

ACCORD RELATIF À LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
PORTANT SUR LE DROIT À LA DECONNEXION
AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Bruno DUMAS, DRH UES, dûment habilité(e),

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives, à savoir :

- La F3C-CFDT, représentée par
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC), représenté par
- Le syndicat SICSTI (CFTC), représenté par **LOUIS DUVAUX**
- La CGT CAPGEMINI, représentée par
- FO, représentée par

d'autre part,

ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

1
F.D.
LD

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 OBJET

ARTICLE 3 LE PRINCIPE DU DROIT A LA DECONNEXION

Article 3.1 Les temps non travaillés

Article 3.2 Le droit à la déconnexion

Article 3.2.1 Principe

Article 3.2.2 Exceptions

Article 3.2.3 Situation particulière des salariés n'ayant pas accès au réseau de l'UES Capgemini chez le client

ARTICLE 4 PRATIQUE DU DROIT A LA DECONNEXION ET BONNES PRATIQUES DES OUTILS NUMERIQUES

Article 4.1 Création d'une période de connexion de référence

Article 4.2 Elaboration et mise à disposition d'un guide de bonnes pratiques

Article 4.3 Dispositions favorisant la déconnexion

Article 4.3.1 Envoi différé

Article 4.3.2 Gestionnaire d'absence

Article 4.3.3 Sensibilisation dans les signatures de courriels

Article 4.3.4 Déplacements routiers

Article 4.3.5 Encourager les échanges en présentiel

ARTICLE 5 FORMATION AU DROIT À LA DECONNEXION

Article 5.1 Formation des salariés

Article 5.2 Formation des managers et des commerciaux

ARTICLE 6 EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE

ARTICLE 7 COMMUNICATIONS DE L'ACCORD ET DE SES DISPOSITIONS

ARTICLE 8 **SUIVI DE L'ACCORD**

ARTICLE 9 **DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

ARTICLE 10 **REVISION DE L'ACCORD**

ARTICLE 11 **DEPOT ET PUBLICITE**

PREAMBULE

Dans un souci de facilitation des communications et d'efficacité professionnelle des salariés, l'UES Caggemini a mis à la disposition des salariés divers outils numériques de communication et de connexion à distance. Ainsi, outre le téléphone, la messagerie électronique, le VPN (« Virtual Private Network »), etc., les salariés ont également accès à une messagerie instantanée pour communiquer entre eux dans un cadre professionnel.

Si ces outils de communication peuvent représenter un progrès pour l'entreprise et pour les salariés, ils peuvent aussi conduire à une intensification non maîtrisée des sollicitations professionnelles, susceptible d'avoir un impact négatif sur la qualité du travail des salariés, en les empêchant de se concentrer avec la meilleure efficacité sur leurs missions.

De même, la multiplication des outils de communication et de connexion à distance a également pour effet potentiel de favoriser les sollicitations professionnelles des salariés pendant leurs temps de repos, risquant ainsi de menacer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés.

Ces problématiques ont conduit la branche Bureaux d'Etudes Techniques et Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, Sociétés de Conseil (Syntec) à créer, en date du 1^{er} avril 2014, par un avenant à l'article 4 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail dans la branche, une obligation de déconnexion au profit des salariés en forfait-jours. C'est ainsi qu'au sein de l'UES Caggemini, des avenants aux contrats de travail des salariés en forfait-jours ont été proposés à leur signature faisant état du droit à la déconnexion.

En outre, afin d'assurer l'effectivité du droit au repos des salariés et la conciliation de la vie privée et professionnelle de ces derniers, de préserver les salariés d'une éventuelle charge de travail supplémentaire et de prévenir les risques psychosociaux, il a été intégré dans l'accord sur la santé au travail au sein de l'UES Caggemini en date du 27 Juin 2017 des recommandations en ses articles 3.2.4.9 et 4.2.2.5.

Par ailleurs, depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, la négociation relative au droit à la déconnexion s'impose aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur la qualité de vie au travail (« QVT »).

Ainsi, il est désormais obligatoire, dans le cadre de la QVT, de négocier sur les modalités du plein exercice par les salariés, quelle que soit leur modalité de temps de travail, de leur droit à la déconnexion et sur la mise en place au sein de l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale des salariés.

