

01/2026

Charte du Droit à la Déconnexion

evenplast

evenplast

Préambule

La présente charte vise à garantir le respect du temps de repos et de la vie privée des salariés, tout en favorisant un usage responsable des outils numériques au sein de l'entreprise. Elle s'applique à l'ensemble des pôles (Commercial, Supply Chain, QHSE/Informatique/Amélioration Continue, RH/RSE/Finances) et formalise le droit de chaque salarié à se déconnecter en dehors de ses horaires de travail habituels.

Article 1 – Définition du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit pour chaque salarié de ne pas être sollicité par des communications professionnelles (e-mails, appels, messages) en dehors de ses horaires de travail. Ce droit vise à protéger l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 2 – Horaires de déconnexion

Les salariés sont autorisés à se déconnecter de leurs outils numériques professionnels (ordinateur, smartphone, messagerie) en dehors de leurs horaires de travail habituels. Aucun salarié n'est tenu de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de ces plages horaires, pendant les congés payés, les temps de repos ou toute absence, sauf en cas d'urgence dûment justifiée.

Article 3 – Limitation des communications hors horaires

Les managers et collègues doivent éviter toute sollicitation professionnelle en dehors des horaires de travail. Les communications non urgentes doivent être différées au prochain jour ouvrable.

Article 4 – Spécificités par pôle

- Les modalités de déconnexion s'appliquent à tous les pôles, y compris pour les salariés en télétravail ou en déplacement.
- Pour les fonctions soumises à astreinte ou exception (ex : urgence supply chain), des plages d'intervention spécifiques seront définies et communiquées à l'avance.

Article 5 – Formation et sensibilisation

L'entreprise s'engage à organiser régulièrement des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, à destination de tous les salariés et de l'encadrement. Le CSE sera associé à l'organisation de ces sessions.

Article 6 – Suivi, contrôle et recours

Le respect de la présente charte sera régulièrement évalué en collaboration avec le CSE.
Un dispositif de signalement interne est mis à disposition des salariés pour toute dérive constatée.
En cas de non-respect, les salariés peuvent s'adresser au CSE ou au service RH pour une résolution amiable. Des recours légaux pourront être envisagés si nécessaire.

Article 7 – Dispositions particulières pour le télétravail

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits à la déconnexion que ceux présents sur site. Des plages horaires spécifiques peuvent être définies selon les besoins opérationnels du pôle concerné.

Article 8 – Entrée en vigueur et révision

La présente charte entre en vigueur à compter de sa diffusion à l'ensemble du personnel. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution des pratiques, des outils numériques ou de la législation, après consultation du CSE.

« 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. »

Cette charte s'inscrit dans l'engagement de l'entreprise à préserver la santé, la sécurité et l'équilibre de vie de ses salariés, dans le respect des spécificités de chaque pôle et des exigences de son activité.

4 Allée des Tilleuls - 43220 RIOTORD - France
Tel : 04 71 75 37 65
S.A.S société par action simplifiée au capital de 740 000 € - TVA FR87 493 4431 96 - SIRET 493 443 196 00016 - RCS Le Puy-en-Velay