

**ACCORD RELATIF A L'EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION**

*Entre les soussignés,*

SAS COMPLEXE COMMERCIAL DE LA ROCHE-POSAY au capital de 177 060 €, *code NAF 9200 Z* dont le siège est situé 86 Avenue Georges Deloffre 86270 LA ROCHE POSAY, représentée par Juan DIEZ, en sa qualité de Directeur Général

d'une part,

**Et**

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical,

— SIMON Anthony, Délégué Syndical pour CGT

Les parties signataires du présent accord ont souhaité négocier un accord relatif à l'exercice du droit à la déconnexion. En conséquence, le présent accord définit les modalités d'exercice de ce droit par les salariés, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail.

## **Partie I – Préambule**

### **Article 1 - Affirmation du droit à la déconnexion et champs d'application.**

Par le présent accord, l'entreprise réaffirme l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle de ses salariés.

## La Roche Posay

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs. Il convient toutefois de prendre en compte le fait que la plupart des collaborateurs ne dispose pas d'une adresse électronique professionnelle.

N'étant pas soumis à la réglementation relative à la durée du travail et aux temps de repos des salariés, les cadres dirigeants, Administrateurs, ne peuvent se prévaloir des mesures prévues par le présent accord.

En revanche, ils devront veiller au respect du droit à la déconnexion de leurs collaborateurs.

### **Article 2 - Définition du droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc. ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc.

Le temps de travail habituel correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les temps de jours fériés, récupérables, et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

## **Partie II - Bon usage des outils numériques et de communication professionnels et limitation de leur utilisation hors du temps de travail**

### **Article 3 - Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail**

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

## La Roche Posay

Il est rappelé à chaque cadre et, plus généralement, à chaque salarié de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- pour les absences de plus de 7 jours, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence ;
- pour les absences de plus de 2 semaines, prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

### **Article 4 - Mesures visant à favoriser la communication**

Chaque salarié, et plus particulièrement chaque cadre manager, doit s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles.

Lors de l'utilisation de la messagerie électronique, il doit veiller :

- à la pertinence des destinataires du courriel et à l'utilisation modérée des fonctions « Répondre à tous » et « Copie à » ;
- à la précision de l'objet du courriel, cet objet devant permettre au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel ;
- à la clarté, la neutralité et la concision de son courriel ;
- au respect des règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
- à la pertinence et le volume des fichiers joints au courriel.

### **Article 5 - Mesures visant à réduire les phénomènes de surcharge cognitive**

Il est recommandé aux salariés de ne pas activer les alertes sonores ou visuelles d'arrivée d'un nouveau courriel ou d'un appel téléphonique.

## **Partie III - Sensibilisation et formation des salariés et managers**

### **Article 6 - Actions menées par l'entreprise**

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion et des mesures et recommandations prévues par le présent accord, l'entreprise pourra organiser des actions de sensibilisation à destination des managers et des salariés identifiés.

## La Roche Posay

Plus particulièrement, l'entreprise s'engage à :

- organiser des actions ponctuelles de sensibilisation aux bonnes pratiques et à un usage raisonné et équilibré des outils numériques et de communication professionnels ;
- proposer un accompagnement personnalisé à chaque salarié qui souhaite mieux maîtriser les outils numériques mis à sa disposition dans le cadre de son travail ;
- désigner un ou plusieurs interlocuteurs chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail.

Ces mesures feront l'objet le cas échéant d'une négociation annuelle entre la direction et les partenaires sociaux.

### **Article 7 - Suivi de l'usage des outils numériques**

Les mesures et engagements pris par l'entreprise dans le présent accord sont susceptibles d'évolution pour tenir compte des demandes et besoins des salariés.

## **Partie IV - Conditions de mise en oeuvre**

### **Article 8 -**

#### **Durée de l'accord, révision, dénonciation**

Le présent accord est conclu, à compter de la date de signature, pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter de sa date de signature.

Le présent accord pourra être dénoncé par ses signataires, sous respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires, employeur ou salariés, une négociation pourra être engagée dans les trois mois de la négociation afin de faciliter la conclusion d'un nouvel accord.

La dénonciation intervient par courrier recommandé avec accusé de réception notifiée aux autres signataires, et notifiée à la DIRECCTE.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, par lettre recommandée avec AR aux autres parties.

Les parties seront alors réunies au plus tard dans les 3 mois suivants la demande de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée, restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut, seront maintenues.

Il est rappelé qu'à l'issue du cycle électoral, la demande de révision pourra être formée par toute organisation syndicale représentative, même si celle-ci n'avait pas signé ou adhéré au présent accord.

**Modifications légales**

Il est expressément convenu qu'en cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles relatives au droit à la déconnexion, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelles, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

**Modalités de dépôt et publicité**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article D.2231-2 du Code du Travail (deux à la DIRECCTE, dont une version sur papier et une version sur support électronique, et un au Conseil des prud'hommes).

Le dépôt à l'Administration du Travail s'accompagnera de la copie de la notification de l'accord aux organisations syndicales, de la copie des résultats des dernières élections professionnelles, et d'un bordereau de dépôt.

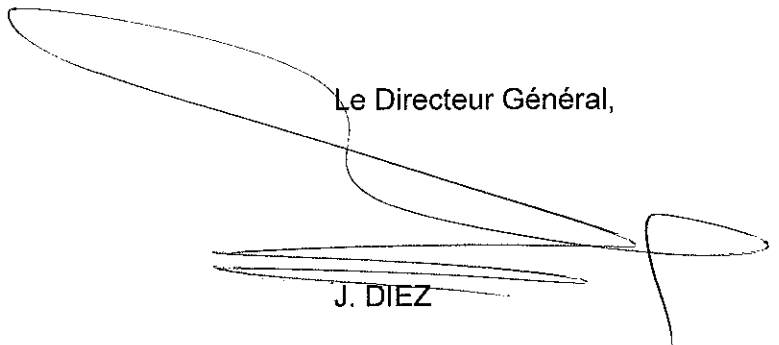
Fait à La Roche-Posay, le 3 novembre 2017

Le Délégué Syndical,



A. SIMON

Le Directeur Général,



J. DIEZ