En application de ces dispositions légales, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de négocier un accord relatif à la Qualité de Vie au Travail portant sur le droit à la déconnexion.

C'est dans ce contexte que les Parties sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

ARTICLE 1 **CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des sociétés faisant partie du périmètre de l'UES Capgemini.

ARTICLE 2 **OBJET**

Le présent accord précise les modalités d'application et d'exercice du droit à la déconnexion et promeut des recommandations aux salariés afin :

- d'assurer le respect des temps de repos et de congé des salariés de l'UES Capgemini ;
- de respecter une meilleure articulation de la vie privée et de la vie professionnelle des salariés de l'UES Capgemini et de ne pas porter atteinte à la santé des salariés ;
- de préserver l'efficacité et la concentration des salariés pendant leur temps de travail et sur leur lieu de travail ;
- de mettre en place des moyens permettant de mesurer la bonne application de l'accord.

ARTICLE 3 **LE PRINCIPE DU DROIT A LA DECONNEXION**

Le droit à la déconnexion est défini comme étant le droit de tout salarié, sans que cela puisse lui être reproché ou qu'il puisse être sanctionné, de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Chaque salarié est également acteur de sa propre déconnexion et doit veiller au respect de ses temps de repos et de congés. Pour cela, il est indispensable que chacun adopte un usage raisonnable et responsable des outils numériques de communication et de connexion à distance.

Par ailleurs, le management doit veiller à ce que la charge de travail, incluant la charge administrative, permette aux salariés d'exercer leur droit à la déconnexion.

Article 3.1 **Les temps non travaillés**

Sont notamment réputés comme des temps non travaillés pour le plus grand nombre de salariés :

- les repos quotidiens,
- les repos hebdomadaires,
- les jours fériés,
- les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, paternité, parental, etc.),
- les repos compensateurs,
- les périodes non travaillées liées à la mise en place d'un temps partiel,
- les congés payés, les congés exceptionnels, les congés d'ancienneté auxquels s'ajoutent le cas échéant, les jours de réduction du temps de travail et les jours de repos pour les salariés en forfait-jours.

Article 3.2 **Le droit à la déconnexion**

Article 3.2.1 **Principe**

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion.

Pour l'exercer, ils peuvent notamment :

- soit laisser le matériel (ordinateur portable, téléphone portable, smartphone...) mis à leur disposition par l'entreprise pour l'exercice de leur activité professionnelle dans les locaux de celle-ci lorsqu'ils quittent leur lieu de travail ;
- soit s'abstenir d'utiliser les outils numériques de communication et de connexion à distance mis à leur disposition (matériel professionnel ou personnel dans le cadre du « Bring Your Own Device » ou « AVEC » pour « apportez votre équipement personnel de communication »,) pendant les temps non travaillés.

Il est néanmoins précisé que les salariés bénéficiant d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, notamment les salariés en forfait annuel en jours et ceux qui ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leurs missions.

S'il incombe aux salariés de se déconnecter des outils professionnels de communication et de connexion à distance pendant les temps non travaillés, ils doivent aussi s'astreindre à ne pas adresser à leurs collègues, subordonnés et/ou responsable hiérarchique ou opérationnel des messages à caractère professionnel pendant ces périodes.

Les managers doivent faire preuve d'exemplarité et à ce titre, ont également l'obligation de respecter le droit à la déconnexion des salariés, notamment en s'interdisant l'envoi de courriels ou même la prise de contacts au travers de tout outil numérique de communication à distance en dehors de la période de connexion de référence visée à l'article 4.

En ce sens, les salariés n'ont pas l'obligation de répondre aux messages et aux appels que leur adressent leurs managers pendant les temps non travaillés et ne peuvent en aucun cas être sanctionnés, de quelque manière que ce soit, pour ne pas avoir traité une demande survenue dans de telles conditions ou ne pas avoir participé à des échanges de correspondances en dehors de la période de connexion de référence visée à l'article 4.

La connexion aux outils numériques de communication à distance de l'UES Capgemini (messagerie professionnelle, messagerie instantanée de type Skype, etc.) à des fins professionnelles pendant les temps non travaillés est une pratique proscrite par la Direction.

