

# Phone Policy Circet

## Document Information

<b>Author</b>	Andy
<b>Approver (Needed?: <input checked="" type="checkbox"/>Yes/<input type="checkbox"/>No)</b>	Name Approver: Tom Van der Aa  (Approved?: <input type="checkbox"/> Yes/ <input checked="" type="checkbox"/> No)
<b>Version</b>	V1.3
<b>Classification</b>	<b>CONFIDENTIALITY</b> <input type="checkbox"/> (1)Public <input checked="" type="checkbox"/> (2)Company Specific <input type="checkbox"/> (3)Confidential <input type="checkbox"/> (4)Classified
<b>Date last modified</b>	16/05/2024

## Document History

Date	Version	Created By	Description of change	Approved by
10/02/2019	1.0	Andy Cardon		
23/02/2022	1.1	Sofie Meul	Review	Andy Cardon
21/11/2022	1.2	Sofie Meul		
22/06/2023	1.3	Els Ryckmans	Voucher - Job Titles - Entities – data/MB	
17/07/2023	1.4	Els Ryckmans	ATN	Andy Cardon
16/05/2024	1.5	Tom Van der Aa	Actualisation avec les nouveaux forfaits mobiles	Tom Van der Aa

# Table des matières

1.	Objectif de cette politique .....	3
2.	Champ d'application.....	3
3.	Rôles et responsabilités dans le cadre de l'application de la présente politique .....	4
4.	Modalités d'attribution .....	5
5.	Formules d'abonnement actuelles .....	6
6.	Achat de GSM/smartphone .....	9
7.	Réparation.....	11
8.	Appareils de pool provisoires à l'entrée en fonction .....	11
9.	Utilisation .....	11
a.	Soin, entretien et perte/vol .....	11
b.	Droit de contrôle de l'employeur .....	11
10.	Implications fiscales .....	12
a.	Concrètement.....	12
b.	Réglementation et/ou procédures connexes.....	13
11.	Durée .....	14
12.	Vie privée et traitement des données à caractère personnel .....	14

## **1. Objectif de cette politique**

L'objectif de cette politique est de définir un certain nombre de lignes directrices concernant l'utilisation et l'attribution d'un GSM d'entreprise et ce, en raison de considérations de sécurité, budgétaires, écologiques, etc.

D'une part, le travailleur qui a droit à un GSM d'entreprise aura une certaine liberté dans le choix et la gestion de celui-ci. D'autre part, il sera également soumis à un certain nombre d'obligations (« *CYOD ou Choose Your Own Device* »).

L'employeur se réserve le droit de modifier ces dispositions si cela s'avère nécessaire.

Enfin, l'acceptation, par un bénéficiaire, d'un téléphone portable ou de la commande d'un téléphone portable via le voucher attribué implique l'acceptation de la présente politique et de toutes les obligations qui y sont décrites.

## **2. Champ d'application**

La présente politique s'applique aux entités suivantes :

- Circet Benelux NV (numéro d'entreprise 0665.840.662)
- Circet Belgium (numéro d'entreprise 0874.125.297)
- Circet Projects NV (numéro d'entreprise 0464.702.650)
- Circet Infratechniek BV(BA) (numéro d'entreprise 0885.415.307)
- Teletronika NV (numéro d'entreprise 0449.430.791)

ci-après dénommées « l'employeur ».

En ce qui concerne les conditions d'attribution, la présente politique s'applique à tous les travailleurs qui ont droit ou sont éligibles à un GSM d'entreprise, dans la mesure où ils sont employés dans le cadre d'un contrat de travail d'une durée d'au moins 12 mois. Ils sont ci-après dénommés « bénéficiaire(s) ».

### **3. Rôles et responsabilités dans le cadre de l'application de la présente politique**

#### **HR**

- Responsabilité finale et pouvoir de décision concernant l'application et la mise en œuvre de la politique ;
- Contrôler le respect de la présente politique.

#### **Bénéficiaire**

- Connaître les droits et obligations décrits dans la présente politique ;
- Se conformer à cette politique telle qu'elle est décrite ;
- Prendre soin du téléphone portable en tant que personne prudente et raisonnable ;
- Ne pas communiquer le code d'accès et le code PIN du GSM à des tiers.

#### **ICT**

- Fournir un guide de démarrage pour les systèmes d'exploitation suivants : IOS, Android ;
- Fournir les outils nécessaires pour placer automatiquement sur l'appareil un « conteneur » comprenant les applications CIRCET, par le biais du Mobile Application Management ;
- Fournir des outils supplémentaires pour la configuration automatique des appareils standard pour les Field Engineers ;
- Assister le bénéficiaire, si nécessaire, lors de l'installation et de la première mise en service ;
- Entretenir les contacts avec le fournisseur des appareils ;
- Répondre aux éventuelles questions relatives aux mots de passe et aux identifiants du portail ;
- Assurer le suivi de la facturation correcte avec le fournisseur ;
- Gérer les abonnements (au niveau administratif mais aussi en interne pour les utilisateurs finaux) et la collaboration avec le fournisseur de télécommunications (Proximus) ;
- Attribuer le voucher au bénéficiaire.

