

**Accord relatif à l'exercice du droit à la
déconnexion au sein d'Auchan Retail France**

Entre d'une part, les Sociétés :

La **Société AUCHAN RETAIL FRANCE**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 986 446, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté

L'UES Auchan Retail Exploitation composée de :

- La **Société AUCHAN HYPERMARCHÉ**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 460, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AUCHAN SUPERMARCHÉ**, SAS au capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 409 015, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société SAFIPAR**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 409 551, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société MY AUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 444 410 773, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société AMV DISTRIBUTION**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 453 795 098, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;
- La **Société JUPERIC**, SA au capital social de 67 815,04 €, immatriculée au RCS de SAVERNE sous le numéro 379 531 122 située rue de Saverne, à Val-de-Moder - Pfaffenhoffen (67350), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

L'UES ARS/ARA composée de :

- La **Société AUCHAN RETAIL SERVICES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 831 888 318, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté;
- La **Société AUCHAN RETAIL AGRO**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 312 668 692, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté;

La **Société AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE**, SAS à associé unique au capital variable, immatriculée au RCS Lille Métropole sous le numéro 832 235 402, située 200 rue de la Recherche à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN E-COMMERCE FRANCE**, SAS à capital variable, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 413 176 033, représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN CARBURANT**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 379 548 001, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société PAREA**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 481 020 022 située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société EURAUCHAN**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 410 410 260, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société AUCHAN ENERGIES**, SAS à capital variable, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 317 007 342, située 200 rue de la recherche à Villeneuve D'Ascq (59650), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société SOMADIS**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 442 726 923, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société FREMARC**, SAS, immatriculée au RCS de Lille Métropole sous le numéro 342 281 409, située rue du Maréchal de Lattre de Tassigny à Croix (59170), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

La **Société DISANTO**, SAS, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 326 981 719, située 134 rue Pascal à ANTONY (92160), représentée par Christophe CARREYRE dûment mandaté ;

Ci après désignées "L'Entreprise"

Et d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives :

Pour l'Organisation Syndicale CFDT

Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Pour l'Organisation Syndicale FO

Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE-CGC

Il est convenu ce qui suit :

SOMMAIRE

Article 1 : La définition du droit à la déconnexion	3
Article 2 : Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion	3
Article 3 : Les mesures visant à réguler l'usage des outils numériques et de communication en dehors du temps de travail	4
Article 4 : Les mesures visant à favoriser une meilleure communication pendant le temps de travail	5
Article 5 : Le droit à la déconnexion du télétravailleur	7
Article 6 : La sensibilisation et la formation des salariés	7
Article 7 : Durée - prise d'effet	8
Article 8 : Substitution aux accords et usages en vigueur	8
Article 9 : Révision	8
Article 10 : Clause de dénonciation	8
Article 11 : Publicité et dépôt	8

PREAMBULE :

Le développement des nouveaux outils de communication a 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 salariés, en offrant une plus grande flexibilité dans la réalisation du travail, en facilitant le partage de l'information et des données et en simplifiant la communication, c'est d'ailleurs en ce sens qu'a été conclu l'Accord d'Entreprise relatif à l'exercice du droit à la déconnexion du 14 janvier 2019 au sein de la Société Auchan Hypermarché.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont donc pleinement investi la sphère professionnelle et le recours à ces technologies est devenu systématique, d'autant plus au regard du contexte sanitaire qui a généralisé le travail à distance et la volonté des parties de développer, encadrer et pérenniser le recours au télétravail par la voie d'un accord relatif au télétravail.

L'ensemble de ces éléments a permis aux parties de convenir que les outils numériques sont source 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 personnelle des salariés en raison d'une utilisation non contrôlée. Chaque salarié 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 termes d'efficacité, de qualité des relations, mais aussi d'équilibre entre la vie personnelle 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 salarié se responsabilise lui-même à une utilisation raisonnée des moyens de communication professionnelle.

