

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION

ENTRE LES SOUSSIGNÉS

La société :

AUCHAN Hypermarché SAS,

représentée par Gilles SIMON en qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment habilité à cet effet ;

Ci-après dénommée "L'entreprise",

D'UNE PART,

ET

Les Organisations syndicales représentatives signataires,

D'AUTRE PART

Cet accord est conclu dans le cadre de l'article L.2242-17 7° du Code du travail et fait suite aux réunions paritaires qui se sont tenues les 20 mars et 12 juin 2018.

Préambule

Le développement des nouveaux outils de communication ont fait évoluer les modes d'organisation et de communication dans l'entreprise. Ils font aujourd'hui partie intégrante de notre environnement de travail et s'inscrivent dans un contexte de transformation digitale que connaît l'entreprise. Ces nouvelles technologies de communication sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise et doivent se concevoir comme des outils contribuant à l'efficacité opérationnelle. Elles permettent en effet de faciliter le travail des collaborateurs, en offrant une plus grande possibilité de flexibilité dans la réalisation du travail, en facilitant le partage de l'information et des données et en simplifiant la communication.

Les parties conviennent que les outils numériques sont sources de progrès et d'opportunités et sont une nécessité pour l'entreprise, sous réserve qu'ils n'aient pas pour objet ou pour effet d'empiéter sur le temps de repos ou sur la vie privée des salariés en raison d'une utilisation non contrôlée. Chaque collaborateur a en effet le droit au respect de sa vie personnelle et familiale, qui correspond à la sphère dans laquelle il peut vaquer librement à ses occupations, en opposition à la sphère professionnelle, qui correspond à la sphère dans laquelle il se trouve sous un lien de subordination de son employeur. La bonne gestion et la maîtrise de ces technologies est ainsi indispensable en terme d'efficacité, de qualité des relations, mais aussi d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.

Le présent accord est conclu en application de l'article L.2242-17 7° du Code du travail relatif à la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et plus précisément sur les modalités d'exercice par le salarié du droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion suppose le respect de la vie personnelle et familiale des salariés et la mise en place d'une organisation du travail compatible avec cette exigence. De même, ce droit implique que chaque collaborateur se responsabilise lui même à une utilisation raisonnée des moyens de communication professionnels.

Les parties réaffirment, à travers cet accord, l'importance de la gestion maîtrisée des outils numériques, en vue du respect des temps de repos et de congé, ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des collaborateurs, et fixent pour ce faire des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Le présent accord a pour objet de consacrer le droit à la déconnexion et de réguler l'utilisation des outils numériques. Il fixe pour ce faire des modalités d'exercice du droit à la déconnexion et des principes de bon usage des outils numériques, de manière à favoriser un environnement de travail efficace et qualitatif.

L'accord repose donc sur trois grands axes :

- Des mesures visant à réguler l'usage des outils numériques et de communication hors temps de travail ;
- Des mesures visant à favoriser une meilleure communication pendant le temps de travail ;
- La sensibilisation et la formation des collaborateurs.

Article 1. La définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit pour le collaborateur de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles en dehors de son temps de travail.

CS
Dg
LV
AB
2 CP

Les outils numériques professionnels sont des outils qui permettent de joindre le collaborateur à distance. Il peut s'agir d'outils numériques physiques, tels que les ordinateurs, les tablettes, les smartphones, ou dématérialisés, tels que les logiciels, les connexions sans fil, la messagerie électronique, internet/extranet.

Le droit à la déconnexion s'exerce donc en dehors des périodes de temps de travail habituel, périodes pendant lesquelles le collaborateur n'est pas à la disposition de l'employeur, à savoir, pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaires, les temps de pause, les congés payés, les périodes de suspension du contrat (congés exceptionnels...) et les jours de repos.

Article 2. L'affirmation d'un droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est un principe essentiel dans l'entreprise. Les collaborateurs se voient garantir un droit à la déconnexion permettant de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale en dehors des horaires de travail et des périodes d'astreinte.

