

Je voudrais exprimer ma reconnaissance envers mes proches qui m'ont apporté leur support moral et intellectuel tout au long de ma démarche. Un grand merci à Monsieur Jean-Paul Tasset pour les conseils concernant les sources à utiliser pour mes recherches et pour la confiance qu'il a accordée dans la structure de mon travail. Enfin, je tiens à témoigner toute ma gratitude à Madame Clotuche, qui m'a ouvert une piste de réflexion dans mon raisonnement.

PLAN

- 1 Introduction
- 2 Définitions
 - 2.1 Travail à domicile
 - 2.2 Télétravail
 - 2.2.1 Télétravail à domicile
 - 2.2.2 Télétravail mobile
 - 2.2.3 Télétravail dans un bureau satellite
 - 2.2.4 Télétravail dans un télécentre
 - 2.2.5 Télétravail en coworking
- 3 Travail à domicile
 - 3.1 État actuel du droit
 - 3.1.1 La convention 177 du 20 juin 1996 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le travail à domicile
 - 3.1.2 La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
 - 3.2 Caractéristiques essentielles
 - 3.3 Obligations des parties
 - 3.3.1 Employeur
 - 3.3.2 Travailleur
 - 3.4 Forme du contrat
- 4 Télétravail
 - 4.1 État actuel du droit
 - 4.2 Législations applicables
 - 4.2.1 L'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002
 - 4.2.2 L'avis n° 1528 relatif à la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail
 - 4.2.3 La Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail
 - 4.2.3.1 Quel champ d'application?
 - 4.2.4 La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable

- 4.2.5 L'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative
- 5 Distinction télétravail régulier et occasionnel dans le secteur privé
 - 5.1 Télétravail régulier
 - 5.1.1 Caractéristiques essentielles
 - 5.1.2 Procédure et formalités
 - 5.1.3 Bien-être au travail
 - 5.1.4 Modalités d'équipement
 - 5.1.5 Formation du télétravailleur
 - 5.1.6 Forme de la convention de télétravail
 - 5.2 Télétravail occasionnel
 - 5.2.1 Que constitue réellement le télétravail occasionnel?
 - 5.2.2 Champ d'application et définitions
 - 5.2.3 Modalités
 - 5.2.3.1 Opter pour le télétravail
 - 5.2.3.2 Demande
 - 5.2.3.3 Accord des parties
 - 5.2.3.4 Organisation du télétravail
- 6 Changements législatifs
- 7 Métiers concernés
- 8 Jurisprudence
- 9 Conclusion
- 10 Bibliographie
- 11 Table des matières
- 12 Liste des annexes
- 13 Annexes

1 INTRODUCTION

Le télétravail: effet de mode ou véritable révolution dans le monde du travail?

Apparu en Belgique avec le développement du secteur tertiaire et l'utilisation des premiers outils informatiques et de télécommunication, le télétravail est aujourd'hui de plus en plus prisé auprès des travailleurs. D'ailleurs, nombreuses sont les offres d'emploi proposant d'y recourir. Selon Monsieur Laurent Taskin, Docteur en Sciences économiques et de gestion, le télétravail désigne *"l'exécution d'une activité professionnelle, en tout ou en partie, à distance (c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu et en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation) et au moyen des TIC¹"².*

Le télétravail apparaît comme un véritable projet technologique permettant de réaliser une activité professionnelle en dehors de l'entreprise. Malheureusement, cette nouvelle forme d'organisation du travail n'a pas réussi à s'imposer à l'époque. Elle fût perçue comme un échec, car les technologies n'étaient pas assez développées.

Il faut attendre les années nonante pour que l'expansion d'internet et la meilleure maîtrise des outils technologiques permettent le développement du télétravail.

Aujourd'hui, ce dernier s'avère être un outil utile aux salariés, pouvant ainsi jouir d'une certaine autonomie en matière de gestion et d'organisation du travail. Il leur permet de retrouver un équilibre entre vie familiale et professionnelle. De plus, bon nombre de déplacements vers l'entreprise sont ainsi évités.

Cependant, certains employeurs ne sont pas encore familiarisés avec le leadership à distance et les travailleurs rencontrent parfois des difficultés à faire la demande de télétravail auprès d'eux. La peur de l'abus de liberté apparaît comme un obstacle.

¹ Technologies de l'information et de la communication.

² TASKIN, L., *Les Enjeux du télétravail pour l'organisation*, Reflets et perspectives de la vie économique, vol. tome xlii, no. 1, 2003, pp. 81-94.

Avenir incertain ou véritable mode d'organisation du travail du futur, le télétravail est un sujet qui ne manquera pas d'être évoqué dans le secteur privé comme public à l'avenir.

Ce travail a pour but d'éclairer le lecteur sur la différence entre télétravail et travail à domicile. Ces deux modes d'organisation du travail sont souvent confondus.

Ensuite, le télétravail régulier et occasionnel dans le secteur privé seront davantage abordés.

2 DÉFINITIONS

2.1 TRAVAIL À DOMICILE

Le travailleur à domicile se définit comme suit: *"un travailleur qui, sous l'autorité de l'employeur, fournit un travail contre rémunération, à son domicile ou à tout autre endroit choisi par lui, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur"*³.

On peut retenir deux éléments de cette définition. Premièrement, le travailleur choisit de prêter son travail à domicile (la solution majoritairement retenue) ou dans un autre lieu choisi par lui, comme sa seconde résidence. Il ne sera donc pas occupé au sein des locaux de l'entreprise. Le second élément important est la non surveillance de l'employeur des tâches effectuées par le travailleur. Cela diffère du télétravail où un contrôle indirect du télétravailleur est exercé. En effet, il est indispensable que ce dernier reste joignable via le réseau informatique, afin que l'employeur puisse s'assurer de l'avancée de son travail.

Il est également important de signaler que le travail à domicile n'est accessible que dans le cadre d'une organisation structurelle des conditions de travail, c'est-à-dire, un travail presté à domicile régulièrement.

Les indépendants sont davantage concernés par ce type d'organisation du travail.

³ L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 119.1, *M.B.*, 22 août 1978.

2.2 TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est un dérivé du travail à distance, au même titre que le travail à domicile. Le travail à distance est entendu comme étant la réalisation de son contrat de travail en dehors des locaux habituels de l'entreprise.

La définition du télétravail est quant à elle à trouver dans la Convention collective de travail n°85: "*une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière*"⁴.

Selon le critère choisi, le télétravail peut être catégorisé différemment:

- Lieu de travail: une distinction est faite entre les télétravailleurs à domicile, les mobiles et les centres de télétravail.
- Durée du travail: trois types de télétravail sont distingués: régulier, alterné⁵ et occasionnel.
- Statut du travailleur: une différence est établie entre ceux sous contrat de travail et les statutaires. Deux législations distinctes sont prévues: la Convention collective de travail n° 85 pour les contractuels et l'arrêté royal du 22 novembre 2006 pour les statutaires.

Afin de visualiser plus clairement la notion de "télétravail", cinq types de télétravail rencontrés au sein du secteur public et/ou privé seront exposés.

2.2.1 Télétravail à domicile

Si un travailleur opte pour ce type de télétravail, celui-ci choisit d'effectuer son travail à son domicile ou tout autre lieu choisi par lui. Il est tout de même important de rappeler que le domicile n'est pas à confondre avec le lieu de résidence effective du travailleur.

⁴ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 juin 2006, *M.B.*, 5 septembre 2006, art. 2.

⁵ Alternance entre le télétravail et la présence en entreprise.

Avant l'arrivée de la Convention collective de travail n°85, la seule réglementation concernant le travail à domicile était la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dorénavant, la réglementation liée aux télétravailleurs à domicile est encadrée majoritairement par la Convention collective de travail n° 85.

2.2.2 Télétravail mobile

A l'heure actuelle, le télétravail mobile n'est ni encadré légalement, ni défini précisément dans un outil législatif. Il existe tout de même un début de définition de cette forme de télétravail dans la Convention collective de travail n° 85, qui nous indique ce qu'il convient d'entendre par télétravail "mobile" ou "nomade". Il s'agit du télétravail "*dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail*"⁶.

Le télétravailleur mobile est ainsi supposé ne pas travailler dans un lieu fixe et est amené à beaucoup se déplacer. N'ayant pas de lieu de travail prédéfini, il ne peut, par conséquent, pas être repris dans le champ d'application de la Convention collective. En effet, la définition fait ressortir l'importance de déterminer un lieu où le télétravail doit être exécuté, c'est-à-dire le domicile ou tout autre lieu choisi par le télétravailleur. Cela est impossible à faire pour un travailleur amené à se déplacer sans cesse. Par exemple, les travailleurs tels que les représentants de commerce et les délégués commerciaux sont visés.

2.2.3 Télétravail dans un bureau satellite

Tout comme le télétravail mobile, l'entreprise qui tente de mettre en place du télétravail dans des bureaux satellites ne peut se baser sur aucune définition légale de cette notion, ni sur aucune législation traitant de ce type de télétravail.

La Convention collective de travail n° 85 offre tout de même à nouveau une ébauche de définition du bureau satellite en son article 4: "*le local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur*"⁷. Cette définition nous indique que c'est l'employeur qui fournit au télétravailleur son espace de travail; le travailleur n'est donc pas en mesure de choisir lui-même le lieu où il va réaliser ses prestations.

⁶ Ibidem.

⁷ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, *op.cit.*, art.4.

Ensuite, le bureau satellite n'est pas le siège social de l'entreprise⁸, mais bien un "siège décentralisé de l'entreprise", généralement assez rapproché du domicile du travailleur. Cela lui évite de trop longs déplacements "domicile-lieu de travail".

Le télétravail dans un bureau satellite n'est pas à confondre avec le télétravail en "télécentre". Le télécentre est un lieu géré et exploité non par l'employeur, mais par une société tierce.

