

LE COEUR DU SUJET

Qu'est-ce que le télétravail ?

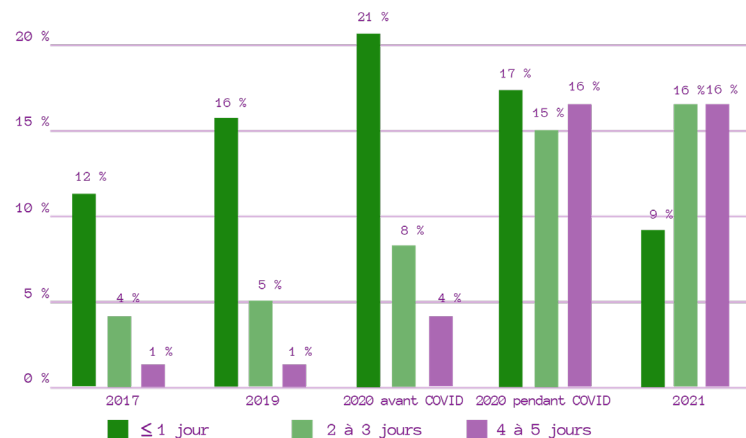
Le télétravail, c'est tout simplement effectuer son travail à distance en dehors des locaux de l'entreprise où est habituellement réalisé le travail, au moyen des nouvelles technologies.

Il est possible de télétravailler quasiment n'importe où grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Il est à différencier du détachement ou du travail effectué dans un local décentralisé de l'entreprise.



Le télétravail en quelques chiffres



Source : www.teletravailler.be

On constate qu'après la crise liée au Covid-19 et l'obligation d'instaurer le télétravail, un grand nombre d'entreprises ont poursuivi le télétravail. Il est donc devenu indispensable de bien l'encadrer.

Le télétravail est-il une obligation ?

Non, le télétravail n'est ni obligatoire ni un droit pour le travailleur. Le télétravail est un accord entre l'employeur et le travailleur. Le travailleur pourra donc demander à son employeur d'effectuer son travail en télétravail. L'employeur reste libre de refuser.

La mise en place du télétravail se fait toujours sur une base **volontaire**. Le télétravail peut cependant être prévu dès la signature du contrat de travail.

Qui est visé par le télétravail ?

Dans le secteur privé, tous les travailleurs sous contrat de travail peuvent bénéficier du télétravail, pour autant que la fonction le permette. En effet, il sera possible d'envisager du télétravail pour les employés avec une fonction plus intellectuelle, comme par exemple un comptable, un développeur de logiciel, des gestionnaires de dossier, etc. Il sera plus difficile voire impossible pour des fonctions plus manuelles, telles que garagiste, ouvrier du bâtiment, etc.

Il est également possible de demander ou prévoir du télétravail, dans le secteur public.



Equipement du télétravailleur

Le télétravailleur, dans certaines situations, est amené à utiliser ses propres équipements. Dans ce cas, les frais liés au télétravail, c'est à dire les frais d'installation, de fonctionnement, d'entretien des programmes informatiques, ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, sont à la charge de l'employeur.

Ces frais sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail, ou bien répartis entre les parties selon l'accord.

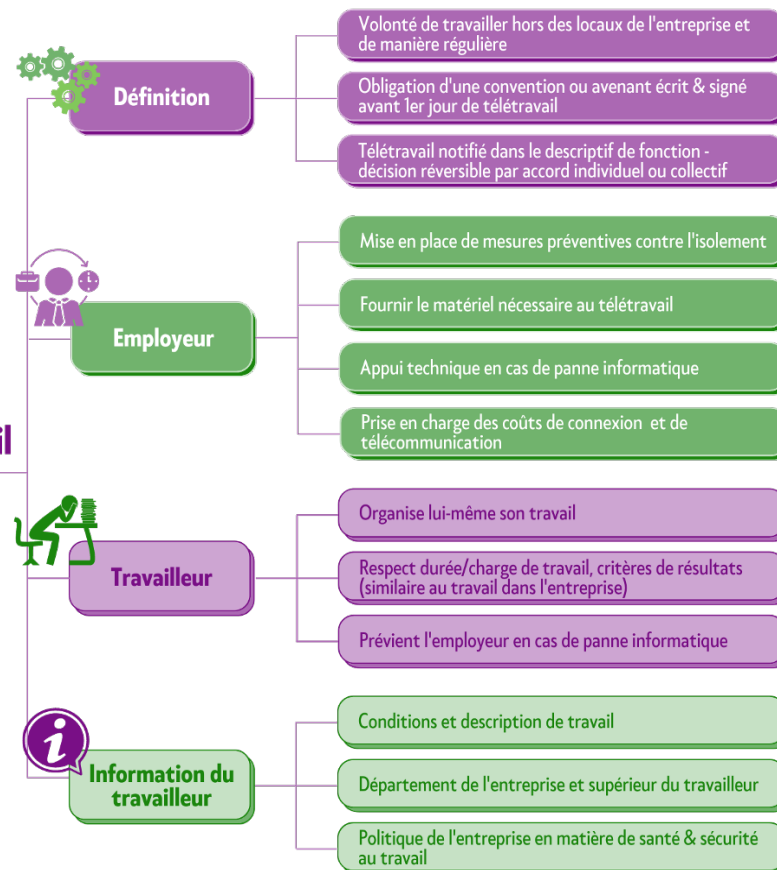
Contrôle en matière de sécurité et santé

