

COMMUNIQUE DE LA CGT LYNRED

Vous recevez cet e-mail

car vous êtes inscrits à la Liste de Diffusion de LA CGT LYNRED

DROIT A LA DECONNEXION

Un droit effectif à la déconnexion, pas un devoir !

Une charte de droit à la déconnexion est en cours de rédaction. Peut-être avez-vous des remarques, et points particuliers sur lesquels nous devrions mettre l'accent. Je vous invite à envoyer vos messages sur la boîte mail : cgt@lynred.com

Ci-dessous des repères revendicatifs importants :

Lire ou répondre à un courriel, comme répondre au téléphone, c'est du temps de travail. De même, toute période où le salarié-e doit rester joignable doit être, conformément au Code du travail, considérée comme une astreinte.

Le Droit à la déconnexion devient possible quand l'organisation et la charge de travail du salarié-e concerné-e le permettent.

Le Code du travail est très clair, l'employeur doit mettre en place des « 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. 4121-17).

Code du travail Article L4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

