

GSM POLICY

Pour les salariés de Krinkels & Krinkels Greencare



Article 1^{er} – Objet

Cette gsm policy souhaite fixer de manière univoque les principes de départ, les directives, les critères de base et les procédures afférentes à une structure responsable dans la politique de téléphone portable de Krinkels. Ce manuel est destiné aux salariés de Krinkels & Krinkels Greencare, qui sont concernés par l'obtention d'un téléphone portable soit en vertu de considérations professionnelles soit en raison de la communication nécessaire à l'exécution des activités.

Article 2 – Compétence

La commande ou la mise à disposition d'un téléphone portable passe toujours via les Ressources Humaines.

Article 3 – Validité

Krinkels peut à tout moment mettre un téléphone portable à la disposition de ses salariés.

Le salarié doit respecter les règles fixées par Krinkels en matière d'achat, d'utilisation, d'entretien, de réparation et de restitution du téléphone portable et est tenu de l'utiliser correctement et prudemment en tenant compte des prescriptions applicables en la matière. Tous les coûts résultant du non-respect des règles susmentionnées sont imputés au salarié.

Krinkels se réserve en tout temps le droit de modifier la présente gsm policy avec effet immédiat. Si aucun « contrat relatif à l'utilisation d'un gsm » n'est prévu, la décision revient à la direction.

Le salarié accepte la présente gsm policy et les conditions qui y sont énoncées en signant le « contrat relatif à l'utilisation d'un gsm ».

Article 4 - Octroi

Dans le cadre de l'exécution des activités du salarié, l'employeur met à la disposition de ce dernier un téléphone portable et l'abonnement y afférent. Le salarié bénéficie uniquement d'un téléphone portable car ses activités l'exigent. L'objectif est de l'utiliser uniquement à des fins professionnelles. L'employeur met un appareil + chargeur ainsi qu'une carte sim à la disposition du salarié.

Article 5 - Abonnement

Le salarié reçoit un abonnement de téléphone portable et celui-ci est déterminé sur base de la catégorie du salarié :

Catégorie 1	Abonnement S
Catégorie 2	Abonnement M
Catégorie 3	Abonnement M
Catégorie 4	Abonnement L
Catégorie 5	Abonnement XL

Article 6 – Choix du téléphone portable

Le budget afférent au téléphone portable est déterminé sur base de la catégorie du salarié.

Ouvriers	Catégorie 1	Nokia 3310	
Employés	Catégorie 2	Samsung Galaxy A32	
Gestionnaire de Chantiers	Catégorie 3	Samsung Galaxy S20	Iphone SE 128
Responsable Département	Catégorie 4	Samsung Galaxy S21 256	Iphone 13 256
Direction	Catégorie 5	Samsung Galaxy S21 Ultra	Iphone 13 Pro

Si, à la suite d'un changement de fonction, le salarié accède à une autre catégorie, ledit salarié ne peut pas immédiatement réclamer un téléphone portable de la nouvelle catégorie. Le salarié doit utiliser son téléphone portable jusqu'au moment qu'il tombe en panne.

Article 7 – Utilisation privée

L'utilisation privée est a priori exclue. Les ouvriers ne peuvent en aucun cas utiliser leur appareil à titre privée.

L'employeur peut donner son accord aux employés d'utiliser leur téléphone portable à titre privée.

L'employé paiera alors un avantage en nature s'élevant à 12 € par mois (répartition = téléphone mobile 3,- abonnement téléphone 4,- abonnement internet 5,-). Cet avantage en nature sera mensuellement imputé à son salaire. Cela n'interdit pas à l'employeur d'exécuter un contrôle général conformément à l'article 4 et que des limites puissent être imposées ou que le téléphone portable puisse être repris en cas d'utilisation excessive.

Article 8 – Utilisation

Bien sûr nous devons téléphoner régulièrement avec des collègues, responsables, clients et/ou fournisseurs. Nous faisons ceci toujours d'une manière sécurisée. Le salarié s'engage également à ne pas utiliser le téléphone portable au volant. Que ce soit au volant d'un véhicule ou toutes autres machines, c'est-à-dire les camions, les tracteurs, les chargeurs, les grues, ... les appels téléphoniques sont proscrits, même pour des appels professionnels. L'usage d'un téléphone au volant ne sera accepté que si le véhicule (voiture/camionnette) est équipé d'un kit mains-libres. Mais même dans ce cas, nous conseillons d'écourter au maximum les conversations afin de garder l'attention sur le trafic.

Les téléphones portables ne peuvent être utilisés à des fins privées pendant les heures de travail. En d'autres termes, le salarié n'est pas autorisé à téléphoner, à envoyer des SMS, à consulter les réseaux sociaux ... pendant les heures de travail. Pour les salariés travaillant à l'extérieur, nous recommandons de ne pas garder le téléphone portable sur vous, vous risquez de le perdre ou de l'endommager. Cela vaut également pour les téléphones portables personnels !