Les services internes de prévention compétents doivent pouvoir avoir accès au lieu du télétravail, ceci pour pouvoir vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

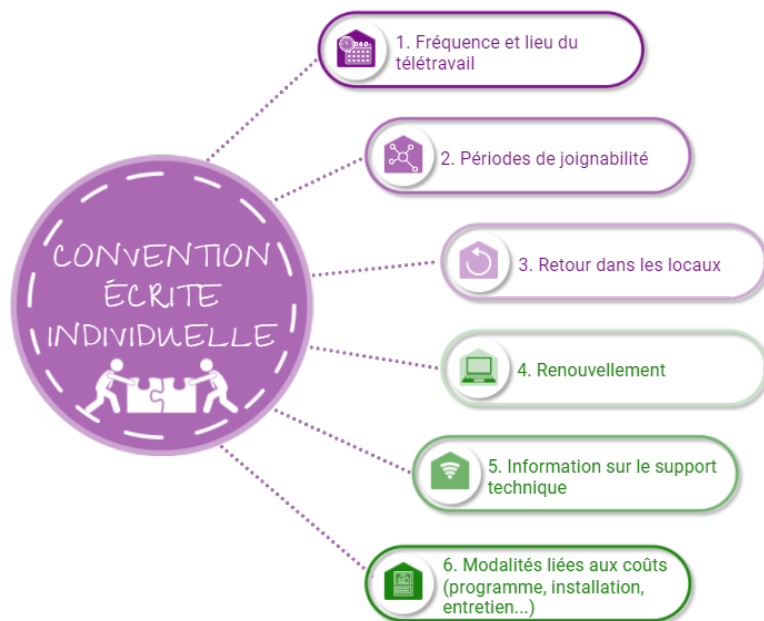
Les formes de télétravail

1. TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER OU STRUCTUREL



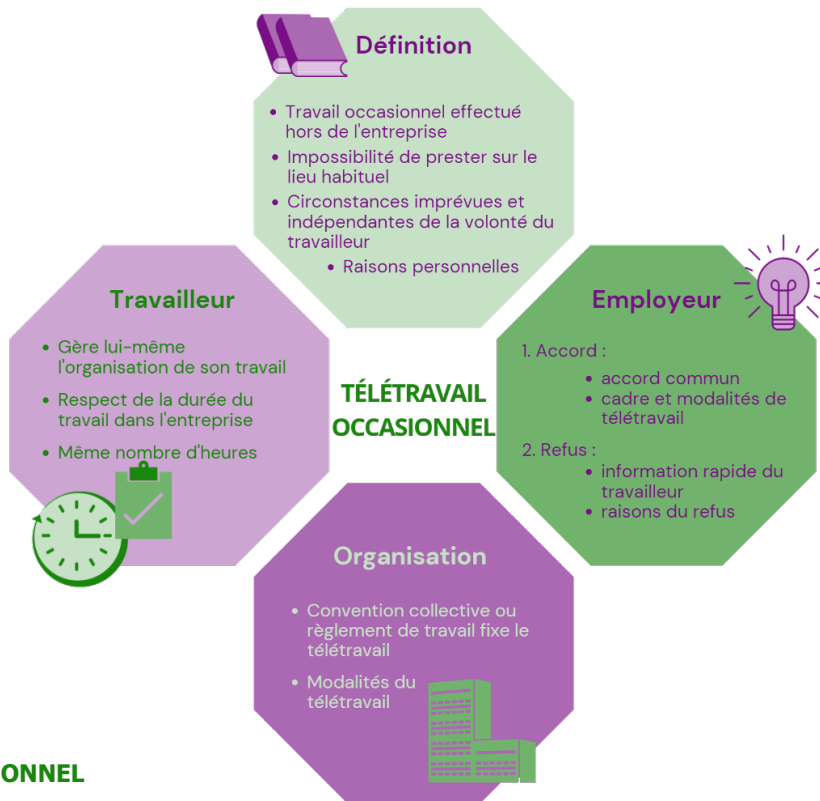
Quelles sont les mentions obligatoires que doit comporter une convention de télétravail régulier ?

Une convention de télétravail est obligatoire en cas de télétravail structurel. Pour qu'elle soit optimale, elle doit reprendre les éléments suivants :



2. TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Outre le télétravail régulier, le travailleur peut bénéficier d'un télétravail occasionnel. Il en jouira de manière épisodique après accord de l'employeur.



3. ÉLÉMENTS COMMUNS AU TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL ET OCCASIONNEL

Qu'un travailleur télétravaille de manière structurelle ou occasionnelle, différents éléments restent communs aux deux.



Droits et obligations à respecter en cas de télétravail

OBLIGATIONS DU TÉLÉTRAVAILLEUR

Lorsque le télétravail est mis en place, le travailleur devra respecter certaines obligations.



OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur devra, quant à lui, porter tout particulièrement son attention sur différents points.

