

Guide collaborateurs Inovacomm S.A.

- **Engagements du (de la) collaborateur(rice)**
- **Conditions cadre d'Inovacomm**
- **Rémunération**
- **Prévoyance**
- **Vacances, congés et accidents**
- **Code de conduite Inovacomm S.A.**



inovacomm

Engagements du (de la) collaborateur(rice)

Le (la) collaborateur(rice) s'engage à respecter la philosophie de durabilité et d'éthique d'Inovacomm S.A en :

- Signant son contrat de travail ainsi que le présent document.
- Respectant son cahier des charges et le code de conduite d'Inovacomm.
- Triant ses déchets (attention les déchets électroniques doivent impérativement être remis à la déchèterie ou en retour dans les magasins).
- Eteignant son poste de travail lors des pauses de midi et le soir en partant.
- Economisant les ressources : fermer correctement les robinets d'eau, éteindre les lumières inutiles, clore les portes extérieures, etc.
- Réutilisant les cartons destinés aux futurs envois.
- Minimisant au maximum l'utilisation de papier.
- Privilégiant la mobilité douce : bus, co-voiturage, vélo, autres véhicules à faible impact, utilisation des escaliers plutôt que l'ascenseur.
- Respectant l'infrastructure et les outils mis à disposition dans les locaux d'Inovacomm ainsi que sa place de travail.
- Privilégiant les fonctionnalités « éco » des appareils électroniques.
- Remplissant le tableau des heures de travail effectuées.
- Complétant le tableau des absences et vacances (organisation interne optimale).
- Informant le management si un prestataire et/ou un collaborateur agit de manière inadéquate ou allant à l'encontre du code de conduite d'Inovacomm.

Il (elle) s'engage aussi à soutenir et à partager avec ses collègues toutes actions ou idées dans l'intérêt de la durabilité et du respect de l'environnement ou des ressources.

De manière générale, le(la) collaborateur(rice) s'engage à respecter les marches à suivre établies pour la bonne réalisation des affaires de l'entreprise.

Conditions cadre d'Inovacomm :

Inovacomm met à disposition une ergonomie et des conditions optimales et sécuritaires pour son personnel :

- Matériel informatique récent et fonctionnel.
- Fournitures de bureau éco.
- Bureau à hauteur variable.
- Chaise ergonomique.
- Ballon d'assise.
- Repose pieds sous les bureaux.
- Diffuseurs d'huiles essentielles.
- Environnement verdoyant avec des plantes purifiant l'air.
- Emplacement de détente et espace de convivialité.
- Un vélo électrique pour les déplacements durant les heures de travail.
- Offre un abonnement demi-tarif pour les transports publics.
- Eau gazeuse fabriquée sur place afin d'éviter les bouteilles à usage unique.
- Thé, café à bien plaisir.
- Vaisselle, couverts.
- Poubelles de tri sélectif.
- Produits de nettoyage écologiques et disponibles pour usage privé.
- Formation continue.
- Documentations et marches à suivre.
- Accès sécurisé à distance pour le télétravail.
- Prévention des accidents au travail et en privé.
- Manuel sur la posture à adopter pour prévenir les blessures.
- Une évaluation annuelle de performance.
- Une écoute active du management sur les besoins ou les différents que le personnel pourrait avoir.
- Inovacomm privilégie le dialogue et le règlement à l'amiable des différents entre collègues.

Inovacomm organise des sorties sportives et récréatives, une à deux fois par année destinées à tous ses collaborateurs(rices). Inovacomm encourage aussi ses collaborateurs(rices) à émettre des propositions d'itinéraires de balades à faire en famille ou entre amis.

Rémunération / Primes :

Inovacomm verse des salaires supérieurs à la moyenne pratiquée dans la branche et procède régulièrement à des augmentations salariales de manière individuelle. Le salaire est versé sur 13 mois.

Selon l'exercice réalisé, le (la) collaborateur(rice) reçoit une prime. Celle-ci est fixée par le management en fonction du chiffre d'affaires réalisé l'année précédente. Cette prime est versée dans le courant de l'année.

Prévoyance :

Le plan de prévoyance professionnelle est transmis en annexe du contrat de travail du (de la) collaborateur(rice).

Vacances, congés et accidents :

Les vacances et congés sont payés. 5 semaines de vacances sont attribuées au bon vouloir du (de la) collaborateur(rice) en accord avec le management. Les vacances doivent idéalement être entièrement utilisées durant l'année en cours afin de ne pas être reportées et cumulées sur l'année suivante.

Inovacomm offre quelques jours en plus de ces vacances selon la période de l'année ; ces congés sont fixés par le management. Ils peuvent exceptionnellement être récupérés si le (la) collaborateur(rice) se doit de travailler ces jours-là et idéalement utilisés l'année en cours.

Les congés « exceptionnels » d'une durée plus longue peuvent être discutés avec le management.

Le congé maternité est fixé à 14 semaines dès l'arrivée de l'heureux évènement, conformément à la loi fédérale suisse. Le management est ouvert à la discussion quant à une éventuelle prolongation dudit congé maternité. La loi sur le travail assure aux mères une protection pendant les 16 semaines suivant l'accouchement : pendant les 8 premières, les mères n'ont pas le droit d'être occupées ; pendant les 8 suivantes, elles peuvent décider en toute liberté si elles souhaitent ou non reprendre le travail.