2.2.4 Télétravail dans un télécentre

Cette forme de télétravail n'est pas reconnue légalement en Belgique, au même titre que le télétravail dans un bureau satellite ou encore le télétravail mobile.

Comme mentionné ci-dessus, le télécentre est un lieu géré et exploité par une société tierce.

*C'est "une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé, et mis à la disposition de télétravailleurs"*⁹. Une multitude de travailleurs sont amenés à s'y croiser chaque jour, cela est donc propice aux échanges qui favorisent le renouvellement d'idées et l'innovation.

2.2.5 Télétravail en coworking

Il est destiné aux indépendants. Les télétravailleurs prestent dans des locaux spécialement dédiés à cet effet, il s'agit d'un espace partagé favorisant la stimulation entrepreneuriale.

⁸ Le siège social est l'endroit où sont concentrées la vie juridique, les organes de directions et les principaux services de la société.

⁹ VAN HELSUWE, Mathieu. *AFTT* [en ligne]. 2005. Qu'est-ce que le télécentre? Disponible sur: <<http://www.aftt.asso.fr/qu-est-ce-qu-un-telecentre>>.

3 TRAVAIL À DOMICILE

3.1 ÉTAT ACTUEL DU DROIT

3.1.1 La Convention 177 du 20 juin 1996 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le travail à domicile

Cette convention a été adoptée lors de la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail le 20 juin 1996.

A la conclusion de la convention, une définition du travail à domicile a été donnée:

"L'expression "travail à domicile" signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

- a) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;*
- b) moyennant rémunération;*
- c) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice"¹⁰.*

Il est retiré de cette définition que le travailleur à domicile peut être désigné comme travailleur indépendant s'il correspond aux critères donnés dans la législation nationale ou par une décision de justice.

De plus, il est également précisé dans la convention *"qu'une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le*

¹⁰ Convention concernant le travail à domicile, Genève, 20 juin 1996, Organisation internationale du Travail, Normlex: Information System on International Labour Standards, n° 177, accessible à l'adresse: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100INSTRUMENTID:312322>.

seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel"¹¹.

Les travailleurs salariés sont ceux se rendant habituellement à l'entreprise, afin d'y effectuer leurs prestations quotidiennes. Les prestations à domicile sont, pour eux, occasionnelles. Le travailleur à domicile, lui, y travaille de manière régulière mais toujours pour le compte de l'entreprise.

La convention met également l'accent sur l'investissement des employeurs afin qu'ils mettent en place des mesures qui visent notamment à promouvoir l'égalité de traitement entre travailleurs à domicile et travailleurs salariés. A la lecture de l'article 4, l'égalité de traitement doit être promue de différentes façons:

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- b) la protection contre la discrimination dans la profession et dans l'emploi;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) la rémunération;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- f) l'accès à la formation;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- h) la protection de la maternité¹².

Les différentes dispositions prises par l'Organisation internationale du Travail ont été, au libre choix des États membres, intégrées dans leur législation nationale. En Belgique, c'est par le biais de la loi du 6 décembre 1996 que le travail à domicile a été intégré dans la législation nationale.

¹¹ Ibidem.

¹² Ibidem.

3.1.2 La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

La loi du 6 décembre 1996 a inséré le travail à domicile dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, repris dans le titre VI intitulé "Le contrat d'occupation de travailleur à domicile". Les dispositions de ce titre sont applicables au "*travailleur à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournit un travail contre rémunération à son domicile ou à tout autre endroit qu'il a choisi, sans qu'il soit sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur*"¹³.

Le titre VI n'a pas été ajouté dans la loi dans le but de créer une nouvelle catégorie de contrat, rangé ainsi à côté du contrat d'ouvrier ou d'employé. Comme le précise l'article 119.1, § 1, le travailleur, suivant qu'il effectue un travail principalement manuel ou intellectuel, sera lié par un contrat de travail d'employé ou d'ouvrier. Il est tout de même utile de préciser que la frontière entre employé et ouvrier devient de plus en plus fine. En effet, suite à l'évolution des technologies, le travail manuel est souvent exercé par des spécialistes à la pointe de la technologie. Comparé à un travail de secrétariat purement administratif et exécutif effectué par des employés, le travail manuel peut donc présenter un caractère plus intellectuel.

3.2 CARACTÉRISTIQUES ESSENTIELLES

Deux caractéristiques essentielles sont à dégager du contrat de travail à domicile:

- Le travail est réalisé en dehors de l'entreprise: le travailleur est libre d'opter pour son domicile comme lieu de travail ou tout autre endroit qui semble lui convenir.
- Le contrôle ou la surveillance du travailleur n'est pas présente. Le lien de subordination subsiste toujours entre les parties, même si le travailleur n'est pas directement soumis au contrôle ou à la surveillance de l'employeur. Un coup de téléphone ou un mail échangé entre l'employeur et le travailleur n'est pas considéré comme du contrôle.

Ensuite, le travail à domicile ne peut s'exercer que dans le cadre d'une organisation structurée du travail, ce qui signifie que le travail à domicile est presté de manière régulière. D'ailleurs, "*le fait de réaliser occasionnellement des tâches administratives, accessoires au*

¹³ L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *op.cit.*, art. 119.1.

travail principal de l'employé, ne suffit pas à qualifier celui-ci de travail à domicile"¹⁴. Si l'on prend l'exemple des représentants de commerce, télétravailleurs mobiles, leur tâche principale est la prospection et la visite de clients dans le but de conclure divers accords. Les tâches que ces derniers réalisent à domicile en vue de peaufiner certains détails avant d'aller prospecter ne peuvent, en principe, être considérées comme du travail à domicile. Cependant, cette position ne semble pas adoptée par tous. C'est pourquoi, selon l'article 119.2, § 2:

*"Dans la mesure où, dans le cadre d'un même contrat, seule une partie des prestations d'un travailleur relève du présent titre (contrat d'occupation des travailleurs à domicile), les dispositions du présent titre ou de la convention collective de travail visée à l'article 119.1, § 2, alinéa 1^{er}, ou des dispositions réglementaires arrêtées conformément à l'article 119.1, § 2, s'appliquent aux prestations qui ont ou qui auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur, et les dispositions relatives au contrat de travail d'ouvrier ou d'employé aux autres prestations"*¹⁵.

La législation applicable au travailleur à domicile prestant également dans les locaux de l'entreprise qui l'emploie sera donc d'une part, les règles particulières relatives au travail à domicile et d'autre part, les règles générales relatives aux contrats de travail.

3.3 OBLIGATIONS DES PARTIES

3.3.1 *Employeur*

L'employeur est obligé de s'adapter à la nouvelle organisation de travail, différant de la relation de travail traditionnelle où le travailleur se rend dans l'entreprise pour prester ses heures de travail. Quelques formalités relatives à la bonne "installation" du domicile du travailleur (ou tout autre lieu choisi par lui) sont à prévoir, afin que celui-ci puisse prester

¹⁴ TANCREDI, N., *Travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail*, Wolters Kluwer, 2015, 96 p.

¹⁵ L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *op.cit.*, art. 119.1.

tel qu'il l'aurait fait habituellement dans les locaux de l'entreprise. C'est d'ailleurs ce qu'il est indiqué dans l'article 119.3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

"L'employeur est tenu à l'égard du travailleur à domicile de:
 1° *mettre à la disposition du travailleur, s'il y a eu lieu et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;*
 2° *payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus*"¹⁶.

Cet article souligne d'abord que l'employeur reste soumis aux dispositions générales présentes dans la loi de 1978, dont celle relative à la rémunération. Il doit la payer aux travailleurs aux conditions, au temps et au lieu convenus.

Ensuite, comme mentionné par l'expression "sauf stipulation contraire" dans l'article ci-dessus, les dispositions concernant la mise à disposition de l'équipement nécessaire au travailleur sont supplétives. Les parties sont, par conséquent, libres de prévoir que le travailleur pourrait contribuer et amener une partie du matériel pour réaliser le travail convenu.

3.3.2 Travailleur

Les obligations du travailleur sont à retrouver à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet article fait partie des conditions générales du contrat. L'obligation la plus pertinente à mentionner ici est la suivante:

"s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:
 a) *de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;*
 b) *de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale*"¹⁷.

¹⁶ L. du 3 juillet 1978, *op cit.*, art. 119.3.

Le travailleur à domicile, n'étant pas soumis à la surveillance ni au contrôle de l'employeur, pourrait être tenté de se livrer plus facilement à un des actes cités ci-dessus. C'est pour cette raison qu'il est important de rappeler qu'il n'en a pas le droit.

En matière de responsabilité du travailleur, rien n'est prévu pour le travailleur à domicile dans la loi de juillet 1978. Il est, par conséquent, soumis aux règles générales qui stipulent d'une part, que le travailleur n'est responsable que de son dol¹⁸ ou de sa faute lourde et d'autre part, qu'il n'est responsable de sa faute légère que si elle présente un caractère habituel.

3.4 FORME DU CONTRAT

En se référant à l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978, il est prévu que le contrat d'occupation du travailleur à domicile soit prévu dans un écrit. Les mentions ci-dessous sont considérées comme indispensables et doivent figurer dans le contrat sous peine de nullité:

"§ 2. Cet écrit doit mentionner:

- 1) en ce qui concerne l'employeur: les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;*
- 2) en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et la résidence principale;*
- 3) la rémunération convenue ou, au cas où celle-ci ne peut être déterminée, le mode et la base de calcul de la rémunération;*
- 4) le remboursement des frais inhérents au travail à domicile;*
- 5) le lieu ou les lieux où le travailleur à domicile a choisi d'exécuter son travail;*
- 6) une description succincte du travail convenu;*

¹⁷ Ibidem, art. 17.

¹⁸ Manœuvres frauduleuses destinées à tromper.

