

Accord relatif au droit à la déconnexion au sein du Groupe Accenture

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 407 037 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société **Accenture SAS**, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société **Accenture Technology Solutions**, société par actions simplifiée au capital de 37.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La Société **Accenture Post Trade Processing**, société par actions simplifiée au capital de 250.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13, Cours Valmy – 92800 Puteaux – La Défense, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Vidal,

La Société **Accenture Insurance Services**, société par actions simplifiée au capital de 2.200.026 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Versailles sous le numéro 403 917 511, dont le siège social est situé 40-44, rue Jean Mermoz – 78600 Maisons-Laffitte, représentée aux fins des présentes par Monsieur Eric Veron,

La Société **Accenture Product Lifecycle Services**, société par actions simplifiée au capital de 700.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 410 254 973, dont le siège social est situé Parc Technologique Europarc – 1, place Berthe Morisot – Bâtiment 1 – 69800 Saint Priest, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Thiollier,

La Société **Arismore**, société par actions simplifiée au capital de 155.200 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 444 354 765, dont le siège social est situé 137 Bureau de la Colline – 92210 Saint Cloud, représentée aux fins des présentes par Monsieur Eric Boulay,

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe :

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical Groupe,

La CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe,

Ci-après désignées les « *Organisations Syndicales* », 

D'AUTRE PART,

Ci-après collectivement désignées les « *Parties* ».

Handwritten initials in blue ink: RB, LW, and a circled B.

Préambule

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-8 7 du Code du travail et fixe : « *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de 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* ».

Par cet Accord, les partenaires sociaux au sein du Groupe Accenture en France souhaitent réaffirmer leur volonté de concilier les objectifs de développement du Groupe avec des conditions de travail favorables de nature à préserver la santé physique et mentale des salariés et à répondre à leurs aspirations en leur permettant d'obtenir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Afin de s'assurer que le droit à la déconnexion de chacun est respecté, les parties conviennent de la mise en place des mesures suivantes, visant à réguler les connexions d'une part et à sensibiliser et à former les salariés d'autre part.

I. Champ d'application de l'accord

a. Périmètre

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent Accord s'appliquent aux sociétés du Groupe en France au sens notamment de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Les sociétés du Groupe en France liées par le présent Accord à la date de sa signature sont :

- Accenture Holding France SAS
- Accenture SAS
- Accenture Technology Solutions
- Accenture Post Trade Processing
- Accenture Insurance Services
- Accenture Product Lifecycle Services
- Arismore

Compte tenu de l'évolution du Groupe, le périmètre défini par les parties au présent Accord peut être amené à évoluer selon les modalités définies ci-après.

b. Adhésion

Toutes les sociétés détenues à plus de 50% par une des sociétés composant le Groupe et dont le siège social est situé en France métropolitaine pourront adhérer au présent Accord. Cette adhésion se fera par accord signé avec les organisations syndicales représentatives des salariés au niveau du Groupe Accenture en France incluant la nouvelle société adhérente.

Cet accord d'adhésion devra être notifié aux autres signataires du présent Accord. Il fera également l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une fois que l'adhésion au présent Accord sera effective, la société fera partie du Groupe au sens du présent Accord.

c. Sortie d'une société du champ d'application

Le présent Accord cessera de s'appliquer à une société signataire ou adhérente, dès lors qu'elle n'appartiendra plus au Groupe Accenture en France.

La société concernée devra immédiatement et obligatoirement notifier cette sortie du champ d'application de l'Accord à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes au présent Accord, à la Direction Groupe ainsi qu'à la DIRECCTE.

En cas de sortie en cours d'année civile, celle-ci prendra effet au regard du présent Accord le 31 décembre.

II. Affirmation du droit à la déconnexion / Définition des termes

Les parties définissent le droit à la déconnexion comme le droit, pour tout salarié, de ne pas être en permanence, d'une part, connecté à ses outils numériques professionnels, et, d'autre part, joignable, y compris sur ses outils de communication personnels, et plus particulièrement en dehors de son temps de travail.

