



IMPACT
DEMARCHE GLOBALE

CHARTRE

Droit à la Déconnexion

 **Constencia**

Version : 1.0
Date : 27/08/2025
Document : C0 – Diffusion
Publique

OBJECTIF ET PORTÉE

Constencia est une entreprise animée par l'innovation, la recherche d'excellence et l'amélioration constante.

Depuis sa création, Constencia est portée par des valeurs fortes : ambition, apprentissage, collectif et excellence.

Nous misons naturellement sur les technologies les plus avancées pour offrir la meilleure expérience et le meilleur accompagnement à nos clients, partenaires et collaborateurs.

Dès sa création, Constencia a voulu porter haut ses valeurs et son respect pour l'humain avec une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) proactive, volontaire et ambitieuse.

Notre démarche QVT s'inscrit de manière plus globale dans la politique RSE de l'entreprise et notre objectif d'être reconnu comme une entreprise à l'impact social et environnemental positif (ISO 26000).

Chez Constencia, le droit à la déconnexion est un élément central de notre approche QVT et l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est donc naturellement que la présente charte s'est inscrit comme une des priorités de l'entreprise.

Elle confirme la démarche proactive de Constencia visant à prévenir les risques psychosociaux (RPS).



Sont concernés par notre charte :

Tous les collaborateurs de l'entreprise.

DÉFINITIONS À CONNAITRE

Droit à la déconnexion

Le droit reconnu à tout salarié de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail (soirées, week-ends, congés...). Il vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Temps de repos

Temps durant lequel le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur. Cela inclut les pauses, les repos journaliers (11heures consécutives minimum), hebdomadaires et les congés.

Astreinte

Période pendant laquelle un salarié reste à la disposition de son employeur sans être présent sur le lieu de travail, et peut être appelé en cas de besoin.

Hyperconnexion

Utilisation excessive des outils numériques professionnels (emails, messageries, plateformes collaboratives), souvent en dehors

du temps de travail, pouvant mener à des troubles psychosociaux.

ISO 26000

Norme internationale majeure en matière de responsabilités sociétales des organisations/entreprises (RSE). Elle permet la définition d'un cadre pour intégrer des valeurs éthiques, sociales et humaines dans le fonctionnement d'une entreprise.

RAPPEL LEGAL

Le droit à la déconnexion, inscrit dans le Code du travail depuis le 1er janvier 2017, vise à protéger la vie privée des salariés en leur permettant de ne pas être contactés en dehors de leurs heures de travail.

Cette loi s'applique principalement aux entreprises de plus de 50 salariés.

Cette loi est incitative et ne prévoit pas de sanctions spécifiques pour le non-respect de ces obligations.



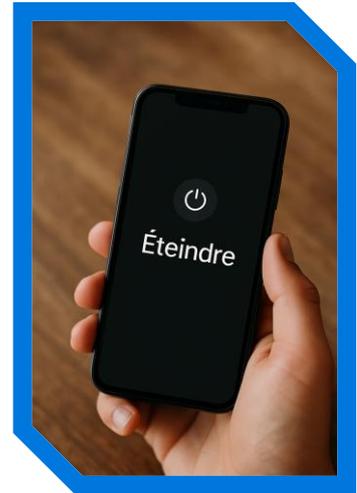
NOTRE MANIFESTE POUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Règle de conduite n°1 : Tous les salariés de l'entreprise sont encouragés à respecter leur propre droit à la déconnexion et celui des autres.

Règle de conduite n°2 : Tous les salariés de l'entreprise sont encouragés à être promoteur des bonnes pratiques.

Règle de conduite n°3 : Aucun salarié de Constencia n'est tenu de répondre à des sollicitations numériques en dehors des plages horaires de travail collectif*.

Règle de conduite n°4 : L'exercice du droit à la déconnexion ne doit faire l'objet d'aucune sanction ou jugement.



LES BIENFAITS NOTABLES DE LA DÉCONNEXION

Nous croyons aux vertus de la pause numérique en dehors des horaires de travail.

Pour nous, une juste déconnexion contribue à :

- Préserver l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
- Réduire le stress de tout collaborateur.
- Améliorer la santé globale de ses collaborateurs.
- Fluidifier la communication.
- Améliorer l'engagement et la motivation des collaborateurs.
- Réduire les erreurs liées à la fatigue ou l'hyper sollicitation.
- Réduire le turnover et l'absentéisme
- Renforcer l'image de l'entreprise.



LES SEPT (VII) ENGAGEMENTS DE CONSTENCIA

I. Sensibiliser chaque manager au droit à la déconnexion

Sensibiliser les managers au droit à la déconnexion est essentiel pour instaurer une culture de travail respectueuse de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En tant que relais de l'organisation, les managers jouent un rôle clé dans l'exemplarité, la régulation des sollicitations hors horaires et la prévention des risques psychosociaux.

Mieux informés, ils peuvent adapter leurs pratiques, soutenir leurs équipes et favoriser un environnement de travail plus sain, durable et conforme aux obligations légales.

II. Opter pour des outils adaptés

Mettre en place des outils numériques configurables permet d'encadrer l'usage des technologies en fonction des horaires de travail.

Qu'il s'agisse de messageries différées, de notifications désactivables ou de plages horaires définies, ces solutions contribuent à limiter les sollicitations intempestives.

Elles soutiennent concrètement le droit à la déconnexion, tout en renforçant l'efficacité et la qualité de vie au travail.

III. Porter une attention régulière à chaque collaborateur

Évaluer régulièrement l'efficacité des actions mises en place est essentiel pour garantir le respect du droit à la déconnexion.