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 congés, ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, et fixent pour ce faire des modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

L'Entreprise et les partenaires sociaux accordent un attachement particulier au droit à la déconnexion, composante à part entière de la Qualité de Vie au Travail. Ils considèrent ainsi qu'au-delà d'un simple droit, il y a lieu de mettre en place des garanties qui le rendent effectif.

Le présent accord a pour vocation de reprendre les pratiques énoncées dans l'accord précité de 2019, d'apporter certains ajustements ou évolutions et d'étendre leur champ d'application au-delà de la seule société Auchan Hypermarché.

Cet accord a donc 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. En vue de limiter les dérives de l'utilisation des TIC et les risques qu'elle est susceptible de créer, les parties signataires réaffirment dans le cadre du présent accord l'importance d'un bon usage de ces outils informatiques en vue d'assurer notamment un équilibre nécessaire entre vie personnelle et vie professionnelle.

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 salariés.

Article 1 : La définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion, reconnu par la loi et le Code du travail, peut être défini comme le droit pour le salarié 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.

Les outils numériques professionnels sont des outils qui permettent de joindre le salarié 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 salarié 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, arrêt de travail...).

Article 2 : Garantir l'effectivité du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est un principe essentiel dans l'Entreprise. Les salariés 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, chats, appels ou SMS reçus pendant les périodes de repos quotidien, hebdomadaire, congés payés, périodes de suspension du contrat (congés exceptionnels, arrêt de travail...), jour de repos et pauses.

En ce sens, les salariés ne doivent pas répondre aux sollicitations liées à leur travail pendant les périodes énumérées ci-dessus. Plus particulièrement, le salarié ne doit pas :

- prendre connaissance des courriels professionnels qui lui sont adressés ou 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

L'Entreprise souhaite instaurer des bonnes pratiques de déconnexion pour assurer le respect des temps de repos et absences des salariés.

→ Adapter le moment de la communication

Ainsi, les salariés doivent éviter au maximum d'envoyer des messages ou passer des 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'urgence et/ou graves et/ou d'une importance particulière pour l'Entreprise et/ou liées à une question d'hygiène et de sécurité sont de nature à nécessiter la mobilisation du salarié durant les plages de déconnexion.

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

Les parties souhaitent aussi, par le présent accord, que chaque salarié participe à la recherche et à la mise en œuvre du droit à la déconnexion. De ce fait, il est rappelé à chaque salarié 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 (une phrase indiquant que le courriel ne doit pas être traité en dehors des heures de travail sera automatiquement insérée dans la signature des mails).
- de privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un mail en dehors des horaires de travail habituels des interlocuteurs.

→ Anticiper et organiser son absence

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

Il est aussi rappelé qu'il est interdit de travailler pendant toute suspension du contrat et notamment pendant les arrêts maladie, congés maternité/paternité et tout autre motif de cette nature.

→ **Entretien annuel**

A l'occasion de l'entretien annuel, les différents aspects liés au respect du droit à la déconnexion seront évoqués.

Afin de rappeler le principe du droit à la déconnexion à chaque salarié, l'Entreprise va insérer de façon automatique dans la signature des mails des salariés la mention suivante : *“Ce message ne doit pas être traité et ne nécessite pas de réponse si vous le recevez en dehors de vos horaires habituels de travail”*.

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

La gestion individuelle des outils numériques par les salariés 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 salariés 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 dudit message.

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

→ **Adapter l'outil de communication utilisé**

Plusieurs outils de communication sont à la disposition du salarié. Il convient de veiller à une utilisation adaptée de chaque outil numérique :

- le téléphone : un appel téléphonique peut être intrusif et oblige le correspondant à sortir de son travail, à se déconcentrer. Ainsi, il faut le réserver aux sujets urgents et importants.

- la messagerie instantanée : Elle peut être utilisée pour chatter en mode synchrone (votre correspondant est à l'autre bout du fil) ou asynchrone (il répondra quand il sera disponible).

Elle permet de recréer un collectif de travail virtuel. On peut si besoin se signaler en mode occupé ou désactiver les notifications pour ne pas être dérangé.