En conséquence, les parties réaffirment que nul n'est tenu de répondre aux mails, appels ou SMS reçus pendant les périodes de repos quotidien, repos hebdomadaire, congés payés, périodes de suspension du contrat (congés exceptionnels, arrêt de travail...), jour de repos et pauses.

En ce sens, les collaborateurs ne doivent pas se sentir obligés de répondre aux sollicitations liées à leur travail pendant les périodes énumérées ci-dessus. Plus particulièrement, le collaborateur n'est pas tenu de :

- prendre connaissance des courriels professionnels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail ;
- répondre aux messages vocaux ou appels téléphoniques professionnels durant les absences susvisées.

Article 3. Les mesures visant à réguler l'usage des outils numériques et de communication en dehors du temps de travail

La société AUCHAN Hypermarché souhaite instaurer des bonnes pratiques de déconnexion pour assurer le respect des temps de repos et absences des collaborateurs.

Ainsi, les collaborateurs doivent s'abstenir d'envoyer des messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors des heures habituelles de travail, sauf en cas d'urgence ou importance exceptionnelle du sujet traité. En effet, certaines circonstances exceptionnelles liées notamment à des situations d'extrême urgence et/ou très graves et/ou d'une importance particulière pour l'entreprise liées à une question d'hygiène et de sécurité sont de nature à nécessiter la mobilisation du collaborateur durant les plages de

déconnexion (à titre d'illustration, l'effondrement du toit d'un magasin peut être considéré comme un événement revêtant un caractère d'extrême urgence).

Les parties rappellent qu'aucune sanction ne pourra être notifiée à un collaborateur n'ayant pas répondu à un mail, SMS ou appel téléphonique professionnel, en dehors d'une période d'astreinte, adressé pendant les périodes de repos ou de congé.

Les parties souhaitent aussi par le présent accord, que chaque collaborateur participe à la recherche et à la mise en œuvre du droit à la déconnexion. De ce fait, il est rappelé à chaque collaborateur l'importance :

- de s'interroger sur le moment opportun pour l'envoi d'un mail, SMS ou un appel téléphonique, afin de ne pas créer de sentiment d'urgence inapproprié ;
- de ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- de privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un mail en dehors des horaires de travail habituels.

De plus, dans le but d'améliorer la gestion des absences, il est recommandé aux collaborateurs d'anticiper leurs congés, et plus généralement, leurs absences, en configurant leur message d'absence. Les collaborateurs pourront, à titre d'illustration, configurer leur message d'absence en indiquant la personne à contacter en cas d'absence (nom, prénom, mail et coordonnées téléphoniques), ou prévoir un transfert de ses mails ou appels téléphoniques à un autre collaborateur de l'entreprise, avec son accord.

A l'occasion de l'entretien annuel, les différents aspects liés au respect du droit à la déconnexion pourront être évoqués lors de l'échange sur l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

L'entreprise s'engage à mettre à l'étude la création d'un pop-up qui s'affiche en cas de connexion en dehors des heures habituelles de travail, permettant de rappeler les principes du droit à la déconnexion.

Enfin, les établissements auront la possibilité de créer des espaces de repos permettant d'assurer une déconnexion à ceux qui le souhaitent pendant leur temps de pause ou coupure.

Article 4. Les mesures visant à favoriser une meilleure communication pendant le temps de travail

La gestion individuelle des outils numériques par les collaborateurs peut parfois conduire à une sur-sollicitation pendant le temps de travail.

Les parties tiennent à rappeler que chacun doit veiller à ce que l'usage des outils de communication, et en particulier l'usage de la messagerie électronique, ne se substitue pas au dialogue et aux échanges directs.

Ainsi, l'entreprise encourage les collaborateurs à favoriser l'échange direct, notamment lorsque le sujet est complexe, et plus généralement, à adapter le mode communication au message, de manière à éviter les interprétations et faciliter la bonne compréhension du message.

Les parties veilleront également à ce que l'usage des outils numériques ne deviennent pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes de travail.

Chaque collaborateur doit s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication.