- 7) *le régime de travail et/ou l'horaire convenu et/ ou le volume minimal convenu des prestations;*
- 8) *la commission paritaire compétente*¹⁹.

Tout d'abord, l'écrit liant les parties doit être rédigé au plus tard au moment où le travailleur commence à prester. Si le travail à domicile est instauré en cours d'exécution du contrat, un avenant au contrat initial est à prévoir avec les mentions obligatoires précitées.

Concernant le point sur la rémunération, il est important que cette dernière soit fixée par écrit, sans quoi le travailleur dispose du droit de mettre fin au contrat sans préavis, ni indemnités. Il est tout de même recommandé aux employeurs de payer une indemnité aux travailleurs qui décident de rompre le contrat.

Ensuite, le lieu où va se dérouler le travail est également à mentionner, cela évite d'éventuels litiges par la suite.

Le contrat peut être conclu aussi bien pour une durée déterminée que pour durée indéterminée. Le travailleur peut également choisir d'exécuter un temps plein ou un temps partiel. Suivant les règles générales de la loi du 3 juillet 1978, le contrat de travail conclu pour un temps partiel doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment où le travailleur débute l'exécution de son contrat.

Enfin, comme tout contrat, si la mention de la durée déterminée du contrat ne figure pas dans le contrat lui-même, ce dernier sera considéré comme étant à durée indéterminée.

¹⁹ L. du 3 juillet 1978, *op. cit.*, art. 119.3.

4 TÉLÉTRAVAIL

4.1 ÉTAT ACTUEL DU DROIT

Le télétravail a commencé à être sujet à débat dans les années 2000, plus précisément le 16 juillet 2002, lors de l'établissement de l'Accord-cadre européen conclu par les partenaires sociaux européens à la demande du Conseil européen et de la Commission européenne. Cet accord, fixant les bases juridiques en la matière, a du être transposé dans chaque État membre. Le but de l'accord était: *"de moderniser l'organisation du travail, en incluant des arrangements de travail flexibles, dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité"*²⁰.

La transposition de l'Accord-cadre européen en Belgique a lieu le 5 novembre 2005 et prend la forme d'une convention collective de travail. Il s'agit de la Convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2006 et est rendue obligatoire par un arrêté royal adopté le 13 juin 2006.

Au début, le Conseil national du travail estimait que le télétravail ne pouvait rentrer dans le champ d'application des travailleurs à domicile, tel que décrit dans le titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il avançait comme argument que le télétravail ne doit pas obligatoirement être réalisé au domicile du travailleur, contrairement au travail à domicile dont l'exercice des prestations au domicile est une des conditions de validité du contrat.

Dorénavant, les dispositions prévues pour les travailleurs à domicile dans la loi relative aux contrats de travail sont également applicables aux télétravailleurs, la loi ayant été modifiée par la Convention collective de travail n° 85.

²⁰ Accord-cadre européen intersectoriel sur le télétravail, signé à Bruxelles le 16 juillet 2002, approuvé par la convention collective de travail n° 85, CNT, 9 novembre 2005.

4.2 LÉGISLATIONS APPLICABLES

4.2.1 L'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

La définition du télétravail présente dans l'Accord-cadre est la suivante: *"une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière"*²¹.

Certains points essentiels sont mis en avant dans cette définition: la notion d'organisation du travail, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication et la notion de travail régulier.

Avant d'aborder chacun de ces points, il est utile de préciser que la Convention collective de travail n° 85 reprend un peu près à l'identique cette définition, ce pourquoi les points abordés ci-dessous ne seront pas réexpliqués dans la partie dédiée à la convention collective.

Premièrement, le télétravail est un nouveau mode d'organisation du travail, ce qui signifie que le télétravailleur ne constate, en principe, aucun changement dans ses conditions de travail, mis à part son lieu de travail. Ses droits et obligations restent donc inchangés. Les différents droits du travailleur sont par exemple: la possibilité de formation et de développement de carrière, le droit à la rémunération, le droit aux congés de maladie, la protection en cas d'accident du travail ou encore la durée de travail raisonnable.

Ensuite, le propre du télétravail est qu'il fait appel aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, afin de permettre à l'employeur de surveiller et contrôler ses travailleurs situés hors des locaux de l'entreprise. C'est d'ailleurs un point qui le différencie du travail à domicile. Les entrepreneurs qui décident de mettre en place le télétravail doivent avoir la volonté d'organiser un travail basé sur ces nouvelles technologies.

Enfin, la notion de travail régulier est également importante, car elle permet de différencier le télétravail structurel du télétravail occasionnel. Les législations régissant les deux types

²¹ Ibidem.

de télétravail sont distinctes: il y a tout d'abord la Convention collective de travail n° 85 pour le télétravail régulier et la loi du 5 mars 2017 qui traite du télétravail occasionnel.

4.2.2 Avis n° 1528 relatif à la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

Plusieurs points ont été abordés par le Conseil national du travail dans cet avis.

Il est intéressant d'aborder le point concernant la forme du contrat à adopter en cas de télétravail.

Le Conseil national du travail estime qu'il n'y a pas lieu de créer un nouveau type de relation de travail. Il précise que: *"la convention écrite visée par la convention collective de travail concernant le télétravail qu'il a conclu, s'entend comme voulant régler les modalités spécifiques s'appliquant aux télétravailleurs en vertu de cette convention et notamment celles liées au fait que la surveillance et le contrôle direct soient de facto rendus impossibles ou difficiles, ce qui ne porte pas préjudice au fait que les télétravailleurs sont occupés sous un lien de subordination juridique"*²².

En d'autres mots, cette nouvelle méthode de travail s'intègre parfaitement aux dispositions générales qui peuvent concerner tout contrat d'employé ou d'ouvrier selon le Conseil, et ne nécessite donc pas la création d'un nouveau type de contrat spécifique au télétravail. L'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur n'est nullement remise en cause.

4.2.3 La Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail

La Convention collective de travail n° 85 est la transposition de l'Accord-cadre de 2002. Elle relève du secteur privé. Les télétravailleurs dans le secteur public sont concernés par l'arrêté royal du 22 novembre 2006.

²² Avis n°1528 du Conseil national du travail, relatif à la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, CNT, 9 novembre 2005.

Dans le préambule de la convention, on peut lire qu'elle ne porte nullement préjudice aux conventions collectives de travail portant sur le même objet au niveau des secteurs ou des entreprises prises avant son entrée en vigueur et qui assure une protection équivalente.

4.2.3.1 Quel champ d'application?

Il faut se référer à l'article 2 qui précise que: *"La présente convention ne vise pas les télétravailleurs dit mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail"*²³.

L'article 4 ajoute également que: *"Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ne tombe pas dans le champ d'application de la présente convention"*²⁴.

Les télétravailleurs mobiles amenés à se déplacer régulièrement ainsi que les télétravailleurs prestant dans des bureaux satellites sont exclus du champ d'application de la convention.

Un élément pose question: il s'agit du lieu cité dans la définition du télétravail *"ou tout autre lieu choisi par lui"*. Il est intéressant de se demander si les télétravailleurs sont réellement libres de choisir leur lieu de travail. Comme le précise Nicolas Tancredi, *"le choix des termes utilisés par les rédacteurs de la Convention collective laisse à penser que les télétravailleurs restent libres d'exécuter leurs prestations professionnelles en dehors de leur domicile"*²⁵. Nombreuses sont les possibilités de lieux pouvant être proposées par le travailleur. L'exemple le plus retenu est la seconde résidence. Les "cafés-wifi" sont également des lieux prisés par les télétravailleurs. Il s'agit de cafés dotés de la connexion wifi; les télétravailleurs restent ainsi joignables avec leur employeur à tout moment.

(exemple de cafés-wifi à Liège: <http://www.fromliegewithlove.be/cafes-wifi-liege/>)

²³ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, *op.cit.*, art.2.

²⁴ Ibidem, art.4.

²⁵ Nicolas Tancredi, *op.cit.*, p. 34.

4.2.4 La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable

Jusqu'il y a peu, le télétravail occasionnel n'était régi par aucune disposition réglementaire, tandis que dans le secteur privé, l'occupation des télétravailleurs structurels est réglée depuis 2005 avec la Convention collective de travail n° 85, ainsi que par la suite, avec la loi du 3 juillet 1978. Ce vide juridique concernant le télétravail occasionnel n'a cependant pas empêché nombre d'employeurs d'y recourir ponctuellement. Les parties organisaient librement ce type de télétravail selon des modalités fixées conjointement.

L'apparition de la loi du 5 mars 2017 a permis de combler le vide juridique en matière de télétravail occasionnel. Cette dernière est entrée en vigueur le 1^{er} février 2017.

4.2.5 L'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative

Cet arrêté royal fixe la situation des télétravailleurs employés dans le secteur public. Il vise aussi bien les contractuels, les titulaires de mandat, les statutaires que les stagiaires. L'option du télétravail occasionnel est également envisageable dans la fonction publique.

5 DISTINCTION TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER ET OCCASIONNEL DANS LE SECTEUR PRIVÉ

5.1 TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

5.1.1 Caractéristiques essentielles

Une des caractéristiques essentielles du télétravail régulier est l'utilisation des outils informatiques et de communication lors de l'exécution du contrat. Cependant, il n'est pas correct de déduire que l'utilisation de ces outils signifie automatiquement que les parties ont souhaité s'engager dans une relation de télétravail. L'Accord-cadre européen en son article 3 énonce le principe de l'autonomie des parties, ainsi que la nécessité de chercher l'intention des parties lors de l'utilisation des TIC.

Ensuite, l'importance de décrire la nature du travail confié au télétravailleur est également à mettre en évidence.

Le télétravail peut être proposé dès la signature de la convention entre les parties ou par la suite, faisant alors l'objet d'un avenant au contrat initial.