#### **SPOC-Téléphonie opérationnelle**

Un collaborateur est mis à disposition dans les filiales de Beringen, Kontich, Zaventem et Schoten pour répondre aux questions relatives à la téléphonie opérationnelle du personnel de terrain et du personnel du back office sur site.

- Assister le bénéficiaire, si nécessaire, lors de l'installation et de la première mise en service ;
- Assurer la remise de l'appareil au bénéficiaire.

#### **Fournisseur**

- Répondre aux éventuelles questions relatives aux mots de passe et aux identifiants du portail ;
- Assurer l'expédition des smartphones et des cartes SIM ;
- Fournir un service de réparation pour les smartphones ;

- Veiller à l'établissement correct de la facture d'achat du smartphone ;
- Veiller à l'établissement correct de la facture partagée (split bill).

#### **4. Modalités d'attribution**

La politique s'applique à tous les bénéficiaires d'un GSM d'entreprise.  
Un travailleur est bénéficiaire lorsque l'employeur met un GSM ou un smartphone à sa disposition dans le cadre de la fonction qu'il exerce.  
Au sein de l'entreprise, le GSM d'entreprise et l'abonnement y afférent sont considérés comme un outil de travail dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.  
Il ne fait pas partie de la rémunération fixe du bénéficiaire.

## **5. Formules d'abonnement actuelles**

Au sein de l'entreprise, l'abonnement suivant est prévu :

1. Abonnement standard :Pro

<b>Smart Enterprise</b>	<b>Pro</b>
Tarif/minute vers une ligne mobile (national + itinérance UE)	Illimité
Tarif/minute vers une ligne fixe (national + itinérance UE)	Illimité
Minutes d'appel entre collègues (CUG) (national + itinérance UE)	Illimité
Tarif/SMS (national + itinérance UE)	Illimité
Envoi de SMS entre collègues (national + itinérance UE)	Illimité
Données mobiles/MB (valable uniquement pour l'Internet mobile) (national + itinérance UE)	35 GB
Minutes d'appel vers les Pays-Bas	Illimité
Minutes d'appel vers l'Europe (fixe / mobile)	Non compris
En dehors du pack	Tarif PCAC
Tarif/MMS (national + itinérance UE)	0,4132 € htva
Tarif données mobiles/MB (uniquement pour l'Internet mobile) (national + itinérance UE)	0,0500 € htva

\*\* Tous les pays de l'Union européenne + Islande, Liechtenstein et Norvège : tarif PCAC :

- 0,19 €/min. vers l'Europe
- 0,25 €/min. vers les destinations principales
- 0,90 €/min. vers les autres pays

La liste détaillée des pays peut être obtenue auprès de l'opérateur de téléphonie mobile.

Une facturation partagée s'applique à toutes les formules d'abonnement. Tous les services utilisés qui ne sont pas inclus dans l'abonnement sont directement facturés au bénéficiaire par l'opérateur mobile.

L'employeur n'est pas responsable des éventuels arriérés et des intérêts qui en résultent encourus par le bénéficiaire.

Le tableau ci-dessus donne un aperçu concret de ce qui est inclus et de ce qui n'est pas inclus dans l'abonnement d'entreprise.

## **6. Achat de GSM/smartphone**

À l'exception des Field Engineers, l'achat d'un appareil se fait par le biais d'un système de voucher. L'employeur attribue une valeur par défaut au voucher, que le bénéficiaire peut dépenser auprès du fournisseur désigné par l'employeur.

Le voucher ne peut être utilisé que pour l'achat d'un GSM/smartphone.

Le bénéficiaire a le choix entre les appareils dotés de l'un des systèmes d'exploitation suivants : IOS ou Android.

Les Field Engineers doivent être joignables immédiatement, c'est pourquoi ils recevront un appareil standard au moment de leur entrée en service.

Ils pourront bénéficier du système de voucher après 12 mois d'occupation.

Le Field Engineer peut également choisir de conserver son appareil standard et de ne pas utiliser de voucher. L'appareil standard reste alors la propriété de l'employeur et est considéré comme faisant partie des « outils » dont il dispose pour effectuer son travail. En cas d'endommagement délibéré ou répété de l'appareil, les dommages subis seront récupérés auprès du travailleur en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (faute grave ou faute légère présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel). Le dédommagement sera établi par écrit après les faits en accord avec le travailleur.

