

**ACCORD INSTITUANT UN DROIT A LA DECONNEXION  
AU CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE**

Entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence,  
dont le siège social est au 25, Chemin des Trois Cyprès (13097 Aix en Provence),  
Immatriculée au RCS d'Aix en Provence, sous le N° 381976644

Représentée par Monsieur Emmanuel CELERIER, Directeur des Ressources Humaines

Ci-après dénommée « l'Entreprise »,

d'une part,

Et

Les représentants d'organisations syndicales représentatives au sens de l'article L2232-12 du Code du travail, à savoir :

M *CODRIC ANDRÉ*  
agissant en qualité délégué syndical de la CFDT,

M *ERIC SCHUVER*  
agissant en qualité délégué syndical du CFTCAM,

M  
agissant en qualité délégué syndical du SDACAP/SUDCAM,

M *GATTA Lionel*  
agissant en qualité délégué syndical du SNECA/CFE/CGC,

d'autre part, *af*

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

La transformation numérique représente un levier de performance et de développement pour la Caisse Régionale et ses collaborateurs car elle permet de donner les moyens aux salariés d'exercer leur métier et de développer leurs compétences numériques au quotidien.

C'est pourquoi, la Caisse régionale a doté certains collaborateurs d'outils nomades donnant accès, entre autre, à la messagerie professionnelle et à des applications professionnelles.

Pour autant, le développement des outils numériques et leur accessibilité croissante peuvent créer de la perméabilité entre la vie privée et la vie professionnelle.

C'est dans ce cadre que les parties signataires du présent accord souhaitent proposer un encadrement à l'utilisation de ces technologies, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 15 juin 2020 et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ainsi, afin d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés de la Caisse régionale, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent au travers de cet accord affirmer l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle tout en assurant un maintien de la qualité du service client.

Les parties signataires tiennent également à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la responsabilité de chacun.

Il appartient donc à chacun, managers et collaborateurs, de veiller au respect du droit à la déconnexion en adoptant, dans ses propres actions et comportements, les principes ci-après énoncés.

## **ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD**

La Direction et les Organisations Syndicales souhaitent par cet accord affirmer un droit à la déconnexion à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale Alpes Provence sur leur matériel, tant professionnel que privé.

Elles rappellent à ce titre que le matériel remis par la Caisse Régionale pour permettre aux collaborateurs d'accéder de quelque endroit que ce soit aux applications professionnelles est un outil professionnel qui peut être « déconnecté » par eux en dehors de leurs heures de travail, dans le cadre de la sphère privée.

La sphère privée s'entend pour tous les instants où le bénéficiaire n'agit pas dans l'exercice de ses activités professionnelles ou dans toutes les situations qui le placent en dehors du lien de subordination issu de son contrat de travail (absence pour congés payés, maladie, pause déjeuner, week-end...).

Le droit à la déconnexion est celui pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, Internet, email, etc.) pendant les temps de repos et de congé. Il s'agit de la possibilité pour ce salarié de bénéficier de périodes de repos sans aucun contact avec son activité professionnelle.

Il est précisé que le droit à la déconnexion concerne l'ensemble des outils numériques nomades (smartphones, tablettes, ordinateurs portables, y compris les applications de communication intégrées de type WhatsApp,...), ainsi que les canaux numériques (téléphone, audioconférence, visioconférence, messagerie instantanée...).

Par conséquent, aucun salarié ne peut se voir reprocher ni être sanctionné pour n'avoir pas répondu à une sollicitation d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail. Toutefois, ce principe ne peut s'appliquer pour les périodes d'astreinte.

## **ARTICLE 2 – APPLICATION OPERATIONNELLE DU DROIT A LA DECONNEXION**

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que la gestion de la déconnexion des outils numériques en dehors des horaires de travail est laissée à l'appréciation de chaque collaborateur.

L'ensemble des collaborateurs veillera à respecter ce droit à la déconnexion qui s'applique quelle que soit l'organisation du travail, y compris dans le cadre du travail à distance.

Par dérogation cependant, le manager ou tout autre collaborateur de l'entreprise pourra contacter le salarié en dehors de son temps de travail lorsqu'une situation particulière ou d'urgence le justifie (risques majeurs pour l'entreprise, risque sanitaire,...).

