

## Le télétravail occasionnel et structurel

Depuis la mi-mars, notre pays a été bousculé par la crise liée au COVID-19 ce qui a nécessité de modifier nos habitudes professionnelles afin de maintenir autant que possible la continuité de nos activités et de limiter, par la même occasion, les dommages collatéraux au niveau financier. En effet, parmi les premières mesures sanitaires gouvernementales prises, le télétravail a été imposé dans toutes les entreprises, tout du moins dans celles où c'était faisable au regard notamment du type d'activités et des mesures de distanciation. Ainsi, le télétravail est devenu la norme pour bon nombre de travailleurs en Belgique.

Pour beaucoup d'entreprises du secteur privé, le télétravail a été une expérience concluante qui pourrait donc perdurer avec pour certains quelques aménagements. Dès lors, cette approche du travail qui a le vent en poupe depuis le confinement pourrait marquer le début d'une nouvelle ère dans le monde du travail...



### Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux.

Il existe deux formes de télétravail : le télétravail structurel et le télétravail occasionnel.

#### 1. Télétravail structurel

Le fondement légal du télétravail structurel est la [CCT n°85](#) (9 novembre 2005), modifiée par la [CCT n°85 bis](#) (27 février 2008) visant le télétravail effectué de façon **constante, régulière et permanente** et précisant les modalités d'application.

Avant toute chose, le télétravail régulier est toujours implémenté de manière volontaire, tant côté travailleur qu'employeur. Il peut faire partie du descriptif initial du poste de travail ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur

peut accepter ou refuser cette offre.

Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.

#### a) L'obligation d'établir une convention écrite

Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement au plus tard au moment où le télétravailleur entre en service. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant écrit.

**Cet écrit doit au moins mentionner :**

- La fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
- Les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- Les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;

- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts ;
- Les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;
- Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

Cet écrit peut également mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer.

#### **b) Conditions de travail**

Le télétravailleur doit bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise :

- Il bénéficie des mêmes droits en matière de formation, possibilité de carrière, même politique d'évaluation et des mêmes droits collectifs que les autres travailleurs.
- L'employeur doit fournir les équipements nécessaires au télétravail, les installer et les entretenir. Il doit prendre en charge le coût des communications et des connexions liées au télétravail.
- Dans le cas où le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur prend

en charge les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement ainsi que le coût d'amortissement et d'entretien.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés au début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée par les parties.

#### **c) Durée du travail pour les télétravailleurs**

Les télétravailleurs sont soumis à la même réglementation en matière de durée du travail que les collègues qui travaillent dans les bâtiments de l'entreprise. Ils ont toutefois la possibilité de s'organiser comme ils l'entendent. Leur charge de travail doit être comparable à celle des travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

#### **d) Contrôle en matière de sécurité et de santé**

Les services de prévention internes peuvent inspecter le lieu de télétravail, avec l'accord du télétravailleur s'il s'agit du domicile.

#### **e) Quelle indemnité octroyer aux télétravailleurs ?**

L'ONSS mentionne les indemnités que vous pouvez octroyer à vos télétravailleurs sans cotisations de sécurité sociale :

- Une indemnité de bureau de 129,48€ par mois (indexation

au 01/04/2020) ou 10 % de la rémunération brute afférente au télétravail qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau, ... ;

- Un forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de son propre ordinateur ;
- Un forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de sa propre connexion Internet.

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'une imprimante, d'un scanner, ...), il n'y a pas de forfait. Dès lors, le remboursement se fera selon le système de frais réels, à savoir contre récépissé d'un ticket de caisse ou d'une facture par exemple.

**Attention :** il est important de ne pas dépasser ces montants sinon ils seront soumis aux cotisations de sécurité sociale !

#### **f) Faut-il y faire référence dans le règlement de travail ?**

L'article 10 §2 de la [loi du 8 avril 1965](#) instituant les règlements de travail laisse à l'appréciation de l'employeur la possibilité de mentionner les périodes pendant lesquelles le travailleur peut ou ne peut pas effectuer des prestations de télétravail. Il n'est donc pas exigé que le règlement de travail soit modifié lorsque le télétravail est instauré au sein de la structure.

## 2. Télétravail occasionnel

Le télétravail occasionnel est réglementé par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable. Les travailleurs peuvent demander de télétravailler en cas de force majeure, c'est à dire dans les cas où le travailleur, en raison de circonstances imprévues et indépendantes de sa volonté, ne peut effectuer ses prestations sur son lieu de travail habituel (exemples : en cas de grève de transports en commun imprévue ou en cas de graves intempéries causant de sérieux embarras de circulation). Ils peuvent également y prétendre pour des raisons personnelles qui les empêchent d'effectuer leurs prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.