Afin de visualiser plus clairement les différentes dispositions prévues dans un contrat organisant le télétravail, un modèle d'une convention de télétravail (Annexe 1) ainsi que le modèle d'un avenant au contrat (Annexe 2) ont été insérés dans les annexes de ce travail.

5.1.2 Procédure et formalités

Le principe d'égalité entre les travailleurs est indispensable dans le cadre d'une relation de télétravail. Comme le précise l'article 7 de la Convention collective: *"Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur"*²⁶.

Les télétravailleurs disposent également des mêmes droits collectifs que ceux des travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise. Ce point est précisé dans l'article 11 de l'Accord-cadre: *"Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales"*²⁷.

Plusieurs droits collectifs sont cités dans cet article: le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice-versa, le droit d'élire les personnes à la tête de la société, le droit d'être élu comme représentant des travailleurs, etc.

²⁶ Convention collective de travail n° 85, *op.cit.*, art.7.

²⁷ Accord-cadre européen intersectoriel sur le télétravail, *op.cit.*, art.11.

Ensuite, il existe une obligation d'informer le télétravailleur. L'article 7 de la Convention collective prévoit toute une série de points pour lesquels l'employeur est tenu d'informer le travailleur, mais aucune indication n'est cependant fournie quant à la manière dont le devoir d'information doit être rempli. Par le moyen qui lui semble le plus favorable, l'employeur est tenu d'informer les travailleurs des conditions de travail suivantes:

- Le travail à réaliser
- Le département de l'entreprise auquel le travailleur est rattaché
- Le supérieur immédiat ou autres personnes auxquelles le travailleur peut s'adresser en cas de questions de nature professionnelle ou personnelle
- Les modalités pour faire rapport du travail effectué

Rien n'empêche l'employeur de faire des renvois à une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou tout simplement au règlement de travail dans lequel les conditions de travail applicables aux télétravailleurs sont prévues. En d'autres termes, les règles relatives aux conditions de travail des télétravailleurs sont précisées dans un écrit et à défaut, l'employeur se réfère à des accords collectifs existants ou au règlement de travail de l'entreprise.

Un autre élément à prendre en compte par l'employeur est la mise en place d'une politique liée à la surveillance de la santé et de la sécurité du télétravailleur.

Tel que précisé à l'article 15 de la convention collective:

"L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique ces politiques de sécurité²⁸.

"Les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail

²⁸ Convention collective de travail n° 85, *op.cit.*, art. 15.

s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur"²⁹.

Il est prévu que l'employeur puisse vérifier l'application correcte des législations prévues en matière de sécurité et de santé du travailleur.

5.1.3 Bien-être au travail

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit le cadre en matière de bien-être des travailleurs au sein de leur entreprise. Cette législation reste d'application pour les télétravailleurs également. Plusieurs thèmes sont repris au sein de la notion de "bien-être": santé, sécurité, aspects psychosociaux, ergonomie, hygiène du travail, embellissement des lieux de travail, etc.

L'employeur est tenu de mettre en place certaines structures visant à satisfaire les thèmes cités ci-dessus. Il doit notamment disposer d'un service interne de prévention, organiser des rencontres entre travailleurs et représentants syndicaux, afin d'éclaircir et améliorer les différentes structures déjà établies au sein de la société. Il est également nécessaire, afin d'améliorer l'efficacité du travail des télétravailleurs et leur bien-être, que l'employeur puisse organiser des réunions ou des team-buildings par exemple. Cela permet au télétravailleur d'éviter l'isolement et de continuer à garder contact avec ses collègues ou ses supérieurs hiérarchiques.

5.1.4 Modalités d'équipement

Ce point est abordé à l'article 7 de l'Accord-cadre européen ainsi qu'aux articles 9,12 et 13 de la norme belge en matière de télétravail.

Dans l'article 7 de l'Accord, on peut lire:

"Toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du

²⁹ Ibidem.

*télétravail. En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement*³⁰.

C'est d'ailleurs par rapport à des questions concernant l'utilisation ou non du propre matériel du travailleur qu'il est important de définir les dispositions relatives aux équipements de travail avant le début du télétravail.

*"Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur a la responsabilité, conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en ce qui concerne les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur"*³¹.

Si l'on s'en tient au texte, l'employeur est chargé de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires, de s'occuper de leur installation et de leur entretien, sauf s'il a été décidé que le télétravailleur utiliserait son propre matériel. Dans ce cas, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et le coût d'amortissement et d'entretien pourraient être pris en charge par l'employeur.

Le but des dispositions de l'Accord-cadre et par la suite de la Convention collective de travail n° 85 est d'éviter au travailleur de devoir prendre en charge des frais qui ne lui incomberaient pas s'il prestait dans les locaux de l'entreprise.

C'est d'ailleurs pour cette raison que les frais sont calculés avant la prestation de télétravail, au prorata des prestations ou selon le bon vouloir des parties.

³⁰ Accord-cadre européen intersectoriel sur le télétravail, *op.cit.*, art.7.

³¹ Ibidem.

5.1.5 Formation du télétravailleur

Le principe d'égalité entre les travailleurs s'applique également en matière d'accès à la formation. Il suffit de lire l'article 16 de la Convention collective de travail pour comprendre que:

"Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs"³².

En matière d'équipement, il est possible que certains travailleurs ne soient pas familiers avec ceux mis à leur disposition. Des formations appropriées et ciblées sur les équipements adéquats sont ainsi proposées aux travailleurs. Les informations données sont diverses: utilisation optimale des outils de communication, adaptation au télétravail d'un point de vue informatique, etc.

5.1.6 Forme de la convention de télétravail

En me référant à l'article 6 de la Convention collective, différentes exigences en matière de convention de télétravail peuvent être citées. Tout d'abord, la convention peut stipuler dès le départ la mise en place du télétravail, soit cette même convention fera, au cours de l'exécution du contrat, l'objet d'un avenant. Les différentes exigences prévues dans l'article sont les suivantes:

"Cet écrit doit au moins mentionner:

- 1) 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;*
- 2) les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens;*
- 3) les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique;*

³² Convention collective de travail n° 85, *op.cit.*, art. 16.

- 4) *les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et de coûts liés au télétravail;*
- 5) *les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement;*
- 6) *le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail*³³.

Pour en revenir aux mentions obligatoires, les parties doivent donc prévoir le lieu où se déroulera le télétravail et les périodes durant lesquelles ce dernier aura lieu. Il est également utile de préciser les moments auxquels le télétravailleur aura l'obligation d'être joignable, cet élément définissant le bon déroulement du contrat. En effet, la surveillance à distance fait partie des conditions d'acceptation du télétravail. L'employeur doit ainsi s'assurer qu'il dispose d'un système de surveillance du télétravailleur.

5.2 TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Le télétravail occasionnel est, comme son nom l'indique, une situation non régulière. Il peut être avantageux pour chacune des deux parties. En effet, l'employeur est davantage favorable à l'idée qu'un travailleur s'absente quelques heures de son domicile pour se rendre à un rendez-vous médical par exemple, plutôt que celui-ci prenne congé la journée entière. Du côté du travailleur, le télétravail occasionnel lui offre une plus grande flexibilité dans ses horaires, une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale et un gain de temps en trajets "domicile-lieu de travail".

5.2.1 *Que constitue réellement le télétravail occasionnel?*

Le télétravail occasionnel dans le secteur privé n'était, jusqu'il y a peu, réglé par aucune mesure. Effectivement, la Convention collective de travail n° 85 et la loi du 3 juillet 1978 ne traitent que du télétravail régulier dans le secteur privé. Il faut attendre la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable pour que le télétravail occasionnel dispose de son propre cadre réglementaire. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} février 2017.

³³ Ibidem, art.6.

5.2.2 Champ d'application et définitions

Le télétravail occasionnel est défini 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 être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon occasionnelle et non régulière*"³⁴.

Cette loi s'applique "*aux employeurs et travailleurs soumis à la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires*"³⁵. Il est donc question des télétravailleurs employés dans le secteur privé principalement.

5.2.3 Modalités

5.2.3.1 Opter pour le télétravail

Suivant l'article 26, § 1 de la loi relative au travail faisable et maniable, "*le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur, pour autant que la fonction ou l'activité qu'il exerce soit compatible avec le télétravail occasionnel*"³⁶.

Il ressort de cet article que le télétravail peut être sollicité occasionnellement dans deux cas bien précis: le cas de force majeure et les raisons personnelles.

Le cas de force majeure fait référence à une situation imprévue, dont la survenance est indépendante de la volonté du travailleur et l'empêche d'effectuer son travail dans les locaux de l'entreprise, son lieu de travail habituel. Il peut s'agir d'une grève ou de fortes intempéries par exemple.

Les raisons personnelles pouvant empêcher le travailleur de se rendre sur son lieu de travail sont diverses: la réception d'un colis livré à domicile, la visite chez le médecin ne pou-

³⁴ L. du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art. 23, *M.B.*, 15 mars 2017.

³⁵ Ibidem, art. 22.

³⁶ Ibidem, art. 26, § 1.

vant s'organiser en dehors des heures de travail, la visite d'un corps de métier, etc. Toutes ces situations peuvent inciter un travailleur à faire le choix du télétravail occasionnel.

Il n'existe aucune définition précise de référence pour indiquer ce que signifie "les raisons personnelles". On pourrait imaginer que c'était le souhait du législateur lors de l'élaboration de la loi... C'est le cas. D'ailleurs, le législateur a fait part de cette volonté de ne pas développer cette notion dans le projet de loi concernant le travail faisable et maniable présenté devant la Chambre des Représentants. En effet, il est précisé que:

"(...) une description plus précise de cette notion n'est pas souhaitable, étant donné que les situations qui peuvent se présenter en pratique peuvent être très diverses et variées. Puisque le paragraphe 2 du même article prévoit également une procédure pour demander un tel télétravail occasionnel, dont l'initiative incombe au travailleur, mais qu'il doit finalement y avoir un accord entre les deux parties, il est superflu de préciser plus avant la notion de "raisons personnelles"³⁷.