Enfin, lors de l'entretien annuel, un point sera systématiquement effectué concernant l'exercice de ce droit à la déconnexion et intégré dans la rubrique « équilibre vie professionnelle – vie privée ». Le respect du droit à la déconnexion pourra également être abordé à l'occasion de chaque entretien de fin de mission.

Article 3.2.2 **Exceptions**

Bien que chaque salarié dispose d'un droit à la déconnexion envers lui-même, envers ses collègues et subordonnés mais aussi sa hiérarchie, il est des situations exceptionnelles et urgentes où les salariés peuvent être contactés pendant les temps non travaillés. Les salariés sont alors sollicités par téléphone.

Ainsi, les salariés peuvent contacter leurs collègues ou subordonnés pendant les temps non travaillés dans les cas suivants d'urgence avérée et ponctuelle :

- lorsque la santé et/ou la sécurité d'un salarié est menacée ;
- lorsque les biens et/ou services du Groupe sont, ou risquent d'être, en danger de manière imminente ;
- dans le cadre d'échanges professionnels avec l'international ;
- en cas de circonstances exceptionnelles nécessitant une charge de travail importante et décidé en amont en accord avec le salarié concerné.

Les interventions exceptionnelles, générant une charge de travail supplémentaire, pourront donner lieu à une compensation en accord avec le salarié et le manager.

Article 3.2.3 Situation particulière des salariés n'ayant pas accès au réseau de l'UES Capgemini chez le client

Certains salariés envoyés en mission chez le client peuvent ne pas avoir accès au réseau de l'UES Capgemini.

Les managers doivent alors examiner avec les salariés au moment de l'élaboration de l'ordre de mission, la manière et les moyens de procéder pour accéder aux outils de gestion (saisie des comptes-rendus d'activité, demandes de remboursements de frais, etc.) et de communication Capgemini.

Dans l'hypothèse où ce point n'aurait pas été abordé au moment de l'établissement de l'ordre de mission, il pourra l'être ultérieurement.

ARTICLE 4 PRATIQUE DU DROIT A LA DECONNEXION ET BONNES PRATIQUES DES OUTILS NUMERIQUES

Article 4.1 Création d'une période de connexion de référence

Les Parties conviennent de la création d'une période de connexion de référence, qui s'étend du lundi au vendredi inclus, comprise entre 8h30 et 19h30.

Les temps travaillés du plus grand nombre de salariés de l'UES Capgemini sont compris dans cette période de connexion de référence. La détermination de cette période ne signifie pas que les salariés travaillent nécessairement et quotidiennement de 8h30 à 19h30.

Cette période de référence a une valeur indicative en matière de droit à la déconnexion dans la mesure où certains salariés peuvent réaliser des astreintes et/ou faire du travail posté incluant du travail de nuit/périodes d'interventions planifiées.

Article 4.2 Elaboration et mise à disposition d'un guide de bonnes pratiques

Afin que la mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de l'UES Capgemini soit effective, un guide relatif au droit à la déconnexion récapitulant notamment les bonnes pratiques à adopter en matière d'utilisation des outils numériques et d'organisation du travail (« De la bonne utilisation des outils

numériques »), sera élaboré par la Direction et mis à disposition des salariés sur l'intranet de l'UES Capgemini.

Ainsi, à titre d'exemple, ce guide pourra préciser qu'afin de garantir une meilleure efficacité des salariés dans l'exécution de leurs missions, les salariés de l'UES Capgemini devront, dans la mesure du possible, adopter une attitude responsable dans le cadre des communications professionnelles qu'ils adressent aux autres salariés, notamment en préconisant de :

- Indiquer un objet précis à chaque courriel ;
- Mettre en destinataire d'un courriel uniquement les salariés pour lesquels une action est attendue ;
- Mettre en copie d'un courriel les seuls destinataires concernés par l'information ;
- Répondre à tous les salariés en copie d'un courriel uniquement si cela est nécessaire ;
- Ne pas céder à la tentation de la réponse immédiate aux courriels et de privilégier un temps de réflexion.

