

CESSoC

23 MARS 2017

JOURNÉE D'ÉTUDE

Le télétravail occasionnel

IN-SOOK ROCHETTE
CONSEILLÈRE - JURISTE
CESSoC

The image shows a brochure cover with a background of an empty auditorium. The CESSoC logo is in the top left, featuring a blue circle, a pink circle, and a green circle. The date '23 MARS 2017' is in orange. The main title 'JOURNÉE D'ÉTUDE' is in large yellow-green letters. Below it, the subtitle 'Le télétravail occasionnel' is in white. In the bottom right, the speaker's name and title are listed in white.

QUESTIONS GÉNÉRALES

The slide features a white background with a decorative graphic of several overlapping circles in various shades of gray. A dark teal horizontal bar at the bottom contains the text 'QUESTIONS GÉNÉRALES' in white, bold, uppercase letters.

Questions générales



- Que peut recouvrir le terme « télétravail » ?
- Le télétravail peut être :
 - A domicile (au domicile du travailleur)
 - Mobile (par ex. lors de déplacements chez des clients pour les représentants de commerce, délégués médicaux)
 - Décentralisé (dans un bureau satellite fourni par l'employeur)
- **Structurel** ou **occasionnel**
 - Le télétravail **structurel** suppose une certaine **régularité** dans la mise en pratique: soit sous la forme de jours fixes dans la semaine, soit sous la forme d'un pourcentage du temps de travail hebdomadaire.
 - Le télétravail à domicile **occasionnel** n'a, par définition, **pas de régularité**.



Questions générales



- Quels sont les avantages du télétravail en général ?
 - Eviter des pertes de temps liés aux déplacements
 - Eviter du stress liés aux retards au travail
 - Meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée
 - Meilleure concentration car moins de perturbations
 - Confort
 - Réduire les coûts liés à la location d'un espace de travail
 - Limiter la pollution





CC BY-NC-ND 4

Questions générales

- Quels sont les inconvénients du télétravail en général?
 - Besoin de se mettre des limites
 - Difficulté de supervision
 - Manque d'interaction
 - Isolement





- Distraction par l'entourage/environnement



6

Questions générales





- Encadrer le télétravail occasionnel:
 - Dans quel cas ?
 - Qu'est-ce qu'on peut faire ou pas ?
 - Quelle équité d'accès entre ceux qui télétravaillent et ce qui ne peuvent le faire ?
 - Faut-il un contrat spécifique ?
 - Quid en cas d'accident du travail ?
 - Quid si le matériel est défectueux ?
 - Selon quel horaire travailler ?
 - Faut-il un défraiement ?





Cadre légal

- Loi sur le travail sur mesure
- Enfin un cadre légal pour le télétravail occasionnel !!!



9

Notion de télétravail occasionnel



- Définition légale:
« Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les **technologies de l'information**, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux de façon **occasionnelle** et **non-régulière** »

Quand



- Recourir au télétravail en cas de **force majeure** (situation à la fois imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur)
 - Panne de voiture
 - Grève des transports en commun imprévue
- Pour des **raisons personnelles**
 - Visite chez le médecin
 - Accomplissements de formalités administratives obligatoires
 - Accueil d'un réparateur
 - Réunion des parents
 - etc

Lieu



- Le télétravail occasionnel peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Conditions et modalités



- Modalités:
 - Demande préalable
 - Motivée
 - « dans un délai raisonnable » (à apprécier en fonction de la situation, peut être court)
 - Peut-être par mail, téléphone ou oralement
- Le télétravail doit être compatible avec la fonction ou l'activité exercée par le travailleur
- Possibilité de refus :
 - L'employeur qui ne peut accéder à la demande, informe le plus rapidement possible **par écrit** le travailleur de ses **raisons**.
 - En cas d'impératifs concernant le fonctionnement du service ou de l'entreprise (réunion à laquelle la présence du travailleur est absolument nécessaire)
 - En cas d'usage inapproprié de la possibilité du télétravail (demandes excessives de télétravail occasionnel)

Accord commun employeur-travailleur



- Accord écrit pas exigé
- Porte sur les éléments suivants:
 - La mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique
 - L'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel
 - La prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel



14

Cadre collectif



- Optionnel
- Dans une CCT d'entreprise ou dans le RT
- Porte obligatoirement sur les éléments suivants :
 - Les fonctions et/ou activités compatibles avec le télétravail occasionnel au sein de l'entreprise
 - La procédure de demande et d'autorisation du télétravail occasionnel
 - La mise à disposition éventuelle du matériel et le soutien technique nécessaire
 - L'accessibilité éventuelle du travailleur pendant le télétravail occasionnel
 - La prise en charge éventuelle des frais afférents au télétravail par l'employeur



15

Droits et obligations



- Pas de modification des droits et obligations du télétravailleur occasionnel par rapports aux autres travailleurs
- Mêmes droits et mêmes obligations que les autres travailleurs
- Même charge de travail et mêmes normes de prestation
- Mêmes règles en matière de durée du travail mais souplesse dans le respect des horaires
(ex. : lorsqu'un travailleur doit interrompre son temps de travail pendant une heure pour un rendez-vous chez un médecin, il devra rattraper cette heure plus tard dans la journée en dehors du cadre de son horaire de travail normal et sans que cela ne soit considéré comme une heure supplémentaire).