Si l'appareil standard tombe en panne dans les 12 mois et que le Field Engineer reçoit un nouvel appareil standard, la règle des 12 mois d'occupation reste valable et il n'est donc pas nécessaire d'attendre 12 mois supplémentaires.

Le voucher est accordé par l'employeur au bénéficiaire pour une période minimale de 30 mois. Pendant cette période de 30 mois, le bénéficiaire est considéré comme responsable de l'appareil et de la connectivité/l'accessibilité mobile. Si le travailleur endommage l'appareil acheté dans le cadre d'une utilisation normale et démontre que l'appareil n'est effectivement plus fonctionnel, il a droit à un appareil de remplacement standard pour le reste de la période de 30 mois.

Si le bénéficiaire quitte ses fonctions avant l'expiration de la période de 30 mois, la juste valeur marchande restante du voucher attribué, qui sera supportée par le bénéficiaire, sera déterminée d'un commun accord.

L'employeur peut à tout moment adapter unilatéralement la durée et le budget du voucher. Cependant, un modèle standard de smartphone d'entrée de gamme pourra toujours être acheté avec le montant du voucher.

Si un appareil acheté au moyen d'un voucher tombe en panne, la période de 30 mois restera en vigueur et aucun voucher ne sera accordé par anticipation. Un appareil standard de l'employeur pourra alors, si disponible, être remis au travailleur afin qu'il puisse être joignable. Le but est toutefois que le travailleur garantisse lui-même son accessibilité pendant cette période de 30 mois.

Au moment de l'élaboration de cette politique, le fournisseur choisi par l'employeur est Mobitel, Antwerpsestraat 145, 2640 Mortsel. Chaque bénéficiaire recevra son identifiant et mot de passe personnels avec lesquels il pourra se connecter via un portail mis en place pour CIRCET.

Ce portail contiendra une liste de la gamme d'appareils disponible, fixée par l'employeur.

Il est également possible d'opter pour un appareil plus cher que celui couvert par le voucher. Pour ce faire, le bénéficiaire devra lui-même payer le supplément.

L'employeur ne sera jamais tenu de rembourser un éventuel supplément sur l'achat d'un appareil.

Le fournisseur facturera le supplément personnel directement au bénéficiaire.

Le paiement peut être effectué via la boutique en ligne par virement bancaire ou par carte de crédit, après quoi l'appareil peut être expédié vers un site de CIRCET ou expédié par bpost à l'endroit choisi par le travailleur. Les frais d'envoi sont à la charge du travailleur.

Dès réception de l'appareil, l'ICT Service Desk de CIRCET ou le SPOC opérationnel de chaque site s'occupera de fournir la carte SIM et l'abonnement appropriés, le cas échéant. Si la carte SIM appropriée est déjà fournie avec l'abonnement existant au moment de la livraison, le bénéficiaire peut obtenir un manuel (différent selon le système d'exploitation) auprès de l'ICT Service Desk de CIRCET ou du SPOC opérationnel de chaque site.

Le conteneur sécurisé est obligatoirement mis en place sur les appareils standard. Pour les appareils achetés au moyen d'un voucher, le conteneur est mis en place au moment de la livraison de l'appareil. Un code QR est fourni pour que le travailleur puisse (sur base volontaire) installer le conteneur en scannant le code.

## **7. Réparation**

Le bénéficiaire est censé utiliser son appareil en tant que personne prudente et raisonnable. S'il s'avère que le dommage ne résulte pas d'une usure normale et/ou qu'il ne relève pas de la garantie, le bénéficiaire qui a opté pour le système de voucher est responsable du dommage causé.

## **8. Appareils de pool provisoires à l'entrée en fonction**

Si le délai de livraison de l'appareil choisi par un bénéficiaire et commandé lors de l'entrée en fonction est supérieur à une semaine, un appareil de pool sera mis à disposition via le SPOC-Téléphonie opérationnelle de chaque site ou via l'ICT Service Desk pour les collaborateurs du back-office.

Cet appareil pourra être récupéré dès le premier jour d'occupation dans l'entreprise.

## **9. Utilisation**

### **a. Soin, entretien et perte/vol**

Le bénéficiaire est tenu d'utiliser l'appareil en tant que personne prudente et raisonnable. Par exemple, il est absolument interdit de laisser l'appareil sans surveillance.

Le bénéficiaire s'engage à manipuler le GSM d'entreprise avec soin et à toujours recharger la batterie en temps utile.

En cas de négligence, le bénéficiaire peut être tenu responsable de la perte, du vol et des défauts dus à une utilisation anormale.

En cas de vol ou de perte de l'appareil, le bénéficiaire doit immédiatement le signaler à la police.

Le bénéficiaire s'engage à prendre immédiatement les mesures nécessaires pour faire bloquer la carte SIM, ce qui peut être fait via le portail du fournisseur.