Afin d'éviter de multiples sollicitations à un même moment par différents canaux, l'UES Capgemini s'engage à sensibiliser les salariés à la bonne utilisation des outils numériques de communication et de connexion à distance, qu'elle met à leur disposition.

Article 4.3 Dispositions favorisant la déconnexion

Article 4.3.1 Envoi différé

Les salariés seront encouragés à utiliser la fonction d'envoi différé des courriels en dehors de la plage de référence de connexion et des temps de repos. Un mode opératoire expliquant l'utilisation de ce mode différé sera intégré dans le module de formation en ligne.

Article 4.3.2 Gestionnaire d'absence

En cas de période d'absence programmée, il est fortement recommandé aux salariés d'utiliser le gestionnaire d'absence Outlook et de rédiger systématiquement un message d'absence indiquant la personne assurant son remplacement.

Il est également recommandé de :

- suspendre la fonction « réception » des courriels sur le smartphone pendant les temps non travaillés ;
- préciser dans la signature de courriel les éventuelles périodes non travaillées liées à un temps partiel.

Article 4.3.3 Sensibilisation dans les signatures de courriels

Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés au principe de déconnexion, il sera prévu dans la trame officielle de signature de courriel la mention suivante : « *Si vous recevez ce courriel pendant vos temps non travaillés, il ne requiert ni prise de connaissance ni réponse immédiate de votre part* ».

LD
AJ
F.D.

Article 4.3.4 Déplacements routiers

Pendant leurs déplacements en voiture ou en deux roues, les salariés s'engagent à ne pas donner ou prendre un appel téléphonique, ni à lire ou écrire un courriel ou un sms afin de ne pas dégrader l'attention qui doit être portée à la conduite et à veiller à sa propre sécurité et à celle des autres.

Article 4.3.5 Encourager les échanges en présentiel

Les Parties invitent les salariés et les managers à favoriser les échanges en présentiel et à se concerter régulièrement sur les pratiques à adopter ou à améliorer au quotidien, notamment pour optimiser et mieux gérer leur temps de travail et favoriser leur concentration pendant ce temps.

ARTICLE 5 FORMATION AU DROIT À LA DECONNEXION

Afin de garantir une meilleure conciliation des vies professionnelle et privée des salariés, la Direction s'engage à former l'ensemble des salariés au droit à la déconnexion. Cette formation en ligne sera dispensée sur le temps de travail et fera l'objet d'une déclaration comme étant une période de formation sur le rapport d'activité en utilisant le code d'imputation « *formation* » prévu à cet effet.

En outre, tout nouvel embauché sera sensibilisé au droit à la déconnexion dans le parcours d'intégration dans l'entreprise.

Article 5.1 Formation des salariés

La Direction s'engage à créer en 2018 un module de formation en ligne, dédié au droit à la déconnexion, accessible à l'ensemble des salariés de l'UES Capgemini, afin de :

- leur présenter les droits de chacun en application des dispositions du présent accord ;
- les sensibiliser sur leur droit au respect de leur temps de repos et de congés et sur la nécessité de respecter les temps de repos et de congés des autres salariés ;
- leur présenter les bonnes pratiques à adopter pour respecter leur droit à la déconnexion, comme à titre d'exemple le paramétrage des outils pour ne pas être dérangé ou ne pas déranger, etc.

La Direction s'engage également à conduire des campagnes de sensibilisation auprès des salariés afin de leur faire prendre conscience des risques liées à une utilisation déraisonnable des outils numériques (hyper connexion, dépersonnalisation des relations de travail, surcharge informationnelle, etc.).

Article 5.2 Formation des managers et des commerciaux

La Direction s'engage à insérer, dans le cursus de formation des managers, un module relatif au droit à la déconnexion afin de garantir l'effectivité de l'application des dispositions du présent accord, en leur présentant les droits des salariés et en les sensibilisant aux bonnes pratiques à adopter à leur égard.

Les managers et les commerciaux seront également sensibilisés à la nécessité de veiller à ce que les clients respectent le droit à la déconnexion des salariés des sociétés de l'UES Capgemini.