Un suivi périodique permet de recueillir les retours des salariés, d'identifier les points de vigilance et d'ajuster les pratiques si nécessaire. Cette démarche renforce l'engagement de l'entreprise en faveur d'un cadre de travail équilibré et durable. Nous nous engageons à contrôler ce point pour chaque collaborateur tous les 3 mois.

IV. Inclure la Qualité de Vie au Travail dans les entretiens RH

Intégrer la Qualité de Vie au Travail dans les entretiens RH permet d'aborder concrètement les conditions de travail, les rythmes, et le respect du droit à la déconnexion.

C'est une occasion privilégiée de détecter d'éventuelles difficultés, de valoriser les bonnes pratiques et de renforcer le dialogue entre salariés et encadrants.

Cette approche contribue à une politique RH plus attentive, humaine et proactive.

V. Assurer une communication interne régulière

Proposer des ateliers ou des communications régulières sur la gestion du temps, les effets du stress numérique ou l'importance du repos permet de sensibiliser durablement les équipes.

Ces temps d'échange renforcent la culture du droit à la déconnexion, favorisent les bonnes pratiques et soutiennent le bien-être collectif au sein de l'entreprise.

Nous nous engageons à avoir un temps fort minimum par an dédié au droit à la déconnexion.

VI. Avoir un point de contact clairement identifié

Nous avons mis en place une adresse email dédiée :

[alerte.deconnexion\(a\)constencia.fr](mailto:alerte.deconnexion(a)constencia.fr)

Elle offre aux salariés Constencia un canal confidentiel pour signaler toute difficulté liée au respect du droit à la déconnexion.

Cet espace d'expression permet de traiter les situations sensibles rapidement, de prévenir les risques et de renforcer la confiance dans les dispositifs mis en place.

VII. Adopter une démarche de progrès continu

Élaborer une charte sur le droit à la déconnexion s'inscrit dans un dialogue constructif avec les partenaires sociaux. Dès que le seuil d'effectif légal le permettra, nous intégrerons les partenaires sociaux dans les processus décisionnels permettant le suivi et l'évolution de cette présente charte.



Nos engagements ne sont pas figés, ils seront amenés à évoluer à mesure de l'évolution des environnements technologiques, des méthodologies de travail, de nos indicateurs RH, du contexte légal ou normatif et le résultat de nos enquêtes internes.

* Les plages horaires de travail chez Constencia sont clairement définies dans la note d'information interne : Horaires de travail « collectif », accessible en permanence sur le réseau social d'entreprise interne.

NOS 6 CONSEILS À APPLIQUER IMMEDIATEMENT !

Envoi tes emails au bon moment !

En fin de journée, évite les envois immédiats. Programme plutôt un envoi différé pour la reprise du travail le lendemain matin.

Pourquoi c'est bien ?

Tes mails seront davantage lus, mieux accueillis, sans déranger inutilement en soirée.



Indique toujours un objet clair et précis

Rédige des objets clairs pour tes mails, cela évite la fatigue décisionnelle. Limite les destinataires en copie pour réduire les interruptions inutiles !

Pourquoi c'est bien ?

Moins d'emails envoyés, plus d'emails lus et mieux traités, tout en respectant le temps des autres.



Tu pars en vacances ? Indique-le.

Pense toujours à activer ton message d'absence en congés. Informer sur ta disponibilité, c'est professionnel !

Pourquoi c'est bien ?

Un message d'absence informe sur ta disponibilité, oriente en cas d'urgence, et préserve ta tranquillité.



Tout ne mérite pas une réponse immédiate !

En dehors des horaires de travail, l'urgence doit rester exception. Adopte une approche asynchrone plutôt qu'instantanée.

Pourquoi c'est bien ?

Respecter les horaires, c'est respecter chacun, préserver l'équilibre vie pro/vie perso, et favoriser une culture saine du travail.



Communique avec ton manager !

Tu as du mal à déconnecter en dehors de tes horaires ? Parles-en clairement à ton manager, tu n'es pas seul. Un signal clair vaut mieux qu'un long silence.

Pourquoi c'est bien ?

Exprimer ton ressenti réduit la pression, la fatigue ou l'isolement. Tu ne seras pas jugé, mais soutenu.



Désactive les alertes et notifications !

Montre l'exemple en désactivant tes notifs en dehors du travail. Si on te demande pourquoi, rappelle-leur que chacun a le droit et le devoir de déconnecter !

Pourquoi c'est bien ?

Désactiver les alertes diminue la fatigue mentale, respecte le temps de chacun, et protège ton équilibre pro/perso.



HISTORIQUE DES VERSIONS

La présente charte est un document vivant, appelé à évoluer en fonction :

- Des avancées de Constencia en matière d'organisation, de maturité et de certifications,
- Des retours des collaborateurs, partenaires et parties prenantes,
- De l'évolution des référentiels et réglementations en matière de droit à la déconnexion.

Chaque nouvelle version est datée, numérotée, et archivée, afin d'assurer une traçabilité complète du chemin parcouru.

Historique des versions

| Version | Date | Auteurs | Principaux ajouts ou modifications |
|---------|-----------|-----------------------------|------------------------------------|
| 1.0 | Août 2025 | Maxence Bodin, L. Delcourte | Création de la charte complète |
| ... | ... | ... | ... |

(Ce tableau sera enrichi à chaque nouvelle révision.)





Tech at heart

 **Constencia**
Tech at heart.

2405 route des dolines
CS 10065
06560 Sophia Antipolis
www.constencia.fr
[communication\(a\)constencia.fr](mailto:communication(a)constencia.fr)