La loi ne vise que ces deux types de situations pour permettre au travailleur d'opter pour le télétravail occasionnel. Si l'employeur exige de son travailleur de recourir au télétravail "pour des motifs liés à l'organisation du travail ou à des intempéries de service"³⁸, la loi sur le travail faisable et maniable ne peut être utilisée comme fondement juridique, ce type de cas n'étant pas dans le champ d'application de la loi.

5.2.3.2 Demande

Le travailleur désirant faire du télétravail occasionnel doit exposer sa demande à son employeur "dans un délai raisonnable". Ce délai n'est pas défini tel quel dans la loi, il est laissé à la libre appréciation des parties, car il peut varier en fonction des circonstances.

Il est certain qu'en fonction du type de situation à laquelle fait face le travailleur, ce délai pourrait être plus ou moins court. S'il est question d'une visite chez le dentiste, ce rendez-vous est pris de longue date. Le travailleur est donc en mesure de prévenir son employeur

³⁷ Projet de loi concernant le travail faisable et maniable, Doc. parl., Ch. Repr., sess. ord., 2016 - 2017, n° 2247/001 du 4 janvier 2017, p. 22 (disponible sur: <http://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/2247/54K2247001.pdf>).

³⁸ Ibidem.

plus tôt que celui qui devrait faire face à un évènement imprévu comme un enfant malade devant être conduit chez le médecin en urgence.

La demande n'est pas obligatoirement faite par écrit. Un simple accord verbal peut suffire.

5.2.3.3 Accord des parties

Le travailleur a le droit de requérir auprès de son employeur de faire du télétravail occasionnel, mais ce dernier est libre de refuser pour tout motif qui lui semble justifié. Il est nécessaire que les parties s'accordent pour que le télétravail occasionnel soit mis en place. D'ailleurs, l'article 26, § 3 de la loi du 5 mars 2017 prévoit les différents éléments sur lesquels les parties doivent s'entendre:

- 1) la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique;
- 2) l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel;
- 3) la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel³⁹.

Même si aucune sanction n'est prévue en cas de non respect de cet article, les parties sont vivement invitées à se concerter par rapport à ces différents éléments.

Ensuite, cet accord doit également préciser des notions importantes telles que le lieu du télétravail et la période de la journée concernée par ce dernier. Cet accord n'est pas obligatoirement à transcrire dans une convention papier.

Depuis la loi du 21 décembre 2018, cet accord peut désormais être reporté dans un sms ou dans un message électronique échangés entre les parties.

³⁹ L. du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, *op.cit.*, art. 26, § 3.

5.2.3.4 Organisation du télétravail

Il est recommandé à l'employeur de prévoir le plus précisément possible le déroulement du télétravail occasionnel dans le règlement de travail, afin d'éviter d'éventuels litiges. Il peut également fixer le cadre dans une convention collective de travail.

Il est important pour l'employeur de réfléchir aux fonctions pouvant être compatibles avec le télétravail. En effet, certaines activités nécessitent une présence au sein de l'entreprise, comme celles où le contact avec le public est primordial.

Ensuite, il est également important que l'employeur veille à décrire la procédure prévue pour les personnes désirant faire du télétravail occasionnel, aussi bien de son point de vue que de celui du travailleur.

Les modalités prévues dans la convention collective de travail ou le règlement de travail sont fixées unilatéralement par l'employeur. Ainsi, si ce dernier décide de prévoir le télétravail occasionnel par le biais d'un de ces outils au sein de son entreprise, il s'engage unilatéralement à prévoir les conditions de mise en place et d'application du télétravail occasionnel.

Les droits en matière de condition de travail sont, de même que pour les télétravailleurs réguliers, semblables aux travailleurs prestant dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur ne peut contrôler physiquement ses télétravailleurs. Il est prévu que le télétravailleur occasionnel gère sa durée de travail selon le cadre de la durée de travail applicable dans l'entreprise. Il n'est pas tenu par rapport à son organisation de travail, il gère son temps comme il le souhaite. Il doit simplement prester le même nombre d'heures que celles prévues habituellement dans l'entreprise.

6 CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

Le télétravail a connu récemment plusieurs changements législatifs dans le secteur des accidents survenus sur le chemin du travail. Certaines lacunes dans ce domaine ont pu être constatées auparavant. La publication de la loi du 21 décembre 2018 portant des disposi-

tions diverses en matière sociale comble ces lacunes. Elle offre une couverture pour ce type d'accident aux télétravailleurs. Les mesures prises dans la loi sont entrées en vigueur le 27 janvier 2019.

Le législateur poursuit deux objectifs avec cette nouvelle loi:

- Il recherche à mettre fin à l'insécurité juridique due aux zones d'ombres dans cette matière;
- Il tente d'assurer aux télétravailleurs un niveau général de protection semblable aux travailleurs exerçant leur travail habituellement au sein de l'entreprise.

Quelles sont les nouvelles mesures mises en place?

La définition de l'accident de travail présente dans la loi du 10 avril 1971 est la suivante: *"tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion"*⁴⁰.

La loi précise également que *"l'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution"*⁴¹.

Le télétravailleur exerce son activité en dehors des locaux de l'entreprise. Il doit donc être établi que celui-ci a été victime d'un accident survenu au cours de l'exécution du contrat. En 2009, une présomption a été introduite en faveur du télétravailleur régulier, lui garantissant une meilleure protection. Cette présomption permet de prendre pour acquis qu'un accident est présumé être survenu pendant l'exécution du contrat de travail s'il survient:

- sur le lieu désigné dans le contrat de travail ou l'avenant à ce dernier;
- durant la période fixée dans le contrat de travail ou l'avenant à ce dernier. Cette période est considérée comme celle durant laquelle le télétravailleur preste⁴².

⁴⁰ L. du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, art. 7, *M.B.*, 24 avril 1971.

⁴¹ *Ibidem*.

⁴² *Ibidem*, art. 7, § 2.

Cependant, rien n'est prévu pour le télétravailleur victime d'un accident survenu sur le chemin du travail. La nouvelle législation de 2018 va remédier à cette situation. L'article 28 de cette même loi introduit que:

"L'accident survenu au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exercice des fonctions:

- 1) *si l'accident se produit sur le ou les lieux mentionnés par écrit comme lieu d'exécution du travail, dans une convention de télétravail ou dans tout autre écrit autorisant de manière générique ou ponctuelle, collective ou individuelle, le télétravail. A défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera à la résidence ou sur le ou les lieux dans lesquels le télétravailleur effectue habituellement son télétravail;*
et
- 2) *s'il se produit durant la période de la journée mentionnée dans un écrit tel que visé au 1°, comme période pendant laquelle le travail peut être effectué. A défaut d'une telle mention, la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur"⁴³.*

La notion de "chemin du travail" a donc été redéfinie afin d'y inclure la situation spécifique du télétravailleur. En effet, il est important de mettre en évidence le problème des télétravailleurs à domicile qui ne doivent parcourir aucun trajet pour se rendre sur leur lieu de travail. Techniquement, le chemin vers le travail n'existe pas pour eux, leur domicile étant identifié comme lieu de travail. Cependant, il arrive tout de même au télétravailleur de devoir quitter son domicile pour diverses activités, comme aller chercher son repas ou aller conduire/rechercher ses enfants à l'école, à la garderie.

Grâce à la nouvelle loi de 2018, et plus particulièrement à l'article 28, 2° de cette même loi, les exemples de trajets cités ci-dessus sont assimilés au "chemin du travail". Par conséquent, si un accident survient au cours d'un trajet de ce type, le télétravailleur sera considé-

⁴³ Ibidem, art. 28.

ré comme victime d'un "accident survenu sur le chemin du travail". Le télétravailleur devra tout de même prouver qu'il se rendait par la suite à son domicile pour travailler.

Jusqu' à la publication de la nouvelle loi, des différences de traitement demeuraient donc entre les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise et les télétravailleurs dans le cadre des accidents de travail survenus sur le chemin du travail. Des différences de traitement persistaient également entre les télétravailleurs réguliers et les occasionnels.

Il est vrai que, jusqu'il y a peu, seul le télétravailleur structurel se voyait appliquer une exigence dans la mise en place du télétravail. Cette exigence est la rédaction d'un écrit préalable mentionnant les lieux et heures durant lesquelles le télétravail est censé se dérouler. Cet écrit s'avère utile pour régler d'éventuels problèmes liés à la présomption d'accident censé survenir sur le(s) lieu(x) et durant les heures mentionnées par écrit.

Les télétravailleurs occasionnels, n'étant pas concernés par cet écrit préalable, devaient eux-mêmes apporter la preuve, le cas échéant, que l'accident était bel et bien survenu pendant "l'exécution de leur contrat".

Dorénavant, la discrimination entre les deux formes de télétravail est levée. La présomption existe pour les télétravailleurs structurels et les occasionnels, moyennant une convention écrite ou *"tout autre écrit autorisant le télétravail de manière générique ou ponctuelle, collective ou individuelle"*⁴⁴. La notion d'écrit a été revue au sens large. Il peut s'agir d'un message électronique, d'un courrier interne ou encore d'un sms, comme on peut le lire dans les travaux parlementaires de la nouvelle loi.

À défaut d'écrit, le télétravailleur sera présumé travailler sur son lieu de résidence ou son (ses) lieu(x) de travail habituel(s) et à ses heures de prestations habituelles au sein de l'entreprise. Cela signifie que le travailleur dont un accident arrive en dehors de l'horaire habituel prévu et qui n'a concrétisé son horaire dans aucun écrit (au sens large) ne sera pas couvert par la présomption.

⁴⁴ L. du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale, art. 26, *M.B.*, 17 janvier 2019.