ARTICLE 6 **EXERCICE D'UN RECOURS PAR LE SALARIE**

En cas de violation des dispositions du présent accord ou en cas de difficultés rencontrées par les salariés lors de la mise en pratique du droit à la déconnexion, ces derniers pourront exercer un recours auprès de leur Direction des Ressources Humaines (Directeur des Ressources Humaines ou Responsable Ressources Humaines). Ce recours devra être adressé par écrit à la Direction des Ressources Humaines du périmètre opérationnel dont le salarié concerné relève.

Le nombre de recours recensés au cours de l'année écoulée, ainsi que l'origine des difficultés rencontrées et les solutions apportées seront communiqués aux membres de la commission de suivi du présent accord.

ARTICLE 7 **COMMUNICATIONS DE L'ACCORD ET DE SES DISPOSITIONS**

Une communication de l'accord sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines de l'UES Capgemini auprès de l'ensemble des salariés et des membres des Comités de Direction.

Chaque année, la Direction des Ressources Humaines de l'UES Capgemini rappellera à l'ensemble des salariés, au moyen d'une communication dédiée, l'obligation de respecter le droit à la déconnexion avec l'objectif notamment d'améliorer la QVT.

L'accord sera mis en ligne et consultable par l'ensemble des salariés sous Talent.

ARTICLE 8 **SUIVI DE L'ACCORD**

Une commission de suivi du présent accord est constituée. Elle est composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et de deux représentants de la Direction.

Cette commission de suivi peut se réunir à l'initiative de la Direction ou des organisations syndicales représentatives signataires une fois par an ou plus en cas de besoin clairement identifié.

Les réunions de la commission de suivi auront pour objectif de :

- s'assurer de l'application de l'accord ;
- recenser le nombre de salariés ayant suivi le module de formation en ligne sur le droit à la déconnexion par entité juridique au cours de l'année N-1 ;
- recenser les recours formulés en application du présent accord qui lui sont transmis par les Directions des Ressources Humaines par entité juridique au cours de l'année N-1 mais aussi le nombre de recours éventuels des mois de l'année N précédent la date de réunion ;
- clarifier, le cas échéant, les clauses de l'accord qui prêteraient à une interprétation divergente et proposer des améliorations du texte et des pratiques. Si des modifications du texte sont nécessaires, celles-ci ne pourront entrer en vigueur qu'après conclusion d'un avenant au présent accord ;
- présenter les éventuelles problématiques et proposer à la Direction et aux organisations syndicales représentatives des modifications du présent accord en cas d'évolution législative et/ou réglementaire et/ou des outils de communication à distance susceptibles d'avoir un impact sur le droit à la déconnexion ;

- rapporter les pratiques observées et suggérer à la Direction et aux organisations syndicales représentatives des améliorations des dispositions du présent accord en fonction des pratiques observées ;
- recenser les actions de communication/sensibilisation sur le droit à la déconnexion réalisées au cours de l'année N-1 ;
- suivre la volumétrie du nombre de courriels adressés en dehors de la période de référence, dès que la Direction est en mesure de fournir cette information, pour les salariés de l'UES Capgemini.

Les membres de la commission de suivi, représentant les organisations syndicales signataires, pourront également porter à la connaissance de la Direction les cas de dysfonctionnement dont ils auraient eu connaissance.

ARTICLE 9 **DUREE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature. Il prendra fin à l'expiration de ce terme.

Six mois avant son échéance, la Direction conviera les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Capgemini afin d'examiner les conditions de renouvellement de l'accord.

ARTICLE 10 **REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord pourra, le cas échéant, être révisé en cours d'exécution par avenant, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision de l'accord par courrier recommandé en respectant un préavis de trois mois.

ARTICLE 11 **DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Fait à Suresnes, le 18 avril 2018

En 8 exemplaires originaux

**Pour les sociétés de l'UES CAPGEMINI
et dûment habilité(e)**

Nom : *DUNAS*

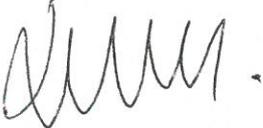

Pour le syndicat SNEPSI (CFE-CGC)

Nom : *Alain JANNES*


Pour la CGT CAPGEMINI

Nom :

Pour la F3C-CFDT

Nom : *François DAVID*


Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : *Louis DUVAUX*


Pour la CGT-FO

Nom :