

A close-up, low-angle shot of a woman with voluminous, curly brown hair. She is looking upwards and to the right with a gentle smile, her eyes partially closed. The lighting is soft and warm, highlighting her features. The background is blurred, suggesting an outdoor setting. Overlaid on the left side of the image is the company logo and the title of the document.

koVecta

Protocole de desconnexion numérique

Politiques corporatives 2025

Sommaire

01

**INTRODUCTION ET NOTION DE
DÉCONNEXION NUMÉRIQUE**

02

CADRE JURIDIQUE

03

CHAMP D'APPLICATION DU PROTOCOLE

04

OBJET ET RESPECT DU PROTOCOLE

05

DROIT À LA DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

06

MESURES

07

**COLLABORATEURS EN MODE NON-
PRÉSENTIEL TOTAL OU PARTIEL**

08

UTILISATION DES OUTILS TECHNOLOGIQUES



**SITUATION D'EXCLUSION DES
MESURES DU PROTOCOLE**



ENTRÉE EN VIGUEUR DU PROTOCOLE



SUIVI

01. INTRODUCTION ET NOTION DE DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

Les changements technologiques survenus au cours des dernières décennies ont entraîné des changements dans le domaine des relations de travail. Les ordinateurs, téléphones portables, tablettes, etc. font partie de notre vie professionnelle et ont un impact sur les relations de travail entre les entreprises et les collaborateurs. S'ils ne sont pas utilisés de manière appropriée, ils risquent de nuire à la santé des collaborateurs (fatigue oculaire numérique, syndrome d'épuisement professionnel, stress, etc.)

Il est donc important de mettre en place une gestion appropriée de l'ensemble des éléments qui font irruption dans les relations de travail.

Dans ce contexte, le droit à la déconnexion numérique est né de la nécessité de fixer des limites à la journée de travail et aux obligations des collaborateurs, afin de permettre un repos qui a été affecté négativement par l'irruption dans notre société de mécanismes aussi couramment utilisés que les téléphones portables.

Sensible à cet état de fait, la direction de Konecta a décidé d'adopter, après consultation des représentants des travailleurs, ce Protocole de déconnexion numérique visant à garantir les droits des collaborateurs à la déconnexion numérique et à la préservation du temps de repos une fois la journée de travail terminée. Il s'agit de promouvoir les principes énoncés dans le Code d'éthique de Konecta ainsi que dans la Politique-cadre des ressources humaines et dans la Politique d'égalité, concernant l'équilibre entre leur activité professionnelle et leur vie personnelle et familiale, pour contribuer à l'optimisation de la santé professionnelle de l'ensemble des collaborateurs.

Les collaborateurs de Konecta ont droit à la déconnexion numérique afin de garantir, en dehors des heures de travail légalement ou conventionnellement établies dans l'entreprise, le respect de leur temps de repos, de leurs congés ou de leurs vacances, ainsi que de leur intimité personnelle ou familiale.

02. CADRE JURIDIQUE

Avec l'entrée en vigueur de la loi organique 3/2018, du 5 décembre, sur la protection des données personnelles et la garantie des droits numériques (LOPDGDD), qui modifie, entre autres dispositions légales, le texte consolidé de la loi sur le statut des travailleurs par l'ajout d'un nouvel article, le 20 bis, établissant ainsi un nouveau droit pour les collaborateurs :

L'article 88 de la LOPDGDD, qui protège et garantit le droit à la déconnexion numérique, établit que :

« 1.- Les agents publics ont droit à la déconnexion numérique afin de garantir, en dehors du temps de travail légalement ou conventionnellement établi, le respect de leur temps de repos, de leurs congés et de leurs vacances, ainsi que de leur intimité personnelle et familiale.

2.- Les modalités d'exercice de ce droit doivent tenir compte de la nature et de l'objet de la relation de travail, favoriser le droit à l'équilibre entre l'activité professionnelle et la

vie personnelle et familiale et se conformer aux dispositions de la négociation collective ou, à défaut, à ce qui aura été convenu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs.

3.- L'employeur, après avoir entendu les représentants des travailleurs, élaborera une politique interne destinée aux salariés, y compris ceux qui occupent des postes de direction, pour définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les actions de formation et de sensibilisation du personnel à une utilisation raisonnable des outils technologiques permettant d'éviter le risque de fatigue oculaire numérique. En particulier, le droit à la déconnexion numérique sera préservé en cas de télétravail total ou partiel, ainsi qu'au domicile du salarié dans le cadre de l'utilisation d'outils technologiques à des fins professionnelles. »

03. CHAMP D'APPLICATION DU PROTOCOLE

Les mesures décrites par le présent Protocole concernent l'ensemble des collaborateurs de Konecta, quels que soient leur groupe et leur catégorie professionnels, ainsi que leurs conditions de travail, y compris les collaborateurs pour lesquels un accord a été établi prévoyant un télétravail total ou partiel (« mode non présentiel »), ainsi que les collaborateurs qui occupent des postes de direction au sein de Konecta.