7 MÉTIERS CONCERNÉS

Voici une liste non-exhaustive de quelques métiers compatibles avec le télétravail:

- Secteur du "Web"

Développeur web

Blogueur

Graphiste web

- Secteur de la finance et de la gestion

Auditeur

Gestionnaire de patrimoine

Chargé d'étude

Tous les secteurs potentiels ne vont pas être passés en revue. Il est simplement utile de souligner que le télétravail n'est pas compatible avec toutes les fonctions existantes, et comme le précise l'article 5 de la Convention collective de travail n° 85, l'accès au télétravail doit être instauré sur base volontaire. L'employeur et le travailleur disposent chacun du droit de refuser la demande de télétravail.

8 JURISPRUDENCE

Le télétravail est assez récent dans le paysage belge et, par conséquent, il existe peu d'arrêts traitant de cette matière. Afin de déceler les éventuels litiges rencontrés par les travailleurs, ma réflexion a débuté par une simple question: "Un travailleur est-il en droit d'obliger son employeur à mettre en place le télétravail au sein de son entreprise?".

La réponse à cette question se trouve à l'article 5 de la Convention collective de travail n° 85. L'autonomie des parties est primordiale, il n'est donc pas question qu'une des parties impose le télétravail à l'autre. La mise en place du télétravail résulte d'un accord entre les parties.

Dans les entreprises où le télétravail est envisageable, la discrimination envers les travailleurs désirant faire du télétravail constitue le problème majeur. En effet, ceux-ci sont en droit de faire la demande, mais tous n'obtiennent pas gain de cause. Dans l'arrêt analysé ci-dessous, la personne désireuse de faire du télétravail est atteinte d'un handicap. Ce mode

d'organisation du travail constituerait un avantage pour ces personnes, leur laissant le temps de consacrer certaines journées à des soins de santé ou encore tout simplement pour alléger leur temps de travail.

Dans cet arrêt du Tribunal du travail de Liège du 9 mars 2018, il est question de Lucie, directrice financière dans une administration communale qui, pour des raisons de santé, a bénéficié d'une dispense de service de deux demi-journées par semaine dès novembre 2011. Ces deux demi-journées étaient consacrées à des soins indispensables pour son état de santé.

L'administration communale dans laquelle travaille Lucie semblait dubitative quant aux prestations de Lucie, lui demandant toujours davantage de prouver la tenue effective de ses soins de santé. Après l'échange de nombreux courriers entre la commune et Unia (Institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances), auquel elle avait fait appel, la commune abroge au 1^{er} septembre 2017 *"sa décision d'aménagement du temps de travail de Lucie prise le 3 novembre 2011, par décision prise à l'unanimité des membres du collège communal"*⁴⁵. Cette décision a été prise, malgré les recommandations du conseiller en prévention - médecin du travail, qui recommandait un *"aménagement raisonnable des conditions de travail"* et *"la possibilité de télétravail"*⁴⁶.

Unia a introduit une action en cessation de discrimination fin 2017.

Les faits qui sont reprochés à la commune sont d'ordre de la discrimination, car ils semblent être fondés sur l'handicap de Lucie. La discrimination pour cause de handicap est un des 19 critères de discrimination cités par Unia. Il est donc question dans l'arrêt de mesures de discrimination envers Lucie en vertu du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

La requérante n'a reçu aucune remarque concernant la qualité de son travail, mais uniquement sur ses dires par rapport à la réalité des soins qu'elle recevait.

⁴⁵ Trib.trav. Liège, 9 mars 2018, n° 18/718, *J.L.M.B.*, 2018, (disponible sur: www.stradalex.com, consulté le 29 mars 2019).

⁴⁶ Ibidem.

Conformément à l'article 5 de la Convention collective de travail n° 85, l'employeur est libre de refuser la demande de télétravail, mais son refus doit être justifié "raisonnablement", c'est-à-dire, de manière objective et légitime. Or, l'employeur, ici la commune de X, n'a pas agi raisonnablement. Le refus n'est, par exemple, pas basé sur une incompatibilité entre la fonction exercée par Lucie et le télétravail, justification pouvant alors être valable. Comme mentionné dans l'arrêt, "*la commune de X a multiplié les tracasseries et mesquineries à l'égard des demandes légitimes de Lucie et d'Unia*"⁴⁷.

L'attitude de la commune laisse à penser qu'elle n'est pas disposée à discuter, ni même à prendre en considération les dires de Lucie.

Comme on peut le constater dans cet arrêt, le problème majeur que peuvent rencontrer les télétravailleurs est un refus non justifié d'accéder au télétravail.

9 CONCLUSION

A l'heure actuelle, les litiges liés au télétravail sont encore peu nombreux. Il n'est donc pas aisé de pouvoir énumérer les éventuels dysfonctionnements de ce nouveau mode d'organisation du travail. Le Président du Tribunal du travail de Liège a également affirmé dans une lettre à mon intention qu'il existe peu de jurisprudence à ce sujet. Selon lui, la difficulté majeure rencontrée par les potentiels télétravailleurs est la discrimination qu'ils peuvent rencontrer face au traitement de leur demande. Les employeurs ont peur de la perte de contrôle direct sur leur travailleur. Donner sa confiance n'est pas si simple !

Dans le monde du travail, le problème du télétravail est qu'il peut également renforcer davantage l'individualisme, et être un frein à la solidarité et à l'action collective. Ces considérations sont toutefois plus sociologiques que juridiques.

Cependant, vu le nombre d'avantages que peut apporter le télétravail, aussi bien du côté du travailleur que de l'employeur, il semble peu probable qu'il connaisse une baisse d'intérêt auprès des services publics et des entreprises.

⁴⁷ Ibidem.

Bon nombre de pays à travers le monde l'ont déjà compris et font de plus en plus appel au télétravail. La Belgique ne fait pas exception. En 2015, elle occupait la septième place des pays dont les salariés télétravaillent régulièrement, prenant ainsi place dans le Top 10⁴⁸.

Tous les travailleurs ne sont pas partisans du télétravail pour autant. Afin de les convaincre des bienfaits du télétravail, un site web a été créé à l'initiative de l'Institut Belge pour la Sécurité Routière VIAS et le SPF⁴⁹ Mobilité & Transports⁵⁰. Il s'agit "*d'une boîte à outils rassemblant toutes les informations nécessaires à l'implémentation de ce mode de travail*"⁵¹. À l'image d'autres pays du monde, l'idée derrière ce site internet est d'inciter les travailleurs à faire appel au télétravail, compte tenu des nombreux avantages qu'il présente.

Ensuite, le nombre d'offres d'emplois proposant une possibilité de télétravail augmentent. Ce nouveau mode d'organisation du travail semble être une véritable préoccupation pour des travailleurs enclin à une nouvelle approche de leur organisation de travail. Afin d'y recourir occasionnellement ou de manière plus régulière, les travailleurs sont libres de faire la demande auprès de leur employeur. Il est important de rappeler que toute demande n'aboutit pas toujours à une réponse favorable, d'où l'importance de mesurer la justification du refus de l'employeur et éviter ainsi toute forme de discrimination.

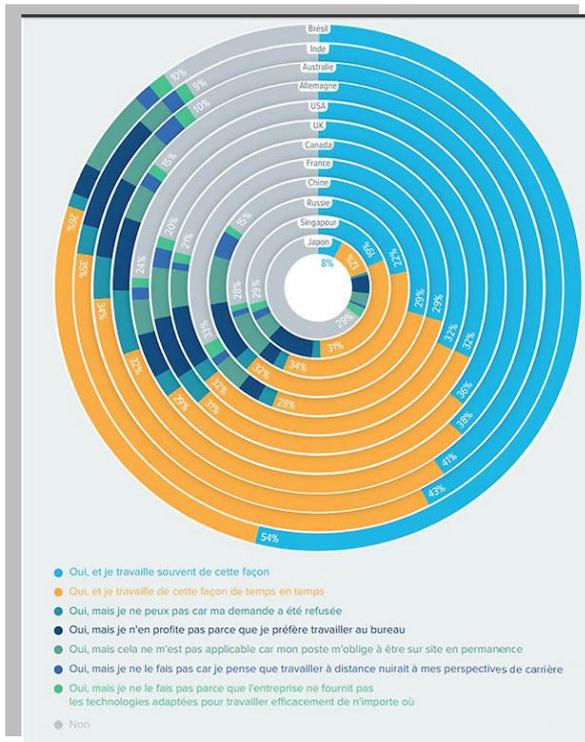
⁴⁸ LAURENT, M., *Le travail à domicile : la Belgique dans le Top 10* [en ligne]. Bruxelles, 1819.Brussels, 2017. Disponible sur: <<https://www.1819.brussels/fr/blog/le-travail-domicile-la-belgique-dans-le-top-10>> (consulté le 18 avril 2019).

⁴⁹ Service Public Fédéral.

⁵⁰ www.teletravailler.be

⁵¹ METRO. *Un site web pour convaincre employés et employeurs de passer le pas du télétravail*. [en ligne]. Bruxelles, Belga, 2019. Disponible sur: <<https://fr.metrotime.be/2019/02/21/actualite/un-site-web-pour-convaincre-employes-et-employeurs-de-passer-le-pas-du-teletravail/>> (consulté le 10 avril 2019).

Figure 1 : Pourcentage de télétravailleurs dans différents pays du monde



"10374_1513005653_teletravail-pays_600x766p"

©Polycom

Ce schéma datant de 2017 illustre la forte présence des télétravailleurs dans de nombreux pays tel que le Brésil en tête, l'Australie ou encore nos voisins allemands. La Belgique n'est pas reprise dans le schéma, mais la France, notre voisine directe, est assez bien positionnée.

Le télétravail, c'est à prendre ou à laisser!