Si le travailleur dispose d'un smartphone, il ne peut utiliser ces fonctions que pour consulter ses courriers électroniques ou exécuter de brèves recherches sur l'Internet. Les appels vers des numéros payants sont toujours bloqués. Le travailleur doit toujours être attentif aux coûts (par ex., pas de roaming à l'étranger) et ne peut abuser ou utiliser excessivement ces options.

L'employeur se réserve le droit de consulter périodiquement et de manière générale les statistiques relatives aux appels téléphoniques et aux sms, et ce, conformément aux conditions et modalités visées dans la législation relative aux télécommunications. L'employeur peut, selon la fonction, configurer une

restriction préventive de l'utilisation du téléphone portable. En cas d'abus manifeste du téléphone portable, les coûts générés peuvent être récupérés (directement ou indirectement).

Article 9 – Utilisation professionnel

Le salarié admet qu'il doit être joignable à des fins professionnelles et que les collègues, les clients et les relations professionnelles doivent pouvoir visualiser le numéro d'appel à des fins professionnelles internes et externes.

La mise à disposition d'un téléphone portable est notamment justifiée par le fait que le salarié doit être joignable par sa hiérarchie. L'employeur demande que le téléphone portable soit allumé chaque jour de travail et pendant les week-ends durant lesquels le salarié est en *stand-by*. Dans le cas d'un appel en absence, le salarié doit rappeler le numéro de l'appelant le plus rapidement possible, et de préférence dans l'heure. Si le salarié est inclus dans un service d'hiver, il doit également brancher le téléphone portable en soirée afin de pouvoir être informé des modifications de dernière minute relatives à son service de garde.

Article 10 – Réparations, entretien et utilisation

Outre les obligations énoncées ci-après, le salarié doit conserver le téléphone portable en parfait état et le faire réparer si nécessaire. Les dommages causés par négligence, usages non-appropriés ou manque de soin sont à charge du salarié.

Seul un réparateur agréé officiel de la marque concernée peut effectuer l'entretien et la réparation. Cela vaut également pour les pièces devant être remplacées en raison d'une usure normale.

Article 11 – Perte

Le salarié s'engage également à prendre immédiatement les mesures nécessaires ayant pour objet de bloquer le téléphone portable et/ou la carte SIM en cas de perte ou de vol éventuel, et ce, afin d'empêcher les appels. Dans ces cas, il doit également informer immédiatement l'employeur du vol ou de la perte.

Si le salarié perd à plusieurs reprises – plusieurs fois dans la même année – son téléphone portable ou que l'appareil est tellement cassé qu'il n'est plus réparable, l'employeur peut demander une compensation au salarié. Cette compensation dépend de la catégorie, càd

Catégorie 1	€ 50,-
Catégorie 2	€ 150,-
Catégorie 3	€ 250,-
Catégorie 4	€ 375,-
Catégorie 5	€ 500,-

Article 12 – Restitution du portable

Dans le cas d'une maladie ou d'une absence de longue durée, l'employeur peut (à partir du troisième mois) réclamer au travailleur la restitution du téléphone portable pour la durée de l'absence. Sur demande de l'employeur, le travailleur est tenu de restituer immédiatement l'appareil, le chargeur et/ou la carte SIM, et ce, au plus tard à la date de son départ.

Si l'appareil n'est pas restitué, une garantie forfaitaire sera chargée au travailleur. Cette garantie dépend de la catégorie càd

Catégorie 1	€ 50,-
Catégorie 2	€ 150,-
Catégorie 3	€ 250,-
Catégorie 4	€ 375,-
Catégorie 5	€ 500,-

Si le travailleur souhaite conserver son numéro d'appel après son départ, il peut adresser une demande au RH, qui prendra une décision en la matière en se fondant sur la fonction et les aspects importants pour l'entreprise.

Article 13 – Abus

Si le travailleur fait un usage abusif du téléphone portable (par ex., harcèlement, sms inappropriés...), l'utilisation de l'appareil peut être immédiatement interdite. L'employeur peut alors exiger la restitution de l'appareil. Le travailleur reconnaît que les abus, de quelque nature que ce soit, avec le téléphone portable constituent une faute grave au sens des articles 18 et 35 de la loi relative aux contrats de travail. Sauf autorisation écrite de l'employeur, le téléphone portable ne peut être prêté à des tiers. Un prêt sera considéré comme une faute grave.

Article 14 – Sanction en cas de non-respect des dispositions du présent règlement

Indépendamment des sanctions visées dans les articles spécifiques du présent règlement et de l'existence ou de l'inexistence de tout préjudice dans le chef de l'employeur, ce dernier peut retirer temporairement ou définitivement le droit du salarié de disposer d'un téléphone portable, sans que cela confère au salarié un droit à une forme quelconque de compensation, si ledit salarié ne respecte pas les dispositions du présent règlement alors qu'elles lui ont été rappelées plusieurs fois et que son attention a été attirée sur ce point par écrit. Si l'employeur utilise cette possibilité, l'utilisateur du téléphone portable est tenu de restituer celui-ci conformément aux dispositions visées à l'article 12 du présent règlement.