04. OBJET ET RESPECT DU PROTOCOLE

Les dispositions du présent Protocole visent à mettre en place des mesures pour s'assurer que les collaborateurs puissent profiter effectivement de leur temps de repos et de leurs vacances et que leur vie privée et familiale soit préservée, quelle que soit la journée de travail établie ou le mode de travail, en télétravail total ou partiel, plus couramment appelé « mode non présentiel ».

Le Protocole doit obligatoirement être respecté par tous les membres de l'entreprise et il appartient à l'ensemble des collaborateurs de veiller à son application. Le rôle du personnel dirigeant ainsi que des cadres intermédiaires s'avère donc particulièrement important pour assurer le respect de ce Protocole.



05. DROIT À LA DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

En vue d'assurer un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, Konecta reconnaît le droit des collaborateurs à ne pas utiliser de dispositifs numériques et à ne pas lire ni répondre à aucune communication en dehors des heures de travail, que ce soit par téléphone, par courrier électronique, via les applications de messagerie instantanée (WhatsApp, Hangouts, etc.) ou tout autre outil numérique interrompant leur droit au repos, ainsi qu'à ne pas s'occuper de questions professionnelles en dehors des heures de travail établies, sauf si les circonstances énoncées au point 9 s'appliquent.

De manière générale, les communications sur les questions professionnelles doivent être effectuées durant la journée de travail et, en tout état de cause, les collaborateurs

ont le droit de ne pas répondre aux communications qu'ils reçoivent une fois la journée de travail terminée, sauf s'il s'agit d'une situation exceptionnelle due à un cas de force majeure qui oblige à les contacter. Dans ce cas, les appels téléphoniques seront toujours préférables aux courriers électroniques ou à d'autres formes de communication.



06. MESURES

Konecta prendra les mesures suivantes afin de mettre en œuvre le droit à la déconnexion numérique pour tous les employés de l'entreprise:

- Il est établi que les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, les congés et les vacances des collaborateurs seront respectés. Par conséquent, les collaborateurs ont le droit de ne répondre à aucune communication effectuée par quelque canal que ce soit en dehors de leurs heures de travail, sauf en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles. On inclura la mention suivante dans les textes d'information légale des courriers électroniques:

Les collaborateurs ont le droit de ne pas répondre aux communications reçues une fois la journée de travail terminée, sauf en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles susceptibles d'être préjudiciables à l'entreprise.

La convocation et la participation aux réunions de travail, qu'elles soient présentielles ou télématiques, seront effectuées dans les limites de la journée

de travail ou des heures habituelles. La durée de ces réunions ne pourra être prolongée au-delà de la fin de la journée de travail ou des heures habituelles, et les périodes de repos, les week-ends et/ou les jours fériés officiels au niveau local, régional et national seront respectés.

- Dans la mesure du possible, on évitera l'envoi de communications professionnelles une fois la journée de travail terminée, ainsi que les appels téléphoniques en dehors des heures de travail établies au sein de l'entreprise, sauf en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles.
- Pour envoyer des courriers électroniques en dehors des heures de travail, on utilisera de préférence l'option d'envoi différé pour que les messages soient reçus pendant les heures de travail du destinataire. Cette pratique sera encouragée au sein de l'organisation Konecta.
- Pour une meilleure gestion du temps de travail, on s'efforcera d'adopter les mesures suivantes:
 - Éviter de convoquer des formations, des réunions, des visioconférences, etc. en dehors des heures de travail habituelles de chaque collaborateur
 - Convoquer les réunions, les sessions de formation, etc. suffisamment à l'avance, en indiquant une durée estimée pour permettre aux collaborateurs de planifier leur journée de travail.
- Les collaborateurs de Konecta ne pourront être blâmés ni pénalisés pour ne pas avoir été connectés et attentifs aux obligations qui sont les leurs aux heures de travail pendant les vacances, les congés, les week-ends, les heures de repos entre deux journées de travail, etc. auxquels ils ont droit selon la loi.