Inovacomm s'engage à offrir un cadre de travail qui respecte la famille, notamment en facilitant l'allaitement au travail pour les mères qui souhaitent continuer après la reprise de leur activité professionnelle. Cela inclut que les collaboratrices puissent prendre de courtes pauses et/ou bénéficier d'horaires de travail souples afin de pouvoir allaiter ou tirer leur lait, avoir accès à un espace adapté dans les bureaux pour ce faire ainsi qu'un lieu de stockage sécuritaire pour leur lait, selon les directives de l'OMS. Le soutien et la bienveillance de la part du management et de l'ensemble des collaborateurs(rices) sont vivement sollicités.

Le congé paternité, conformément à la loi du 27 septembre 2020 et entrant en vigueur le 1er janvier 2021, prévoit que les pères pourront bénéficier d'un congé de 2 semaines (10 jours) dans les 6 mois qui suivent l'arrivée de leur enfant.



inovacomm

Les allocations durant ces congés correspondent à 80% du revenu moyen de l'activité obtenu avant la naissance de l'enfant. Un maximum de CHF 196,-/jour est fixé par la loi pour autant que le(la) collaborateur(rice) ait exercé une activité durant les 5 mois précédents la naissance selon le CO.

Le(la) collaborateur(rice) se voit attribuer des congés supplémentaires de 2 jours lors de son mariage, de 1 jour à la naissance d'un enfant (hors congé parental) ainsi que 1 à 3 jours lors du décès d'un membre de sa famille et 1 jour pour son déménagement.

Les cas d'accidents professionnels ou non professionnels sont régis conformément à l'OFSP.

Assurance accident :

Inovacomm est assurée en assurance accident selon l'obligation imposée par la LAA. Dans ce risque, il existe un complément (LAA complémentaire) avec les prestations suivantes :

- . Frais médicaux en division privée (LAA = chambre commune).
- . Indemnité journalière dès le 1er jour à 100% (LAA = 80% dès le 3ème jour).
- . Invalidité → capital complémentaire de 2x le salaire avec une progression jusqu'à 350% en cas d'invalidité totale permanente (LAA = rente viagère de 80%).
- . Décès → capital complémentaire de 1x le salaire (LAA = rente de survivant de 40% pour veuve/veuf + rentes d'enfants).
- . Faute grave → compensation (LAA = déduction en cas de faute grave).

Assurance perte de gain maladie :

Si l'employé(e) tombe malade, il (elle) doit en aviser immédiatement l'employeur et lui fournir un certificat médical si la maladie dure plus de 2 jours de calendrier.

Pendant la durée du contrat de travail, l'employeur assure l'employé contre la perte de gain en cas de maladie ; l'indemnité journalière est de 80% du salaire dès le 14ème jour d'incapacité de travail pendant une durée de 730 jours, sous déduction du délai d'attente.

La moitié de la prime est à la charge de l'employé (déduction du salaire).

Pour la partie maladie et l'aspect de la perte de gain, l'obligation de l'employeur repose sur l'article 324 du CO.

Obligation du paiement du salaire - selon l'art. 324 du Code des Obligations (échelle bernoise)

Durée du contrat de travail	Obligation	Durée du contrat de travail	Obligation
↪ 1 ^{ère} année	3 semaines	↪ 15 à 19 ans	5 mois
↪ 2 ^{ème} année	1 mois	↪ 20 à 24 ans	6 mois
↪ 3 à 4 ans	2 mois	↪ 25 à 29 ans	7 mois
↪ 5 à 9 ans	3 mois	↪ 30 à 34 ans	8 mois
↪ 10 à 14 ans	4 mois	↪ 35 ans et plus	9 mois

Cependant, Inovacomm va au-delà de ce minimum avec une couverture de 80% dès le 15ème jour et pour une durée de 2 ans.

Code de conduite d'Inovacomm :

Inovacomm s'engage à respecter l'éthique, l'environnement et les droits humains dans la gouvernance de son entreprise et dans la gestion de ses affaires.

Nous attendons de notre équipe et de l'ensemble de nos partenaires :

- Le respect des lois en vigueur.
- Le traitement de nos projets avec intégrité et équité.
- La prévalence de l'aspect humain sur l'ensemble de la chaîne de production.
- L'interdiction de toutes discriminations, corruptions, de travaux forcés ou de harcèlement quel qu'il soit.
- La mise en place de toutes dispositions ayant pour objectif de limiter l'impact social et environnemental en lien direct avec notre activité.
- La limitation des voyages d'affaires au strict nécessaire.

En cas de non-respect de ces clauses, Inovacomm se réserve le droit de cesser toutes relations de travail avec effet immédiat.

Inovacomm soutient et encourage :

- Le développement durable (éthique, social et environnemental).
- Les matériaux organiques et issus du recyclage.
- Les modes de transport les moins polluants.
- La valorisation des déchets.
- L'optimisation énergétique.
- Les lanceurs d'alertes qui révèlent des informations concernant des menaces ou un préjudice pour l'intérêt général.
- La compensation Co2 de ses productions.
- La certification (l'homologation) de ses produits.

Nous agissons quotidiennement pour la promotion et la mise en œuvre des normes et des certifications auprès de l'ensemble de nos partenaires.

Nous nous engageons à contribuer au développement personnel de nos collaborateurs(rices) en les formant sur les normes, les labels, les certifications, tout en leur offrant des conditions de travail des plus agréables et stimulantes possibles.

Lu et approuvé, le ... / ... /

Signature : _____