

CHARTRE D'ENTREPRISE

DROIT À LA DÉCONNEXION

Chez Intertek, notre objectif est très clair : Donner vie à la qualité et à la sécurité durablement, aujourd'hui et pour les générations futures. Cela façonne tout ce que nous faisons et comment nous le faisons.

QU'EST-CE QUE LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

Le droit à la déconnexion est défini comme le droit du salarié de ne pas être sollicité, que ce soit par courriel, messages ou encore appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors des heures habituelles de travail et d'astreinte ; et de ne pas être connecté à un outil numérique de communication, professionnel ou personnel, pour un motif d'ordre professionnel, durant les temps de repos et de congé (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...).

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques tels qu'ordinateurs, tablettes, téléphones portables, téléphones fixes ;
- les outils numériques dématérialisés permettant aux salariés d'être joints à distance.

Nous souhaitons, par l'intermédiaire de cette charte consacrer le droit, pour chaque salarié, de se **déconnecter librement des outils numériques et de communication professionnelle en dehors de son temps de travail**. Nous tenons à respecter les temps de repos et de congés tout en favorisant et en préservant la qualité de vie au travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Les réunions doivent être planifiées sur des plages horaires raisonnables (9h-18h), elles doivent être organisées, avec des objectifs raisonnables et réalisables. Dans la mesure du possible, il est conseillé d'éviter de planifier des réunions de travail sur la plage de 12h à 14h et après 18h (concernant la plage de 12h à 14h cela ne concerne pas les webinars d'informations aux collaborateurs ou aux managers).

MODALITÉS DE RÉGULATION DES OUTILS DE COMMUNICATION

Toute communication par le biais des outils numériques doit être effectuée pendant les heures effectives de travail ou les périodes d'astreintes. **En dehors de ces périodes, aucun salarié n'est tenu de répondre à une sollicitation professionnelle avant l'heure de reprise de son poste de travail.**

Il est ainsi demandé aux salariés de recourir systématiquement à l'envoi en différé des messages électroniques afin de garantir l'absence de communications électroniques et le repos nécessaire au cours de ces heures de repos.

Il est interdit aux salariés de faire usage des outils numériques lorsqu'ils sont au volant d'un véhicule dans le cadre de ses fonctions en situation de déplacement professionnel.

Il est important de bien utiliser les bons outils de la bonne manière en fonction des situations, il en va de la responsabilité de chacun. Un appel, un SMS, ou un message envoyé via WhatsApp ont plus de risque de créer une brèche dans l'équilibre vie pro-vie perso qu'un mail pro qu'il est possible de circonscrire au travail.

L'utilisation des numéros de téléphone personnels sont à proscrire sauf en cas d'**EXTREME** urgence.

Il peut être bon de rappeler également que chacun doit faire l'effort de donner des délais de réalisation respectables sur les demandes, en lien avec les degrés d'urgence pour faciliter la déconnexion.

EXCEPTION DES SITUATIONS D'URGENCE

Il est admis qu'en cas de situation urgente ou grave, une réponse puisse être demandée dans un temps limité, sans que l'absence de réponse puisse entraîner de conséquence pour le salarié concerné.

Une situation urgente ou grave est une situation nécessitant une prise de contact professionnelle du collaborateur par l'entreprise compte tenu d'un événement dont l'enjeu pour l'entreprise, le client ou/et le service est grave, qui ne peut être programmé par avance et qui ne survient pas de façon régulière, comme par exemple une situation où les biens ou les services ou la continuité du service client seraient ou risqueraient d'être en danger de manière imminente.

PORTÉE DE LA CHARTRE

En cas de non-respect des dispositions de la présente charte, **l'employeur se réserve le droit d'appliquer toutes mesures appropriées** (information, prévention ...), et suivant le cas une sanction proportionnée à la nature des faits constatés définie par le règlement intérieur.

MANAGEMENT

Les managers veilleront à sensibiliser les différents collaborateurs sur le principe du droit à la déconnexion et à assurer le strict respect de ce droit par les salariés de leur équipe.



CHAMP D'APPLICATION ET MISE EN OEUVRE DE LA CHARTRE

• La présente charte du droit à la déconnexion s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

• Elle est mise en œuvre pour une durée indéterminée.