À cet égard, Konecta exige aux collaborateurs de laisser un message d'avertissement sur leur messagerie électronique pour indiquer qu'ils sont « absents », les dates auxquelles ils sont absents, ainsi que les coordonnées de la personne à contacter durant cette période. Par exemple:

Bonjour,

Je vous remercie de votre message. Je suis actuellement absent/e du bureau. Je serai à nouveau disponible à partir du JJ/MM/AAAA.

Pour des raisons de confidentialité, votre message ne sera pas transféré. En cas d'urgence, merci de contacter : NOM DU/DE LA COLLÈGUE (colleague@exemple.fr).

En vous remerciant, Cordialement, SIGNATURE

- Les collaborateurs occupant des postes qui impliquent la responsabilité d'une équipe (cadres intermédiaires ou supérieurs) doivent se conformer tout particulièrement aux politiques de déconnexion numérique, car ils ont une position de référence par rapport aux équipes qu'ils coordonnent.

Par conséquent, les supérieurs hiérarchiques n'exigeront pas de réponse aux communications envoyées au personnel dont ils ont la responsabilité en dehors des heures de travail si la communication a été effectuée peu de temps avant la fin de la journée de travail et si le fait d'y répondre oblige les collaborateurs à prolonger leur journée de travail.

07. COLLABORATEURS EN MODE NON-PRÉSENTIEL TOTAL OU PARTIEL

Pour le cas particulier des collaborateurs qui travaillent en mode non présentiel total ou partiel, Konecta garantira le droit à la déconnexion numérique aussi bien pour les collaborateurs qui effectuent leur journée de travail en présentiel que pour ceux qui sont en télétravail total ou partiel, ainsi qu'au domicile du collaborateur dans le cadre de l'utilisation d'outils technologiques à des fins professionnelles. En ce qui concerne ces collaborateurs, l'ensemble des mesures indiquées au point 6 s'appliqueront.



08. UTILISATION DES OUTILS TECHNOLOGIQUES

En ce qui concerne les outils de travail fournis par Konecta, tels que les systèmes et équipements informatiques ainsi que les moyens technologiques mis à la disposition du personnel, les règles suivantes sont établies afin de garantir une utilisation appropriée de ceux-ci:

- Les collaborateurs doivent faire un usage approprié et responsable des outils technologiques (téléphone portable, tablette, ordinateur, etc.) mis à leur disposition, en évitant autant que possible de les utiliser en dehors des heures de travail.

- Les systèmes et les équipements informatiques de l'entreprise sont réservés à un usage professionnel. L'accès à l'Internet est limité aux collaborateurs qui en ont besoin dans le cadre de leur travail, durant le temps nécessaire pour effectuer les consultations requises.
- En ce qui concerne l'utilisation du courrier électronique, il ne sera pas possible d'accéder aux messages d'autres utilisateurs sans leur autorisation, d'envoyer des messages au contenu offensant ou d'utiliser le compte de messagerie électronique à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été attribué.

09. SITUATION D'EXCLUSION DES MESURES DU PROTOCOLE

Pour les postes à responsabilité particulière (PRP) au sein d'une unité de production ou organisationnelle de Konecra (directeurs de plate-forme, chefs de service ou similaires), ainsi que pour les personnes occupant des postes de direction, les mesures garantissant le droit à la déconnexion numérique ne seront pas applicables en cas de force majeure ou de circonstances impliquant un préjudice grave, imminent ou évident pour Konecra et exigeant, par conséquent, une action spécifique de ses collaborateurs à ce moment précis, ou même si leurs fonctions les obligent à être de garde.



10. ENTRÉE EN VIGUEUR DU PROTOCOLE

Ce Protocole entrera en vigueur à la signature du présent accord entre Konecta et les représentants des travailleurs et il sera renouvelé tacitement chaque année.

Si Konecta souhaite apporter des modifications au Protocole, les parties doivent en convenir au moins un mois avant l'échéance annuelle.



11. SUIVI

Les Comités de santé et de sécurité (CSS) existant au sein de Konecta seront chargés de surveiller la mise en œuvre des mesures énoncées dans ce Protocole. De même, si les collaborateurs détectent des pratiques ou des comportements contraires au Protocole, ils pourront les signaler au CSS pour que celui-ci, le cas échéant, prenne les mesures opportunes afin de garantir le respect du Protocole.

Le CSS assurera un suivi particulier des mesures axées sur le droit des collaborateurs de ne pas répondre à une communication effectuée par un moyen quelconque en dehors de leurs heures de travail et de ne pas faire l'objet de représailles de la part de l'entreprise s'ils ne répondent pas à ces communications.

NOTE: Le présent Politique de desconnexion numérique a été révisé et approuvé le 19 décembre 2022 par l'organe directeur du Groupe Konectanet.