Pour que l'organisation de la déconnexion soit efficace, elle nécessite l'implication de chacun, collaborateurs comme managers, dans leur utilisation des outils numériques, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous.

Dans la sphère privée, en dehors des situations d'astreinte, il ne pourra pas être reproché au collaborateur de n'avoir pas pu être contacté ou de ne pas avoir répondu à un message (mail, SMS, répondeur de messagerie...). Ce principe devra s'appliquer quelle qu'en soit l'urgence et l'interlocuteur (supérieur hiérarchique, pair, subordonné ou client) et de façon générale pour tout message relatif à l'activité professionnelle du bénéficiaire.

Par ailleurs, la disponibilité ou non d'un salarié en dehors de ses heures de travail ne peut être un élément pris en considération, notamment dans le cadre de l'évaluation du collaborateur par le manager.

Ce droit à la déconnexion s'applique également vis-à-vis des clients de la Caisse Régionale Alpes Provence.

Ainsi, il ne peut être reproché à un collaborateur de ne pas avoir répondu aux sollicitations d'un client de l'entreprise en dehors de ses horaires habituels de travail.

Toutefois, dans un souci de satisfaction et de continuité du service client, les collaborateurs absents durant plus d'une journée devront prévoir, à l'attention de leurs interlocuteurs internes et externes, un message d'absence identifiant la personne pouvant être contactée.

A titre d'exemple, un modèle de message normé, permettant d'orienter les clients en cas d'indisponibilité, sera intégré au guide de bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion évoqué à l'article 4 ci-dessous.

Au moins une fois par an, l'Entreprise mènera une action de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Cette sensibilisation sera réalisée dans le cadre d'un bagage (par exemple une vidéo) qui sera diffusé via CAAP ACTU.

Sur la base du bagage ainsi communiqué, un temps d'échange entre le manager et son équipe sera ensuite consacré au sujet du droit à la déconnexion à l'occasion des réunions organisées par les managers.

Un rappel sera par ailleurs réalisé, une fois par an avant la période des congés d'été, par l'envoi d'un mail de sensibilisation sur le droit à la déconnexion à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

AT  
Lg  
ell

### **ARTICLE 3 – RAPPEL DU RESPECT DE LA DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL ET DU REPOS MINIMAL OBLIGATOIRE**

Les parties signataires du présent accord rappellent que chaque collaborateur devra, quoi qu'il en soit, veiller à respecter les limites légales et conventionnelles de temps de repos minimal quotidien de 11 heures et de temps de travail maximal.

Conformément à ses obligations légales, l'employeur y veillera également.

### **ARTICLE 4 – MISE EN PLACE D'UN GUIDE DE BONNES PRATIQUES D'UTILISATION**

La Direction a élaboré un guide visant à rappeler les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion.

Ce guide, consultable sur l'intranet de l'entreprise, sera en outre :

- communiqué à tout nouvel entrant dans le cadre du on-boarding ;
- transmis aux collaborateurs lors de la remise d'un outil nomade ;
- mentionné dans la note d'instruction du n°2021-104 sur l'attribution et utilisation des matériels informatiques portables.

Afin de veiller à la mise en œuvre de ces bonnes pratiques, les collaborateurs détenteurs d'outils nomades seront sensibilisés sur leur utilisation.

### **ARTICLE 5 – CHAMP D'APPLICATION, DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence exerçant leur activité au siège ou en réseau dès lors qu'ils répondent aux conditions fixées dans le présent accord.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt et sera applicable pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur.

### **ARTICLE 6 – PUBLICITE**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord, sera déposé, par les soins de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Alpes Provence.

or  
A  
L  
G  
E

Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes d'Aix en Provence.

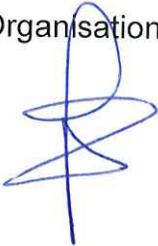
Fait à Aix en Provence, le 23/12/24

Pour le Crédit Agricole Alpes Provence, Emmanuel CELERIER

  
ALPES PROVENCE  
Emmanuel CELERIER  
Directeur des Ressources Humaines  
25, chemin des Trois Cyprès  
13097 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT :



CFTCAM :



SDACAP/SUDCAM :

SNECA - CGC :