Véritable moteur pour certains, il peut vite devenir source de démotivation pour d'autres. L'important est de voir le gain que celui-ci peut apporter, ne serait-ce qu'économiquement parlant, mais également d'un point de vue écologique. Le nombre de voitures sur les routes est réduit, ce qui contribue à la diminution de la pollution, enjeu majeur de notre époque. Enfin, vu l'engouement pour cette méthode de travail dans les autres pays du monde, on ne peut qu'être enclin à développer celle-ci.

Pour avoir consulté un syndicat belge, le télétravail semble fortement demandé au sein des travailleurs, n'est-il donc pas temps de le mettre en œuvre plus systématiquement?

10 BIBLIOGRAPHIE

Législations et travaux préparatoires

- Avis n°1528 du Conseil national du travail, relatif à la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, *CNT*, 9 novembre 2005.
- Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la Convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 juin 2006., *M.B.*, 5 septembre 2006, art. 2,4,6,7,15,16.
- L. du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, art. 22 et s., *M.B.*, 15 mars 2017, p. 35722.
- L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 119.1 et s., *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- L. du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale, art. 25-28, *M.B.*, 17 janvier 2019, p. 5809-5810.

Jurisprudence

- Trib. trav. Liège, 9 mars 2018, n° 18/718, *J.L.M.B.*, 2018, (disponible sur: www.stradalex.com, consulté le 29 mars 2019).

Doctrine

- BALLARIN, L., DE GOLS M., *La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2017, 211 p.
- TANCREDI, N., *Travail à domicile, télétravail et nouvelles méthodes de travail*, Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, "Entreprise et droit social", 2015, 96 p.

Documents non juridiques

-BOYER, Clémence. Les pays champions du télétravail ne sont pas ceux que vous pensez. *Les Echos Start*, 11 décembre 2017. [en ligne] Disponible sur: <<https://start.lesechos.fr/travailler-a-letranger/actu-internationales/les-pays-champions-du-teletravail-ne-sont-pas-ceux-que-vous-croyez-10374.php>> (consulté le 20 février 2019).

- DUMAS, Marc. Télétravailler dans une collectivité territoriale: Quelle gestion des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle? Cachan, *Politiques et Management Public*, avril-juin 2015, vol. 32, n° 2 [en ligne]. Disponible sur: <https://pmp.revuesonline.com/gratuit/PMP32_2_03_dumas.pdf> (consulté le 19 février 2019).

- FEDWEB. *Site web de l'administration fédérale* [en ligne]. Bruxelles, Fedweb, 2018. Travailler en bureau satellite. 20 décembre 2018. Disponible sur: <https://fedweb.belgium.be/fr/conge_absences_et_temps_de_travail/temps_de_travail/travailler-en-bureau-satellite#qui> (consulté le 26 février 2019).

- LAMMENS, Ellen. Le remboursement des frais inhérents au télétravail en matière de fiscalité et de droit du travail, Bruxelles, *Indic. soc.*, 2014, liv. 6, p. 6-10.

- LAMPROYE, Lola. *La législation du télétravail occasionnel: enjeux majeurs et implications concrètes*, Liège, Université de Liège, 2018, 38 p.

- LAURENT, M., *Le travail à domicile: la Belgique dans le Top 10* [en ligne]. Bruxelles, 1819. Brussels, 2017. Disponible sur: <<https://www.1819.brussels/fr/blog/le-travail-domicile-la-belgique-dans-le-top-10>> (consulté le 18 avril 2019).

- METRO. *Un site web pour convaincre employés et employeurs de passer le pas du télétravail.* [en ligne]. Bruxelles, Belga, 2019. Metro. Disponible sur: <<https://fr.metrotime.be/2019/02/21/actualite/un-site-web-pour-convaincre-employes-et-employeurs-de-passer-le-pas-du-teletravail/>> (consulté le 10 avril 2019).

- PERROUD, Marion. Télétravail: quels sont vos nouveaux droits après la réforme du Code du travail? Paris, *Challenges*, 30 octobre 2017 [en ligne]. Disponible sur: <https://www.challenges.fr/reforme-code-travail/loi-travail-les-nouvelles-regles-du-teletravail-apres-les-ordonnances-macron_509537> (consulté le 19 février 2019).

- POLLING, I. *Site web du Service Public Fédéral Mobilité et Transports* [en ligne]. SPF Mobilité et Transports, 2018. Chiffres clés du télétravail en Belgique. Disponible sur: <[https://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/mobilite en chiffres/chiffres cles du teletravail](https://mobilit.belgium.be/fr/mobilite/mobilite%20en%20chiffres/chiffres%20cles%20du%20teletravail)> (consulté le 20 février 2019).

- POLYFORM. télétravail-pays [image JPG]. In BOYER Clémence. *Les Echos START*. [en ligne]. Paris, LAJOUANIE B., 11 décembre 2017. Disponible sur: <<https://start.lesechos.fr/expatriation/travailler-etranger/les-pays-champions-du-teletravail-ne-sont-pas-ceux-que-vous-croyez-10374.php>> (consulté le 15 avril 2019).

- RASSAT, P., Quel(s) lieu(x) pour (tele)travailler efficacement? Voiron, *La Lettre du Cadre Territorial*, février 2018, [en ligne]. Disponible sur: <<http://www.lettreducadre.fr/16128/quels-lieux-pour-teletravailler-efficacement/>> (consulté le 26 février 2019).

- RELAIS D'ENTREPRISES. Loi Warsmann: La loi Warsmann encadre le télétravail des salariés. Rieux-Volvestre, *Relais d'Entreprises* [en ligne]. Disponible sur: <<http://www.relais-entreprises.fr/la-loi-warsmann/>> (consulté le 19 février 2019).

- TASKIN, L., Les Enjeux du télétravail pour l'organisation. Louvain-la-Neuve, *Reflets et perspectives de la vie économique*, De Boek Supérieur, 2003, vol. tome xlii, no.1[en ligne]. Disponible sur : <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/102425890100700208#articleCitationDownloadContainer>> (consulté le 19 février 2019).

- VALENDUC G., VENDRAMIN, P., Telework: from distance working to new forms of flexible work organization. Newbury Park (Californie), *SAGE Journals*, 1^{er} mai 2001, vol. 7,2 [en ligne]. Disponible sur: <<https://doi.org/10.1177/102425890100700208>> (consulté le 26 février 2019).

11 TABLE DES MATIERES

1	Introduction	5
2	Définitions	6
2.1	Travail à domicile.....	6
2.2	Télétravail.....	7
2.2.1	Télétravail à domicile.....	7
2.2.2	Télétravail mobile	8
2.2.3	Télétravail dans un bureau satellite	8
2.2.4	Télétravail dans un télécentre.....	9
2.2.5	Télétravail en coworking.....	9
3	Travail À domicile	10
3.1	État actuel du droit	10
3.1.1	La Convention 177 du 20 juin 1996 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur le travail à domicile.....	10
3.1.2	La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.....	12
3.2	Caractéristiques essentielles	12
3.3	Obligations des parties	13
3.3.1	Employeur	13
3.3.2	Travailleur	14
3.4	Forme du contrat	15
4	Télétravail.....	17
4.1	État actuel du droit	17
4.2	Législations applicables	18
4.2.1	L'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002	18
4.2.2	Avis n° 1528 relatif à la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.....	19
4.2.3	La Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail	19
4.2.3.1	Quel champ d'application?	20
4.2.4	La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable	21

4.2.5	L'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative	21
5	Distinction télétravail régulier et occasionnel dans le secteur privé	21
5.1	Télétravail régulier	21
5.1.1	Caractéristiques essentielles	21
5.1.2	Procédure et formalités.....	22
5.1.3	Bien-être au travail	24
5.1.4	Modalités d'équipement	24
5.1.5	Formation du télétravailleur	26
5.1.6	Forme de la convention de télétravail	26
5.2	Télétravail occasionnel.....	27
5.2.1	Que constitue réellement le télétravail occasionnel?	27
5.2.2	Champ d'application et définitions	28
5.2.3	Modalités	28
5.2.3.1	Opter pour le télétravail.....	28
5.2.3.2	Demande.....	29
5.2.3.3	Accord des parties	30
5.2.3.4	Organisation du télétravail	31
6	Changements législatifs.....	31
7	Métiers concernés.....	35
8	Jurisprudence.....	35
9	Conclusion.....	37
10	Bibliographie	40
	Législations et travaux préparatoires	40
	Jurisprudence	40
	Doctrine	40
	Documents non juridiques	41
11	Table des matières	44
12	Liste des annexes.....	46
13	Annexes	47

12 LISTE DES ANNEXES

Annexe 1: Convention de télétravail (modèle)

https://www.miroirsocial.com/uploads/documents/2016_02_05_Modèle_de_convention_d_entreprise_télétravail.pdf

Annexe 2: Avenant au contrat de travail (modèle)

[https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb87bd9f-0c3f-46b5-8a29-e92ace66cd87/4.07%20Annexe%201B%20-%20Avenant%20au%20contrat%20de%20travail%20relatif%20au%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20\(PS\).doc%3Fguest%3Dtrue](https://alfresco.uclouvain.be/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb87bd9f-0c3f-46b5-8a29-e92ace66cd87/4.07%20Annexe%201B%20-%20Avenant%20au%20contrat%20de%20travail%20relatif%20au%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20(PS).doc%3Fguest%3Dtrue)

13 ANNEXES

Annexe 1

CONVENTION DE TELETRAVAIL

La présente convention de télétravail est établie entre les soussignés :

EDF –Représenté par XXX [Prénom-Nom]
Agissant en qualité de XX [Titre/Fonction] ci-après dénommé, le/la responsable hiérarchique

Et

M ou Mme X.... (Nom du salarié), NNI

La présente convention est soumise aux règles fixées par l'accord relatif au télétravail en vigueur au sein de l'entreprise et aux dispositions du Code du Travail.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 – OBJET

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles M ou Mme X....exercera, partiellement et sur la base du volontariat, son activité professionnelle en situation de télétravail.