### a) Faut-il une convention écrite ?

A la différence du télétravail structurel, il n'y a pas de convention écrite obligatoire. Si l'employeur accepte le télétravail occasionnel, il doit s'accorder avec le travailleur sur les éléments suivants :

- L'éventuelle mise à disposition de l'équipement et du support technique nécessaires ;
- L'éventuelle disponibilité du travailleur pendant le télétravail ;
- L'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail.

Il est conseillé de régler ces questions en concluant une convention avec vos travailleurs concernés de manière à éviter tout problème relatif à l'exécution du télétravail.

### b) Pour l'organiser, les conditions sont les suivantes :

- La nature du travail ou les activités réalisées par le télétravailleur doivent être compatibles avec le travail à distance ;
- Le travailleur doit motiver sa demande à son employeur au préalable et dans un délai raisonnable (non précisé dans la loi) ;
- Tout comme le télétravail régulier, le télétravail occasionnel se fait sur base volontaire et de commun accord.

### c) Quelle indemnité octroyer aux travailleurs ?

La loi sur le travail faisable et maniable n'impose pas à l'employeur l'obligation d'intervenir dans les frais occasionnés par le télétravail occasionnel. Dès lors, cela est laissé à l'appréciation de l'employeur qui peut intervenir à concurrence des mêmes montants pour les télétravailleurs structurels renseignés au point « e ».

**Attention :** il est important de ne pas dépasser ces montants sinon ils seront soumis aux cotisations de sécurité sociale !

**Remarque :** dans le cadre particulier de la crise liée au COVID-

19 durant laquelle le télétravail est fortement recommandé par les autorités publiques, la CODEF a réalisé [un modèle de convention de télétravail occasionnel pour force majeure](#).

### Est-ce que les télétravailleurs sont couverts par l'assurance accidents de travail ?

Les télétravailleurs restent couverts par l'assurance accidents de travail de l'employeur pendant la journée de télétravail, que la journée soit occasionnelle ou régulière et qu'elle soit prestée au domicile ou dans un autre lieu pendant les heures normales de travail.

Cela-dit, il est vivement recommandé d'avertir votre assureur de l'instauration du télétravail au sein de votre structure, qu'il soit occasionnel ou structurel.

**N.B. :** l'employeur n'est pas responsable des dégâts occasionnés à l'habitation du télétravailleur pendant le télétravail à domicile. Ceux-ci sont couverts par l'assurance habitation du télétravailleur. Il est donc conseillé au travailleur d'avertir/consulter son assureur pour s'assurer d'une couverture suffisante dans le cas d'un télétravail régulier.



## Avantages et limites du télétravail

Il a été démontré que le télétravail augmente la productivité des travailleurs tout en leur permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Il permet notamment un gain de temps sur les trajets domicile-lieu de travail, évitant par la même occasion le stress engendré parfois par la circulation. Les réunions se font dès lors en visioconférence (elles durent de ce fait moins longtemps et le temps de trajet éventuel pour se rendre à ces réunions est économisé).

Cependant, il faut rester vigilant à ce que cette alternative ne devienne pas néfaste tant pour le

travailleur que pour l'employeur. En effet, longtemps pensé comme une solution à la prévention du burn-out grâce à l'équilibre qu'il apporte entre la vie professionnelle et la vie privée, en limitant essentiellement les déplacements et la fatigue, le télétravail imposé à de nombreux travailleurs 5 jours sur 7 pourrait au contraire favoriser le surmenage et les troubles anxieux.

C'est en tout cas ce qu'affirme l'Organisation Internationale du Travail (OIT) qui s'appuie sur des recherches menées dans 15 pays.

À petite dose, le télétravail est intéressant pour prévenir le surmenage mais, à forte dose, le

chevauchement entre la vie privée et la vie professionnelle entraîne des niveaux de stress plus élevés, avec des troubles du sommeil.

Se pose également la question des relations interpersonnelles qui deviennent rares, voire inexistantes tant entre les membres d'une équipe qu'entre le travailleur et l'employeur. À cet égard, il est primordial de maintenir la communication autant que possible par mail, par téléphone ou encore par visioconférence durant le télétravail afin que les télétravailleurs ne se retrouvent pas trop isolés.

Gulcan Bayram

*Conseillère juridique à la CODEF*