

Télétravail policy

1. Notions

L'instauration du télétravail à ... est basée sur les notions décrites dans la CCT n° 85 (09/11/2005) et la CCT n° 85bis (27/02/2008).

On entend ici par « télétravail » :

Une forme d'organisation et/ou d'exécution du travail, utilisant les technologies de l'information, pour laquelle, dans le cadre d'un contrat de travail, des activités qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées hors de ces locaux de façon régulière (et non occasionnelle).

Par « domicile » on entend l'adresse où est domicilié le travailleur ou une adresse de séjour communiquée au préalable par le travailleur.

Télétravailleur : tout membre du personnel qui fait du télétravail comme défini ci-dessus.

Le télétravail occasionnel par exemple à la suite d'une tempête de neige, d'une grève des trains ou de tout autre événement exceptionnel n'est pas soumis à une législation particulière et est donc exclu de la présente police.

2. Conditions de base

Les conditions de base suivantes doivent être simultanément remplies :

1. Le responsable doit être d'accord ;
2. Le télétravail se fait sur base volontaire ;
3. L'ensemble des tâches peut être réalisé à distance.
4. Le travailleur travaille de manière suffisamment autonome et possède suffisamment d'expérience.

3. Conditions de travail

Le télétravailleur bénéficie des mêmes conditions de travail que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

4. Assurance

Le télétravailleur reste couvert par l'assurance accidents de travail.

En cas d'accident de travail, le dirigeant direct et le service du personnel doivent être avertis. Le télétravailleur suit la procédure de déclaration d'usage.

Il va de soi qu'un accident ne peut être considéré comme un accident de travail que s'il a lieu pendant les plages horaires attribuées.

5. Fréquence du télétravail

Les travailleurs qui sont employés à 100% peuvent introduire une demande de télétravail pour maximum x jours par semaine. Les travailleurs qui sont employés à minimum ...% peuvent introduire une demande de télétravail pour maximum x jours par semaine.

Dans le cadre du télétravail, le télétravailleur pourra déterminer lui-même son temps de travail dans les limites comme défini au chapitre « système d'horaire variable » du règlement de travail. Pour chaque jour de télétravail presté, on compte maximum une journée de travail standard.

6. Obligation d'être joignable

Pendant les plages horaires fixes, le travailleur doit être joignable. Le travailleur s'engage à communiquer immédiatement à son dirigeant tout changement au niveau du lieu de travail ou du numéro de téléphone.

7. Procédure en cas de maladie ou d'accident privé

En cas de maladie ou d'accident privé un jour où le travailleur est censé télétravailler, le télétravailleur préviendra avant 9 heures par téléphone son dirigeant de son incapacité de travail, et ce, le 1er jour d'incapacité. Si le travailleur ne peut pas joindre son dirigeant, il peut avertir par téléphone le service du personnel ou la réception.

Dans les deux jours suivant son premier jour d'incapacité, le travailleur doit envoyer ou remettre à l'employeur un certificat médical suivant les modalités définies dans le règlement de travail.

8. Procédure en cas d'accident

En cas d'accident de travail, le dirigeant direct et le service du personnel doivent être avertis. Le télétravailleur suit la procédure de déclaration d'usage. Il va de soi qu'un accident ne peut être considéré comme un accident de travail que s'il a lieu pendant les plages horaires attribuées.

9. Indemnités

L'employeur paiera mensuellement au travailleur un montant de ... € pour 1 ou 2 jours et de ... € pour 0,5 jour par semaine ou 1 jour toutes les 2 semaines. Ces indemnités couvrent :

- les frais liés à la connexion Internet ;
- les frais supplémentaires liés à l'énergie (chauffage, éclairage, etc.) et à la consommation d'eau supplémentaire ;
- l'aménagement d'un bureau à domicile.