Elle constitue un avenant à durée déterminée au contrat de travail de M ou Mme X.... (Nom du salarié).

PERIODE D'ADAPTATION [clause à introduire uniquement lors d'une première conclusion de convention de télétravail]

Une période d'adaptation d'une durée de 3 mois est prévue afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le télétravail et de vérifier la compatibilité avec l'activité d'une part et la vie personnelle d'autre part. Un bilan sera établi à l'issue de cette période d'adaptation.

ARTICLE 2 – MODALITES DE TELETRAVAIL

Dans le cadre de ses fonctions, M ou Mme X.... (Nom du salarié) exercera ses activités et missions en télétravail à raison d'un jour par semaine, selon une programmation définie en accord avec son responsable hiérarchique.

ARTICLE 3 – LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL A DOMICILE

Les jours de télétravail programmés en accord avec son responsable hiérarchique, M ou Mme X.... (Nom du salarié) exercera ses fonctions en un lieu unique, : son domicile (ou un lieu habituel de résidence) qu'il/elle déclare situé à l'adresse suivante

.....

En particulier, M ou MME X déclare que son domicile répond aux normes de conformité électrique, et que ses installations son compatibles avec l'usage du matériel professionnel remis par l'entreprise pour exercer ses fonctions.

M ou Mme X.... (Nom du salarié) déclare disposer à son domicile d'un accès au réseau

En particulier, M ou MME X déclare que son domicile répond aux normes de conformité électrique, et que ses installations son compatibles avec l'usage du matériel professionnel remis par l'entreprise pour exercer ses fonctions.

M ou Mme X.... (Nom du salarié) déclare disposer à son domicile d'un accès au réseau internet haut débit avec un débit suffisant pour une connexion à distance.

En cas de changement de domicile, M ou Mme X.... (Nom du salarié) s'engage à prévenir, dans les plus brefs délais, son responsable hiérarchique.

ARTICLE 4 – DUREE DU TRAVAIL

M ou Mme X (Nom du salarié) exerce son activité dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur dans son entité xxxxxxx ou individuellement applicable à son poste [préciser le cas échéant].

La durée du travail de M ou Mme X (Nom du salarié) n'est pas modifiée par la présente convention de télétravail.

4.1 HORAIRES DE TRAVAIL

M ou Mme X (Nom du salarié) exerce partiellement son activité à son domicile, selon la programmation convenue avec son responsable hiérarchique, dans le cadre de ses horaires habituels de travail.

M ou Mme X (Nom du salarié) s'engage à respecter ses horaires de travail ainsi que les durées légales minimales de repos quotidiens et hebdomadaires. Il/Elle observe les rythmes de travail de son équipe d'appartenance.

4.2 PLAGES HORAIRES DE DISPONIBILITE

Les jours où l'activité de M ou Mme X (Nom du salarié) est exercée en télétravail à domicile, il peut être contacté, par téléphone et messagerie électronique, au cours des plages horaires habituelles suivantes : [A préciser en tenant compte de la durée de la pause méridienne]

ARTICLE 6 – ENTRETIENS ET SUIVI DE L'ACTIVITE

Une fois par an, les modalités d'exécution de la présente convention feront l'objet d'un bilan au cours d'un entretien qui permettra d'aborder notamment les conditions d'activité de M ou Mme X (Nom du salarié) et sa charge de travail, et les conditions d'exercice du télétravail.

ARTICLE 7 – MATERIEL MIS A DISPOSITION

Le CSP XXX met à la disposition de M ou Mme X ... (Nom du salarié) le matériel suivant :

[Lister le matériel : ex ordinateur portable, téléphone portable avec forfait de X, ...]

Ce matériel demeure la propriété exclusive de l'Entreprise et sa maintenance est réalisée par le CSP IT.

M ou Mme X ... (Nom du salarié) s'engage à restituer le matériel mis à sa disposition lorsqu'il/elle cessera la situation de télétravail (soit à la date de fin prévue dans la convention, soit en cas de cessation anticipée).

En cas de panne, de vol ou de destruction de ce matériel, M ou Mme X ... (Nom du salarié) s'engage à avertir, au plus tôt, sa hiérarchie. Par ailleurs, le cas échéant, il ou elle devra déclarer le vol dans l'outil DVMI.

ARTICLE 8 – UTILISATION PROFESSIONNELLE DU MATERIEL ET PROTECTION DES DONNEES

Il est rappelé que les données mises à disposition de M ou Mme X ou recueillies par ce/cette dernier(e) à l'occasion de l'exercice de son activité restent la propriété de l'Entreprise. La communication de ces informations doit respecter les règles de sécurité et de confidentialité en vigueur dans l'Entreprise, en particulier dans le domaine informatique et télécommunications.

M ou Mme X doit utiliser les ressources informatiques et télécommunication conformément aux dispositions de la Charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications. [Il / Elle] déclare avoir pris connaissance et s'engage à respecter les recommandations figurant dans cette Charte, jointe en annexe.

ARTICLE 9 PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

L'entreprise versera à M ou Mme XX une indemnité d'un montant de 100 euros correspondant à la prise en charge de l'ensemble des frais découlant directement de l'exercice du télétravail à son domicile une journée par semaine.

ARTICLE 10 – SANTE – SECURITE

M ou Mme X ... (Nom du salarié), est rattaché à la médecine du travail de XXX et à la médecine de contrôle de XXXX

Formalités à accomplir en cas d'accident du travail :

En cas d'accident du travail, M ou Mme X ... (Nom du salarié) s'engage à prévenir ou faire prévenir dans les 24 heures de la survenance de l'accident, son responsable hiérarchique, M ou Mme X(Responsable hiérarchique du salarié) ainsi que le Service de médecine du travail dont il/elle dépend.

ARTICLE 12 – DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de XXX et prend effet à la date du XXX. Elle cessera donc de produire tout effet à son terme.

Par ailleurs, chacune des deux parties bénéficie d'un droit à la réversibilité lui permettant de mettre un terme au télétravail tel que prévu par la présente convention, à tout moment et par écrit, moyennant le respect d'une délai de prévenance.

S'il / elle est à l'initiative de la demande, M/ Mme X respectera un délai de prévenance d'un mois précisera les motifs de sa décision à son responsable hiérarchique. Si la demande émane du responsable hiérarchique, il/elle respectera un délai de prévenance de 3 mois et recevra M ou Mme X pour lui en exposer les motifs.

Fait à X..., le X.....

En double exemplaire dont un remis au salarié.

M ou Mme X ...(Salarié)

M ou Mme X... (Responsable hiérarchique)Signature
Signature

**AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU.....
RELATIF AU TELETRAVAIL (SC)**

Entre

Madame/Monsieur, promoteur

Dénommé(e) ci-après « le responsable »,

Monsieur Bernard Nyssen, Directeur du Service du personnel

Dénommé ci-après, Directeur du Service du personnel

Et

Madame/ Monsieur, né(e) le domici-

lié(e),

.....

Dénommé(e) ci-après « le travailleur »

Il est convenu ce qui suit, dans le cadre de la convention collective de travail relative au télétravail conclue le 20 janvier 2011.

Article 1 :

A partir du, le travailleur fournira des prestations de travail à son domicile suivant les modalités prévues dans la présente annexe au contrat de travail du

Le travailleur déclare pouvoir travailler, à son domicile, dans les conditions prévues à l'article 8 de la convention collective de travail relative au télétravail.

Article 2 :

Le télétravail s'effectuera à concurrence de jours par semaine⁵², soit :

.....
.....
.....

Le travailleur doit être pouvoir être joint par téléphone ou par courrier électronique le ou les jours où il travaille à domicile au n° suivant :

Le travailleur peut joindre le support technique, au n° 010/47.82.82 durant la plage horaire suivante : de h à h et de h à h.

Article 3 :

Les objectifs assignés au travailleur pendant les périodes de télétravail sont les suivants :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Article 4 :

Une évaluation relative à l'organisation du télétravail est réalisée une fois par an.

⁵² Le télétravail s'applique au travail occupé au moins à mi-temps.

Lorsque le télétravail est structurel, le travailleur fournit des prestations à son domicile au moins un et au plus deux jours par semaine, sur base d'un temps plein, pendant une période supérieure à six mois.

Lorsque le télétravail est occasionnel, les prestations à domicile sont fournies sans régularité pour une période inférieure à six mois.

L'évaluation porte sur les points suivants et est effectuée, par le travailleur et le responsable au moyen d'un canevas d'évaluation tel que repris à l'annexe 2 de la convention collective de travail relative au télétravail conclue le 20 janvier 2011 :

- les raisons du télétravail ;
- les avantages et inconvénients personnels ;
- les aspects relatifs à l'environnement social et professionnel ;
- les aspects relatifs à l'équipement ;
- la rencontre des objectifs ;
- la communication et le suivi de l'information ;
- la relation avec les collègues ;
- les effets sur le travailleur.

Article 5 :

Une copie du présent avenant est conservée au Service du personnel afin qu'il puisse assurer le suivi du point de vue de la surveillance de la santé, des assurances et des équipements informatiques.

Article 6 :

Le présent avenant est conclu pour une durée de mois/ans.

Il peut toutefois être prolongé moyennant

Chacune des parties peut résilier le présent avenant au contrat de travail moyennant le respect d'un préavis d'un mois, pouvant être réduit de commun accord.

Fait à le en 3 exemplaires, dont chacune des parties déclarent en avoir reçu un.

Le travailleur

Le responsable

Le Directeur du Service du personnel

LISTE DES ABRÉVIATIONS

- CCT: convention collective de travail.
- CNT: Conseil national du travail.
- OIT: Organisation Internationale du Travail.
- SPF: Service Public Fédéral.
- TIC: technologies de l'information et de la communication.