16

Sanctions



- **Aucune sanction** spécifique pour l'employeur qui ne respecterait pas les dispositions relatives au télétravail occasionnel



17

Quid en cas d'accident de travail ?



Rien de prévu dans la loi

✂ Il est donc conseillé d'établir à chaque fois, par écrit ou par e-mail une convention mentionnant un lieu d'exécution du travail et un horaire précis



18

Quid en cas d'accident de travail ?



Accident survenu	Présomption d'accident du travail
sur le lieu et pendant les heures mentionnées dans le contrat	oui (mais l'employeur peut apporter la preuve contraire)
si les heures ne sont pas mentionnées dans le contrat : pendant les heures que le télétravailleur aurait dû prester s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise	
à un autre endroit que celui mentionné dans le contrat	non (mais le travailleur pourra toujours apporter la preuve qu'il s'agit bien d'un accident du travail)
en dehors des heures mentionnées dans le contrat	
en dehors des heures de travail applicables au sein de l'entreprise	



19

Différences par rapport au télétravail structurel



- Pas de convention écrite obligatoire
- Pas besoin d'avenant au contrat de travail pour déroger au lieu habituel d'occupation
- Pas d'obligation de prise en charge des frais
- Indemnités forfaitaires non acceptées par l'ONSS (sauf justification du montant)
- Pas de clarification concernant les accidents du travail



20

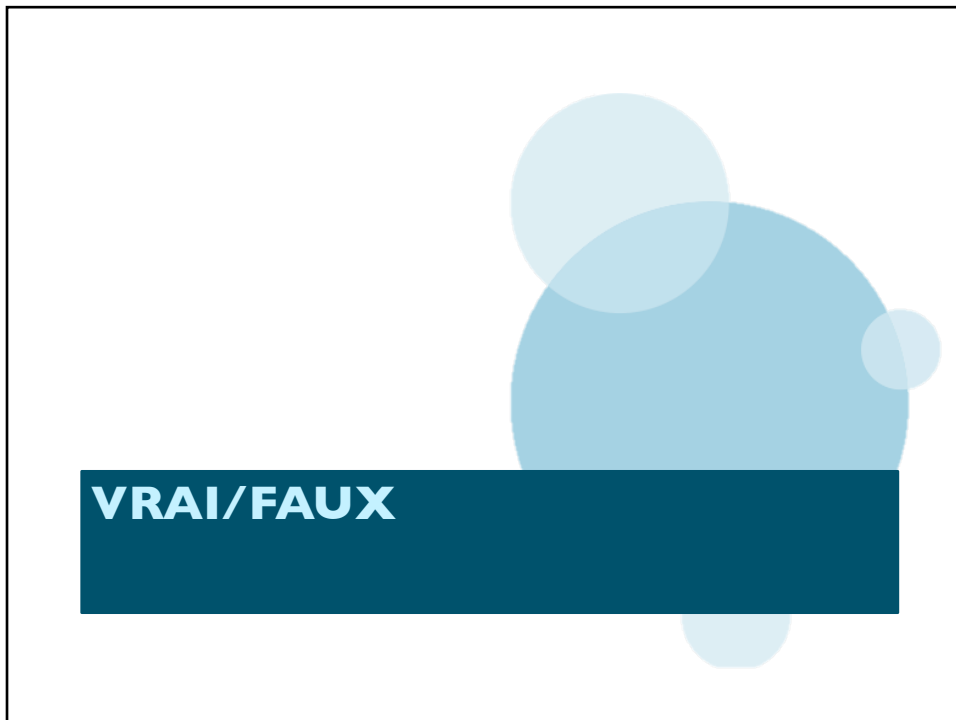
Entrée en vigueur




- A partir du 1^{er} février 2017 (entrée en vigueur rétroactive)



21




Vrai/faux

 CESSOC

Mon travailleur a une fonction d'accueil. Je suis obligé d'accepter sa demande de télétravail occasionnel.

VRAI
FAUX



Vrai/faux



FAUX

Le télétravail doit être compatible avec la fonction ou l'activité exercée par le travailleur.
Si la fonction exige une présence physique sur le lieu de travail habituel, on peut lui refuser le télétravail.



Vrai/faux



Le travailleur a besoin d'une connexion internet, qu'il n'avait pas auparavant, je suis tenu de payer une partie de son abonnement.

VRAI

FAUX



Vrai/faux



FAUX

Les parties peuvent convenir d'un remboursement des frais liés au télétravail occasionnel, cependant aucune obligation n'est stipulée dans la loi.



Vrai/faux



Le télétravailleur occasionnel a droit à son chèque-repas pour la journée prestée.

VRAI

FAUX



Vrai/faux



VRAI

Il a les mêmes droits et obligations que les autres travailleurs. Tant que le chèque-repas correspond à un jour réellement travaillé, il y a droit.





Cette présentation est distribuée sous la licence Creative Commons « CC BY-NC-ND »
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/>

Il est permis de la reproduire, distribuer et communiquer, mais uniquement aux conditions suivantes:



Avec mention de l'auteur



Dans un but non commercial

Pour utiliser à des fins commerciales, une autorisation écrite préalable est nécessaire.



Sous la forme initiale

Pour toute traduction, altération, transformation ou ré-utilisation dans une autre œuvre, une autorisation écrite préalable est nécessaire.



Partage à l'identique

Possibilité de distribuer des œuvres dérivées, mais uniquement sous une licence identique.

Pour plus d'information sur cette licence http://fr.wikipedia.org/wiki/Creative_Commons