Les parties conviennent que les outils numériques visés comprennent les technologies de l'information et de la communication (TIC) qui permettent la communication professionnelle, c'est-à-dire l'ensemble des techniques (logiciels, applications...) et des équipements informatiques (ordinateur portable, téléphone...) permettant de communiquer à distance dans un cadre professionnel.

Le temps de travail du salarié correspond au temps pendant lequel le salarié demeure à la disposition de l'entreprise.

Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en heures, il s'agit des heures de travail habituelles et des éventuelles heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur.

Pour les salariés dont le temps de travail est exprimé en jours, il appartient aux salariés de définir leurs horaires de travail dans le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

A contrario, sont exclus du temps de travail pour l'ensemble des salariés :

- les temps de repos quotidien et hebdomadaire,
- les périodes de congés (congés payés, journées « RTT »...),
- les jours fériés,
- les périodes de suspension du contrat de travail,
- les absences autorisées par l'employeur.

III. Encadrement de l'usage des outils numériques

a. Droit et devoir de déconnexion en dehors du temps de travail

Les parties reconnaissent l'existence d'un droit à la déconnexion ainsi que son corollaire : le devoir de ne pas inciter à la connexion.

W RB on

Droit à la déconnexion

Les salariés ne sont donc pas tenus de se connecter à leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Il en découle qu'aucun délai de réponse ne pourra être reproché aux salariés en dehors de leur temps de travail ni faire l'objet de sanction(s) disciplinaire(s).

Par exception au principe précité, il est convenu que les salariés sous astreinte doivent rester joignables afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Devoir de ne pas inciter à la connexion

Il est convenu que les salariés ne doivent pas solliciter leurs collègues en dehors de leur temps de travail.

En cas de non-respect du principe précité et, plus particulièrement d'abus, l'entreprise se réserve le droit d'appliquer la sanction appropriée et proportionnée au manquement constaté, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il est précisé que le fait de refuser de se connecter hors temps de travail ne doit avoir aucun impact négatif sur l'évaluation professionnelle ou le parcours du salarié. De la même manière, le fait de se connecter de manière occasionnelle ou régulière hors temps de travail ne doit avoir aucun impact positif sur celle-ci. Ce principe sera rappelé lors des talent discussions.

b. Dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

i. Fixation de plages horaires pour l'envoi des courriels

Les parties conviennent que les courriels, messages instantanés, SMS ou appels téléphoniques ne doivent pas être adressés entre 20 heures et 8 heures, sauf urgence (état de fait susceptible d'entraîner un préjudice irréparable s'il n'y est porté remède à bref délai) ou échanges avec l'étranger ne pouvant avoir lieu à un autre moment.

A cet effet, un dispositif (par exemple de type pop-up dans l'outil de messagerie) sera mis en place après information des instances aux fins de rappeler la nécessité de différer les envois de courriels en dehors de la plage horaire de 20 heures à 8 heures et qu'une réponse ne peut être attendue que pendant le temps de travail sauf urgence. Le message sera rédigé en concertation avec les signataires du présent Accord.

ii. Réduction du nombre de courriels

Afin de minimiser le nombre de courriel reçus par l'ensemble des salariés, une plateforme est déployée visant à ne plus recevoir directement sur l'outil de messagerie professionnel les courriels destinés à l'ensemble des salariés. Une notification sur la page d'accueil personnelle de l'Intranet du salarié est mise en place.

an
LB
59

IV. Actions de prévention : sensibilisation et formation

Les parties conviennent de former et sensibiliser l'ensemble des salariés à un usage raisonnable des outils numériques. Notamment, afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles,
- s'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel,
- utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci »,
- s'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels,
- éviter l'envoi de fichiers trop volumineux,
- indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

a. Communication sur le droit à la déconnexion

Afin de sensibiliser les salariés à la déconnexion, des communications trimestrielles leur rappellent les règles relatives à la durée du travail et l'existence du droit à la déconnexion.

b. Elaboration d'un guide de bon usage des outils numériques professionnels

Un guide des bonnes pratiques des outils numériques professionnels, après consultation des CHSCT, sera mis à la disposition des salariés.

