



# Télétravail *structurel* ou *occasionnel*

Si le télétravail n'est désormais plus obligatoire, plusieurs associations réfléchissent néanmoins aux modalités permettant aux employé-es de combiner présence sur le lieu de travail et travail à distance. Voici un aperçu des différents principes et modalités d'organisation du télétravail.

## 1. Le télétravail volontaire et structurel

Cette forme de télétravail est règlementé par la Convention Collective de Travail n°85 (<http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>), qui définit le télétravail volontaire comme suit : « *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 pu également être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et non occasionnelle* »

### Conditions

- Le télétravail doit être **volontaire et réversible**, tant pour le travailleur que pour l'employeur, sauf s'il fait partie du descriptif initial du poste de travail ;
- Un **écrit** doit être établi, sous la forme d'un avenant au contrat de travail (ou dans les futurs contrats d'engagement). Cet écrit doit mentionner obligatoirement :
  - La fréquence et éventuellement les jours et heures de télétravail (et de présence au bureau) ;
  - Les moments ou périodes pendant lesquels l'employé-e doit être joignable et par quels moyens, ainsi que les possibilités de faire appel à un support technique ;
  - Les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts et des frais liés au télétravail ;
  - Les conditions et modalités de retour au travail dans les bureaux de l'employeur ;
  - Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.
- Le télétravailleur doit bénéficier de **conditions de travail comparables** à celles des travailleurs occupés dans les bureaux ;
- L'employeur doit prendre en charge des frais d'équipement et de communication liés au télétravail. Soit il **fournit au travailleur les équipements nécessaires et intervient dans les coûts** de connexion et de communication liées au télétravail. Soit le **travailleur utilise son propre équipement** et l'employeur doit alors intervenir (c'est une obligation) dans les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et le coût d'amortissement et d'entretien. Par ailleurs, l'employeur peut choisir d'intervenir également dans les autres frais (frais de bureau : fournitures, électricité, chauffage, assurance, etc). Cela reste une possibilité et n'est pas une obligation.

Nous avons consacré un article sur les montants des indemnités dans un précédent numéro d'Infor'Idée :

[https://www.reseau-idee.be/inforidee/pdf/Infor\\_4\\_2020.pdf](https://www.reseau-idee.be/inforidee/pdf/Infor_4_2020.pdf)

- Les télétravailleurs restent couverts par l'assurance accidents de travail de l'employeur pendant la journée de télétravail. 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.

## 2. Le télétravail occasionnel

Il peut arriver que l'employeur ne souhaite pas mettre en place un cadre de télétravail structurel, tout en laissant la possibilité de télétravailler en cas de force majeure. C'est le principe du télétravail occasionnel, règlementé par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

### Conditions

- 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 bureaux. Il ne s'agit donc pas d'un droit de télétravailler, mais bien d'un droit de demander à effectuer du télétravail, ce que l'employeur peut refuser.
- A la différence du télétravail structurel, il n'y a **pas de convention écrite obligatoire**. Il est quand même conseillé de régler ces questions en concluant un avenant avec vos travailleurs concernés de manière à éviter tout problème relatif à l'exécution du télétravail.
- Si l'employeur accepte le télétravail occasionnel, il doit s'accorder avec le travailleur sur les conditions concrètes (éventuelle intervention dans les frais, disponibilité...). 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 (à fixer).

A titre d'exemple, au Réseau IDée, on a opté pour le télétravail volontaire structurel. Il n'y a pas de limites au télétravail ou au présentiel mais une présence physique est obligatoire pour les journées et réunions d'équipe, les réunions de pôles et certaines réunions de projets (collégialement, au cas par cas). L'association intervient dans les frais et met le matériel à disposition. Ce fonctionnement sera évalué périodiquement.

Damien REVERS, juriste  
damien.revers@reseau-idee.be