

POLITIQUE TRAVAIL HYBRIDE

**Pour les employé(e)s de Krinkels
& Krinkels Greencare**



Objet

En tant qu'employeur, nous souhaitons promouvoir la mobilité des employés pour qu'ils puissent connaître d'autres établissements et nos sites sur tout le territoire et leur offrir également la possibilité de travailler ici ou même de travailler à domicile. Par la présente politique, l'employeur veut fixer un cadre dans lequel les travailleurs effectuent leurs prestations de travail partiellement à un autre endroit en-dehors du poste de travail habituel, selon les possibilités de leur fonction.

Le travail hybride sera uniquement possible selon les modalités de la présente politique. Elle a pour but de régler les droits et obligations de l'employeur et du travailleur dans le cadre du travail hybride, sans pour autant créer un droit au travail hybride dans le chef de l'employé.

L'employeur peut modifier ou résilier unilatéralement la présente politique pour des raisons pratiques ou économiques, à la suite de modifications dans la législation ou dans l'organisation du travail, etc. Les éventuelles modifications seront portées à la connaissance des travailleurs par écrit et entreront en vigueur 7 jours après cette notification écrite.

Article 1 – Notions

Le travail hybride est une forme d'organisation et/ou d'exécution du travail dans le cadre d'un contrat de travail par lequel le travailleur, en utilisant la technologie de l'information, n'exerce pas au poste de travail habituel régulièrement (et non occasionnellement) la fonction ou les activités.

Article 2 – Champ d'application

La présente politique s'applique aux travailleurs pour qui le travail hybride est possible en raison de la nature de leur fonction mais principalement axé sur les employé(e)s.

Article 3 – Conditions de travail

Le travailleur hybride bénéficie des mêmes conditions de travail que celles qui sont appliquées lorsqu'il travaille à son poste de travail habituel.

Article 4 – Lieu de travail

En application de la présente politique, les prestations de travail peuvent être réalisées à tout autre endroit en-dehors du poste de travail habituel qui se prête à la réalisation des prestations (lieux destinés au réseautage et au partage de connaissances, salles de réunion, autres sites, dépôts, domicile ...).

Le poste de travail choisi doit à tout moment respecter les mesures de sécurité imposées par les autorités publiques.

Si les prestations seront réalisées au domicile, nous entendons l'adresse où le travailleur est domicilié ou une adresse de résidence indiquée au préalable par le travailleur.

Le travailleur informe l'employeur du lieu qu'il choisit afin d'y organiser ses prestations de travail.

Article 5 – Fréquence du travail hybride

De commun accord entre le travailleur et son responsable hiérarchique direct, le travailleur et l'employeur déterminent en concertation le(s) jour(s) où le travailleur exercera ses prestations de travail à un autre poste de travail. L'employeur prend toujours en compte l'organisation du travail.

L'employé(e) doit toujours hebdomadairement :

- demander l'approbation à son supérieur direct pour appliquer le travail hybride
- l'indiquer dans son agenda électronique après l'approbation de son supérieur direct

Si des raisons techniques (problèmes informatiques, interruption prolongée de la connexion internet, etc.) ou un cas de force majeure empêchent le travailleur d'effectuer du travail hybride, le travailleur se déplacera vers son lieu de travail normal ou les locaux les plus proches de l'employeur.

Le télétravail – une forme de travail hybride – est limité à 2 jours par semaine.

Article 6 – Durée du travail et accessibilité

Le travailleur hybride doit organiser le travail dans le cadre de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise.

Le travailleur respecte strictement l'horaire de travail tel que prévu dans le contrat de travail individuel ou comme prévu dans le règlement de travail et conformément aux instructions de son responsable hiérarchique.

Le travailleur reste accessible pour les collègues, le dirigeant et les clients (par e-mail, téléphone, GSM) de la même manière que s'il travaillait dans les locaux de l'employeur.

Article 7 – Moyens de fonctionnement et indemnités

Les travailleurs qui disposent déjà d'un ordinateur portable, d'un gsm ou smartphone, ... peuvent bien sûr les utiliser pour faire du travail hybride.

Les travailleurs qui travaillent régulièrement de manière hybride et qui ne disposent pas d'un ordinateur portable, gsm et/ou smartphone, recevront ces moyens de fonctionnement après accord avec le responsable hiérarchique. Les équipements de travail fournis dépendent de la tâche à accomplir. Ces outils ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles et non à des fins privées.

Les travailleurs qui travaillent exceptionnellement ou pour une durée déterminée de manière hybride, recevront à leur disposition, pour la durée du travail hybride, un ordinateur portable et gsm ou smartphone.

En cas de télétravail, le travailleur utilisera sa propre connexion internet.

Le travailleur prendra soin en bon père de famille des moyens de fonctionnement et de la technologie mis à sa disposition et il les utilisera conformément aux directives en vigueur dans l'entreprise.

Aucune indemnité supplémentaire n'est prévue pour les frais liés au travail hybride.

Article 8 – Aménagement du poste de travail

L'employeur informe le travailleur hybride de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail, en particulier des exigences relatives aux équipements de l'écran de visualisation. Le travailleur hybride exécute la politique.

Le travailleur doit aménager le poste de travail choisi de telle sorte qu'il soit adapté à la réalisation des prestations.

Cela implique que l'infrastructure nécessaire (par ex. : connexion internet, PC, imprimante, bureau, chaise...) soit présente et qu'il se charge lui-même de créer une bonne situation de lieu de travail afin de pouvoir travailler au calme et sans être dérangé.

Le conseiller en prévention peut donner un avis sur l'aménagement du poste de travail. Le travailleur évalue lui-même si le poste de travail répond aux exigences de sécurité et de santé. À cet effet, il peut contacter le service de prévention de l'entreprise à tout moment.

Article 9 – Maladie et accident

En cas de maladie ou d'accident pendant le travail hybride convenu, le travailleur informera l'employeur conformément aux directives générales reprises dans le règlement de travail.

Article 10 – Protection des données

L'employeur informe le travailleur hybride des directives en vigueur concernant la protection des données de l'entreprise et des clients. Il l'informe en particulier des directives relatives à l'utilisation du matériel et/ou des facilités ICT ainsi que des sanctions en cas de non-respect de ces directives par le travailleur hybride.