- la webconférence : un outil pour organiser des réunions dans lesquelles il est possible de se voir en vidéo, partager des documents ou son écran, chatter.

- le mail : mal utilisé, le mail est chronophage. Il convient d'opter pour le chat pour des messages simples et directs et de réserver le mail pour des sujets complexes qui doivent laisser des traces écrites et pouvoir être archivés.

→ La bonne utilisation de la messagerie électronique

Chaque salarié 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 salariés 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 du (ou de leur) 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.

→ S'autoriser à se déconnecter pour mieux travailler

Les salariés pourront également :

- s'autoriser à se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond et se fixer des plages horaires pour répondre à leurs 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.

Article 5 : Le droit à la déconnexion du télétravailleur

L'effectivité du droit à la déconnexion pour le télétravailleur nécessite une charge de travail adaptée.

La charge de travail du télétravailleur doit correspondre au même volume que celui effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'Entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas générer de dépassement en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant contrôlé par les outils de gestion du temps de travail utilisés dans l'Entreprise.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail que cela génère seront discutées lors de l'entretien annuel.

Article 6 : La sensibilisation et la formation des salariés

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

Les salariés ont à leur disposition une formation virtuelle sur le portail de l'Académie de la Formation, spécifique au droit à la déconnexion :

Et si on se déconnectait ? (FRAM 822) 🕒 20 min.

Celle-ci a pour objectif de favoriser l'adoption d'un comportement responsable vis-à-vis des outils numériques.

En ce sens, elle définit l'hyperconnexion et le droit à la déconnexion, mesure les risques et enjeux de la surconnexion et décrit les bonnes pratiques pour déconnecter

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 - la sensibilisation au droit à la déconnexion, qui visera à informer des enjeux de ce droit et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.

Article 7 : Durée - prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Avant le terme du présent accord, les parties auront la possibilité de renégocier cet accord. A défaut de renégociation ou en cas d'échec, l'accord se renouvellera par tacite reconduction pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la date du dépôt.

Article 8 : Substitution aux accords et usages en vigueur

L'ensemble des dispositions du présent accord se substitue, de plein droit, aux anciens accords et usages qui pouvaient exister antérieurement dans le périmètre du présent accord et portaient sur le même objet ; notamment les différents accords liés au droit à la déconnexion :

- ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION du 14/01/2019 concernant la Société Auchan Hypermarché.

Article 9 : Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment via un avenant, conformément aux dispositions des articles L. 2222-5 et L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail. Un avenant

Article 10 : Clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à compter de son entrée en vigueur à durée indéterminée, conformément aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 11 : Publicité et dépôt

Conformément aux articles L.2231-6, L.2261-1 et 8, D.2231-2 et D.2231-2 à 8 du Code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès de l'unité Territoriale de la DREETS

des Hauts-de-France.

Cet accord est par ailleurs déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lannoy.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Enfin, le présent accord sera transmis aux Représentants du Personnel et mention en sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel.

Par ailleurs, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du Code du travail, les parties au présent accord pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

Fait à *Villeneuve d'Ascq*, le 2021

En 7 exemplaires originaux,

Pour les Sociétés

**AUCHAN RETAIL FRANCE
AUCHAN HYPERMARCHÉ
AUCHAN SUPERMARCHÉ
SAFIPAR
MY AUCHAN
AMV DISTRIBUTION
JUPERIC
AUCHAN RETAIL SERVICES
AUCHAN RETAIL AGRO
AUCHAN RETAIL LOGISTIQUE
AUCHAN E COMMERCE France
AUCHAN CARBURANT
SIMPLY FRAIS
PAREA
EURAUCHAN
AUCHAN ENERGIES
SOMADIS
FREMAC
DISANTO**

Monsieur Christophe CARREYRE

Pour l'Organisation Syndicale CFDT

Pour l'Organisation Syndicale CFTC

Pour l'Organisation Syndicale CGT

Pour l'Organisation Syndicale FO

**Pour l'Organisation Syndicale SEGA CFE
CGC**