### **b. Droit de contrôle de l'employeur**

Sans préjudice de l'application de la législation sur la protection de la vie privée des travailleurs, l'employeur conserve le droit de contrôler le respect des lignes directrices relatives à l'utilisation des GSM/smartphones.

Ce contrôle est nécessaire pour deux raisons :

1. assurer le bon fonctionnement de l'équipement ;
2. permettre à l'employeur de mener une enquête plus approfondie en cas de suspicion d'abus ou d'infractions.

Dans le cadre de ses contrôles, l'employeur n'ira pas au-delà de ce qui est proportionné pour atteindre ces deux objectifs.

## **10. Implications fiscales**

En Belgique, l'utilisation d'un GSM d'entreprise a des implications sur la rémunération au niveau de la sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu. Ces implications dépendent de l'usage privé qui est autorisé.

Pour l'utilisation privée du GSM d'entreprise, l'avantage en nature est estimé à un montant forfaitaire de 9 EUR par mois pour tous les collaborateurs qui ont l'abonnement standard « Pro ». Il s'agit de l'avantage de toute nature forfaitaire actuellement admis par l'ONSS et les autorités fiscales. Si cette législation change à un moment quelconque, ce changement s'appliquera à tous les bénéficiaires.

Ceci sans aucune compensation si ce système est désavantageux pour les bénéficiaires. Sur cet avantage en nature, le bénéficiaire doit payer les cotisations sociales et le précompte mobilier prévus par la législation et la réglementation belges.

### **a. Concrètement**

L'employeur traitera ce montant sur base mensuelle dans le calcul du salaire du bénéficiaire. L'avantage de toute nature (ATN) de 9 EUR se compose comme suit :

- Abonnement téléphonique standard « Pro » : ATN de 4 EUR/mois (brut)
- Abonnement données mobiles : ATN de 5 EUR étant donné que le travailleur bénéficie de 35 GB. À partir d'une limite de données mobiles de 35 GB, ceci est également considéré comme un usage privé et l'ATN s'applique.
- ATN relatif à l'appareil :
  - a. Field Engineers : 12 premiers mois : pas d'ATN étant donné qu'il s'agit d'un appareil de base et qu'il n'y a donc pas d'utilisation privée.
  - b. Tous les autres bénéficiaires reçoivent un voucher de 200 EUR. Pas d'ATN étant donné que le voucher n'est renouvelé que tous les 30 mois. En outre, la valeur du voucher est égale au coût d'un appareil standard sur le marché et il n'est donc pas question d'utilisation privée ou de rémunération.
  - c. Accords à ce sujet :
    - i. L'appareil devient immédiatement la propriété du travailleur ;
    - ii. Pendant la période de 30 mois, le travailleur doit être mobile et il est également responsable d'une éventuelle réparation ;
    - iii. Seuls les appareils compatibles avec les outils proposés sont éligibles via l'outil web de Mobitel ;
    - iv. Obligation de conserver le courrier CIRCET sur l'appareil.

Le montant de 9 EUR est ajouté chaque mois au salaire brut afin de compenser l'utilisation privée du GSM d'entreprise.

Après le calcul des cotisations sociales et du précompte professionnel, cet avantage en nature est à nouveau déduit sous forme de montant négatif au bas de la fiche de paie, étant donné qu'il n'a servi qu'à calculer les cotisations sur cet avantage.

En acceptant le GSM d'entreprise, le bénéficiaire déclare qu'il accepte que l'employeur déduise

les retenues légalement obligatoires de sa rémunération nette.

L'employeur se réserve le droit d'adapter la méthode de calcul ci-dessus si une modification au niveau de la sécurité sociale et/ou de l'impôt sur le revenu l'exige.

## b. Réglementation et/ou procédures connexes

Les droits, obligations et implications décrits dans la présente politique peuvent être affectés par des modifications de la législation.

Les éventuelles conséquences financières ou autres de ces modifications ne seront pas supportées par l'employeur, bien qu'elles puissent donner lieu à une adaptation de la présente politique.

## **11. Durée**

La Phone Policy décrite ci-dessus entrera en vigueur le 21 janvier 2022 et ce, pour une durée indéterminée.

Ce document peut être révisé en fonction des besoins de l'entreprise ou si un changement de la législation nécessite un ajustement.

## **12. Vie privée et traitement des données à caractère personnel**

Toutes les données à caractère personnel collectées dans le cadre de l'application du présent document sont soumises aux dispositions de la déclaration de confidentialité des travailleurs, sauf indication contraire.

Toutefois, en ce qui concerne le droit de contrôle de l'employeur, les dispositions de la déclaration de confidentialité des travailleurs ne s'appliquent que dans la mesure où elles ne sont pas contraires au présent document.