de déconnexion de ses collègues et veiller à ne pas les solliciter pendant leurs périodes de repos.

Il est rappelé l'obligation pour tous les salariés quel que soit leur régime de travail, de respecter les durées maximales journalières de travail.

Une amplitude horaire trop importante par jour ou par semaine peut cacher différents problèmes et potentiellement découler sur des situations d'atteinte à la santé du salarié.

Particulièrement, pour les cadres de Direction (Directeurs, Directeur Adjoint, Chefs de Service Educatif), afin de laisser le choix à tout un chacun d'organiser en toute autonomie la gestion de son temps pour répondre à sa mission professionnelle tout en conciliant sa vie personnelle, il a été convenu de ne pas opter pour une solution qui consisterait de bloquer les accès sur une période donnée.

Par conséquent les accès resteront libres, toutefois chaque cadre devra veiller à sa sécurité et à sa santé en respectant les durées de repos quotidiennes et hebdomadaires.

Article 4 bis – 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 salariés 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.

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

Article 5 : ACTIONS MENEES PAR ADES Europe

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion et des mesures et recommandations prévues par le présent accord, l'association organisera des actions d'information et de sensibilisation à destination des salariés. Ces actions d'information et de sensibilisation auront pour objectif d'aider les collaborateurs à avoir un usage raisonnable des outils numériques.

Un questionnaire sur le droit à la déconnexion sera également diffusé tous les deux ans à l'ensemble des salariés de l'association.

La Direction réaffirme le principe que toute personne qui se trouverait dans une situation où ses horaires de déconnexion ne sont pas respectés est invitée à en informer son responsable hiérarchique ou le service Ressources Humaines.

Une concertation sera organisée pour trouver une solution adaptée, afin de rétablir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Un accompagnement sur une meilleure gestion du temps et des priorités pourra être envisagé, en lien notamment avec la médecine du travail.

Article 6 : REVISION DE LA CHARTE

Les dispositions de la présente charte seront négociées et révisées au moins une fois tous les deux ans et mises en œuvre après consultation du CSE.

CONCLUSION

La mise en œuvre du droit à la déconnexion est un engagement pour préserver la santé mentale et physique des collaborateurs, tout en assurant la qualité du travail au sein de l'association. En respectant cette charte, nous faisons le choix d'un environnement de travail plus équilibré, plus humain et plus respectueux des besoins de chacun.

Prat-Bonrepaux, le 27 janvier 2026

Le Directeur Général
Nicolas GADDONI

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'N' followed by a horizontal line and a vertical stroke, representing the signature of Nicolas GADDONI.