Lors de l'utilisation de la messagerie électronique, les collaborateurs devront veiller :

- à la pertinence des destinataires du courriel et à l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ;
- à la clarté, la neutralité et la concision de son courriel ;
- au respect des règles élémentaires de politesse et d'éthique lors de l'envoi du courriel ;
- à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
- à ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- à privilégier dans la mesure du possible les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.

Les collaborateurs pourront également :

- s'autoriser à se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond et se fixer des plages horaires pour répondre à leur mails ou appels ;
- désactiver les alertes sonores et visuelles lors de l'arrivée des nouveaux messages (mails, sms...) afin de limiter le nombre d'interruptions dans l'exécution des tâches ;
- partager leur agenda avec leurs collègues pour que les plages de disponibilités et d'indisponibilités soient visibles et connues de tous ;
- indiquer dans leur signature de mail un message du type *"Les mails reçus en dehors des heures de travail ne requiert pas de réponse immédiate"*.

Article 5. La sensibilisation et la formation des collaborateurs

Les parties conviennent de la nécessité de communiquer de façon régulière sur la thématique de la déconnexion de façon à entretenir la sensibilisation des collaborateurs. Un

document d'information reprenant les bonnes pratiques de l'utilisation des outils numériques et les mesures phares de l'accord sera mis en place et diffusé.

L'exemplarité des managers dans l'utilisation des outils numériques est également essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous. Pour ce faire, l'entreprise intégrera dans les formations de manager (Be manager, Ariane...) la sensibilisation au droit à la déconnexion, qui visera à informer des enjeux du droit à la déconnexion et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

Article 6. Dispositions générales

Article 6.1. Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016, entrée en vigueur le 1er janvier 2017, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Conformément à l'organisation juridique de la société, le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la société Auchan Hypermarché SAS.

Le présent accord est applicable à l'ensemble des collaborateurs d'Auchan Hypermarché SAS, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou indéterminée, sans condition de statut, de classification ou d'ancienneté.

Article 6.2. Suivi de l'accord

Les parties sont convenues de la mise en oeuvre d'un suivi de l'accord au cours de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise. Au cours de cette réunion sera présenté un bilan annuel de l'accord aux membres du CCE central ou du CSE central.

Article 6.3. Durée de l'accord

Les parties conviennent que la durée de cet accord est de 3 ans à la date de son entrée en vigueur. Il cessera de plein droit à l'échéance du terme et de produire ses effets.

Le présent accord ayant été conclu en considération des dispositions législatives et réglementaires applicables à la date de sa conclusion, et des interprétations administratives connues à cette même date, seules ces dispositions et interprétations auront vocation à régir son application. Une éventuelle modification ultérieure de la loi, de la réglementation, ou de la doctrine administrative, ne saurait donc faire naître d'obligation nouvelle à la charge de l'entreprise.

LS

79.

AB

LV

AB

EV

Article 6.4. Adhésion

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 6.5. Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé à tout moment conformément aux articles L.2222-5 et L.2261-7 et suivants du Code du Travail, par accord conclu entre l'entreprise et une ou plusieurs des organisations syndicales signataires du présent accord, ou qui y auront adhéré.

Toute partie signataire souhaitant réviser l'accord devra en informer les autres par courrier en recommandé avec accusé réception en précisant les points concernés par la demande de révision et comporter des propositions écrites de substitution.

Article 6.6. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 à 8 du Code du Travail, le texte du présent accord sera déposé à la DIRECCTE de Lille, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Cet accord est, par ailleurs, déposé au Greffe du Conseil de prud'hommes de Lannoy.
Un exemplaire original sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le 14/01/2019
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

7
LV
AB
CP

Pour la Direction de l'Entreprise

Auchan Hypermarché SAS

Gilles SIMON
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet



Pour le Personnel

Les Organisations Syndicales signataires

Monsieur Gilles MARTIN (CFDT)

lu et approuvé



Monsieur Eric POURPLANCHE (CFTC)



Monsieur Arnaud BACHELART (CGT)

lu et approuvé



Monsieur Ludovic VINCHON (FGTA-FO)

lu et approuvé



Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE/CGC)

lu et approuvé

lu et approuvé