Ce guide contiendra notamment :

- Les fonctions de base et avancées de la messagerie électronique et du logiciel de communication instantanée,
- La présentation de l'outil permettant de bloquer la synchronisation des emails professionnels sur les smartphones,
- Les règles permettant de lutter contre la surcharge informationnelle et de respecter le droit à la déconnexion de chacun,
- Un rappel sur l'utilisation du message d'absence et sur la nécessité des back-ups.

Ce guide sera mis à disposition de tous les salariés par le biais de l'Intranet, présenté aux nouveaux arrivants lors des journées d'accueil, et intégré aux documents d'accueil des entités ou des projets le cas échéant.

Le guide sera vu en concertation avec les signataires du présent Accord.

c. Etablissement d'un bilan personnel de l'usage des outils numériques

Il sera proposé aux salariés de générer par eux-mêmes un bilan de l'utilisation de leurs emails via un site internet.

d. Entretiens annuels et de mi-année

A compter de l'entrée en vigueur du présent Accord, il est expressément convenu que la déconnexion et le temps de repos font partie des thèmes à traiter lors des entretiens annuels d'évaluation.

Si le salarié le désire, il pourra partager avec son manager les résultats de son bilan personnel de l'usage des outils numériques, celui-ci pouvant servir de base à la discussion. Il pourra également le partager avec le médecin du travail.

e. Formations

i. Formation de sensibilisation

Les parties conviennent de définir et mettre en place, d'ici le 30 septembre 2018, une formation de sensibilisation sur les usages et les risques liés à l'utilisation des outils numériques.

ii. Formations techniques pour une meilleure utilisation des outils numériques

Accenture met à disposition des salariés, en ligne, sur les sites « MyLearning » et « Accenture Technology Support », des formations relatives aux outils numériques professionnels. Ces formations permettent aux salariés de mieux connaître leurs outils professionnels et d'apprendre à mieux les utiliser afin d'optimiser leur temps de travail.

V. Disposition finale

a. Durée de l'Accord et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de dépôt auprès de la DIRECCTE compétente et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

b. Clause de rendez-vous

Les parties signataires du présent Accord relatif au droit à la déconnexion conviennent de réunir une Commission annuelle de suivi de cet Accord composée des parties signataires de celui-ci. Un groupe de travail pourra être mis en place le cas échéant. Ce groupe aura la possibilité de faire appel à un prestataire pour l'assister dans ses travaux.

an RB
LD ED

c. Adhésion, révision et dénonciation de l'Accord

i. Adhésion à l'Accord

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

L'adhésion devra également être notifiée, dans un délai de 8 jours calendaires, par lettre recommandée avec avis de réception, aux Parties signataires.

L'adhésion produira effet au lendemain de la date de son dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et à la DIRECCTE, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

ii. Révision de l'Accord

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une révision dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre Partie.

Une réunion de négociation sera organisée à l'initiative des sociétés dans les 2 mois qui suivront la première présentation de cette lettre, sauf circonstances légitimes qui permettraient de justifier d'un délai supérieur.

iii. Dénonciation de l'Accord

Le présent Accord pourra être dénoncé dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La Partie signataire qui dénoncera le présent Accord devra en informer l'autre Partie signataire par lettre recommandée avec avis de réception et procéder aux formalités de publicité requises.

iv. Formalités, publicité, notification et dépôt

Un exemplaire original du présent Accord sera établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés et non signataires de celui-ci.

Le présent Accord sera porté à la connaissance des salariés de la Société par voie d'affichage (le cas échéant, par Intranet).

Le présent Accord sera déposé par la partie la plus diligente :

- En 2 exemplaires signés à la DIRECCTE dont relève le siège des Sociétés, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail ; et
- En 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 Code du travail.

Une copie sera envoyée par email à l'OPNC

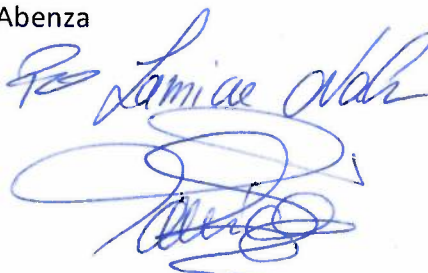
Fait en 6 exemplaires à Paris, le 12 Juillet 2017

Pour le Groupe


Monsieur Christian Nibourel

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza



La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso



La CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële



