



# **Le télétravail :**

## **Cadres juridiques et enjeux pour le monde du travail**

Cette brochure a été rédigée par **Marie-Caroline MENU** – Référence T30 – Septembre 2021

***Permanence juridique :***

Aménagement des permanences en raison de la crise sanitaire - Info : <https://ladds.be/>

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles

---

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source.

<b>EN GUISE D'INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>
<b>LE TELETRAVAIL AVANT LE COVID 19 : DEVELOPPEMENT PROGRESSIF ET EMERGENCES DES PREMIERS CADRES REGLEMENTAIRES</b> .....	<b>6</b>
I. Un développement progressif .....	6
II. Émergence de différents cadres réglementaires.....	7
II.1. Au niveau international et européen .....	7
II.2. Au niveau national.....	7
<i>La loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile</i> .....	7
<i>La Convention collective de travail n°85 sur le télétravail applicable au secteur privé</i> ....	8
<i>Les réglementations spécifiques visant à encadrer la pratique du télétravail au sein des services publics</i> .....	8
<i>La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable introduisant la notion de télétravail occasionnel</i> .....	9
II.3. Focus sur le télétravail régulier dans le cadre de la CCT n°85.....	10
<i>Comment le télétravail se met-il en œuvre au sein d'une entreprise ? Nécessité d'un accord collectif ?</i> .....	10
<i>Champ d'application</i> .....	11
<i>Le caractère « volontaire » du télétravail</i> .....	11
<i>Obligation de prévoir le télétravail dans un accord individuel</i> .....	12
<i>Dispositions diverses</i> .....	13
II.4. Focus sur le télétravail occasionnel dans le cadre de la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable .....	14
<i>Généralités</i> .....	14
<i>Comment le télétravail occasionnel se met-il en œuvre au sein d'une entreprise ? Nécessité d'un cadre collectif de base</i> .....	14
<i>Nécessité d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur</i> .....	15
<i>Conditions de travail</i> .....	15
<b>LE TELETRAVAIL ET LA CRISE SANITAIRE DU COVID 19</b> .....	<b>16</b>
I. Récapitulatif des mesures d'urgence prises depuis le début de la pandémie en lien avec l'injonction de télétravail.....	16
II. Adoption d'un cadre réglementaire temporaire : la CCT n° 149 du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus	17
<b>LE POINT SUR DEUX QUESTIONS RECURRENTES</b> .....	<b>20</b>
I. La question des équipements liés au télétravail et de l'intervention financière de l'employeur dans les frais liés au télétravail.....	20
II. L'employeur peut-il imposer à ses travailleurs de revenir travailler dans l'entreprise dans le contexte de la crise sanitaire ? .....	25
<b>LES ENJEUX ET DEFIS LIES AU DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL</b> .....	<b>27</b>
<b>EN GUISE DE CONCLUSION</b> .....	<b>30</b>
<b>POUR ALLER PLUS LOIN : RESSOURCES DOCUMENTAIRES</b> .....	<b>33</b>

## En guise d'introduction

S'il y a bien un effet de la pandémie de Covid-19 sur le monde du travail qui semble déjà s'imposer comme une évidence pour nombre d'observateurs, c'est la conviction que la pratique du télétravail occupera une place beaucoup plus importante après la fin de la pandémie qu'il ne l'était avant celle-ci.

Jusqu'alors, une minorité d'entreprises l'avaient en effet intégré dans leur mode d'organisation du travail. Avant la crise sanitaire, on estimait à moins de 20%, le pourcentage de travailleurs salariés qui recouraient de manière régulière au télétravail. Les administrations publiques étant certainement celles qui en faisaient le plus usage.

Des cadres juridiques spécifiques avaient déjà vu le jour pour encadrer ce mode d'organisation du travail, en certes lent, mais constant développement.

Mars 2020, la crise sanitaire sans précédent liée à la pandémie de Covid-19 distribue, presque comme un jet de dés, les travailleurs en plusieurs catégories : *ceux* qui seront privés de travail et partiellement de leurs revenus dans le cadre du chômage temporaire, *ceux* qui continueront à travailler sur leur lieu de travail parce que relevant de secteurs cruciaux pour la nation ou exerçant des fonctions qui ne peuvent être réalisées en dehors de l'entreprise et *ceux* qui seront contraints de travailler à leur domicile, le télétravail étant érigé en véritable arme dans la lutte contre la propagation du virus.

Les mesures prises varient au gré de l'évolution de la pandémie, tendant à éviter au maximum son aggravation, en misant sur une distanciation sociale maximale, tout en permettant aux entreprises d'assurer, dans une certaine mesure, la continuité de leurs services et leur survie.

Le monde de l'entreprise, bousculé, a donc été soudainement confronté à une injonction partiellement généralisée du recours au télétravail, paroxysme de la distanciation sociale au niveau de l'entreprise. Et ce, alors que les cadres juridiques préexistants se basent, entre autres, comme nous le verrons, sur le caractère volontaire du télétravail.

Dans les entreprises qui le pratiquaient déjà et disposaient donc d'un cadre juridique organisant le télétravail en leur sein, la mise en télétravail soudaine et massive s'est sans doute déroulée sans trop de difficultés organisationnelles. Alors que celles qui n'avaient pas encore intégré le télétravail dans leur mode d'organisation, se sont retrouvées soudainement confrontées à une pratique encore inconnue et non encadrée en interne, ce qui a représenté un véritable défi, tant du côté des employeurs que des travailleurs.

Plus de dix-huit mois se sont déjà écoulés depuis le début de cette crise sanitaire. Bon nombre d'entreprises sont en train de réfléchir à la place que va désormais occuper le télétravail dans leur organisation. Lors du dernier Comité de concertation de ce vendredi 20 août 2021, elles ont d'ailleurs été invitées à l'ancrer de manière structurelle.

Et certaines d'entre elles sont confrontées à une difficulté inattendue : « convaincre » une partie de leurs travailleurs de réintégrer physiquement l'entreprise.

Là où d'autres travailleurs continuent à souffrir de cet isolement contraint et n'attendent qu'une chose, travailler de nouveau « en présentiel » ...

Vision certes caricaturale, mais qui reflète la taille du véritable défi auquel sont actuellement confrontées les organisations de travail !

Dans le cadre de cette publication, nous nous attellerons à faire le point sur l'environnement juridique du télétravail préexistant à la crise sanitaire et sur les nouveaux cadres éventuels apportés par les mesures gouvernementales prises dans le cadre de la gestion de cette crise.

Nous essaierons aussi d'apporter certaines réponses aux nombreuses questions que se posent les télétravailleurs confrontés à cette forme particulière d'organisation du travail.

Et nous mettrons en lumière les difficultés et les enjeux sociétaux qui y sont liés, étant donné qu'il semble que le monde du travail soit en marche vers un recours beaucoup plus massif au télétravail, qui, à y regarder de plus près, bouscule de nombreux aspects de la relation de travail (entre les entreprises et leurs travailleurs), et sans doute également de la relation AU travail de manière plus fondamentale.

## Préalables terminologiques

Le **télétravail**, de quoi parle-t-on exactement ?

Chaque ouvrage ou contribution consacré à la thématique du télétravail s'essaie à une tentative de définition de ce terme, issu de la contraction entre les termes « télécommunication et travail ».

Pour notre part, une fois n'est pas coutume, nous nous tournons en premier lieu vers celle dispensée par l'Encyclopédie Larousse, qui nous a séduit par sa simplicité : « *Forme de travail à distance dans laquelle une personne utilise des outils informatiques et de télécommunication personnels ou partagés* ».

Au niveau juridique, comme souvent, la définition du télétravail varie subtilement d'un cadre réglementaire à l'autre.

Dans le cadre de cette publication, nous visons à aborder le phénomène du « **télétravail à domicile** », que nous cernons simplement comme le fait pour des travailleurs salariés d'exercer une partie ou la totalité de leur temps de travail à leur domicile privé.

Parce que c'est à l'explosion soudaine de cette forme de télétravail que la crise sanitaire nous a fait assister.

Par ailleurs, nous avons également choisi, par simplicité, d'utiliser le terme « **entreprise** » pour désigner toute organisation de travail qui emploie des travailleurs salariés, qu'il s'agisse d'une entreprise commerciale ou non commerciale (du type asbl...).

### Quelques chiffres<sup>1</sup>

En 2005, selon une étude menée par Eurofound, parmi les travailleurs salariés belges, 13% pratiquaient le télétravail.

En 2015, deux études statistiques menées par Eurostat et Eurofound, révèlent que la Belgique compte entre 16 et 21% de télétravailleurs, parmi l'ensemble des travailleurs salariés.

En avril 2020 (à savoir encore au début de la crise sanitaire en Belgique), Eurofound estimait à plus de 50% le pourcentage de travailleurs salariés occupés en télétravail. <sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> F. Robert, « Le télétravail à domicile. L'après-COVID ou le retour à l'«anormal», Editions Anthémis, 2020, p.16.

<sup>2</sup> Pour plus de chiffres sur le télétravail en Belgique, avant la pandémie de covid 19 (étude datée de mars 2018) : [https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres\\_cles\\_teletravail.pdf](https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf)

## Le télétravail avant le Covid 19 : développement progressif et émergence des premiers cadres réglementaires

### I. Un développement progressif

Avant l'explosion du télétravail liée à la crise sanitaire, deux grands facteurs sont classiquement identifiés comme moteur du développement progressif du télétravail : d'une part, celui du développement des nouvelles technologies (TIC) et de la digitalisation du lieu de travail et, d'autre part, une demande en faveur d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle<sup>3</sup>.

*Mais quels objectifs sous-tendent ce développement ?*<sup>4</sup>

Depuis le début des années 2000, le **télétravail** occupe un rôle important au sein des objectifs de la **politique économique et sociale de l'Union européenne**, celle-ci voyant dans cette nouvelle forme d'organisation du travail, un **moyen de lutter contre certains problèmes de société** :

- il serait de nature à résoudre des problèmes de mobilité et de transport (désengorgement de la circulation durant les heures de pointe) avec un effet bénéfique pour l'environnement (diminution de différentes formes de pollution) ;
- cette formule de travail aurait également un effet bénéfique sur la santé des travailleurs en réduisant les phénomènes de stress au travail et en améliorant le bien-être dans la mesure où le télétravail pourrait favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- le télétravail pourrait être utilisé pour promouvoir l'emploi en faveur de personnes étant habituellement exclues du monde du travail : les femmes, qui pour des raisons familiales, sont contraintes de quitter ou de réduire leur temps de travail ; les personnes handicapées dont la mobilité est réduite ;
- le télétravail pourrait être considéré comme un facteur favorable pour lutter contre la désertion des zones rurales (en Belgique, cet objectif ne semble pas pertinent dans la mesure où on assiste plutôt à une désertion de la ville due aux problèmes de mobilité).

**D'un point de vue des entreprises**, l'atteinte d'**autres types d'objectifs** entre également bien sûr en ligne de compte dans la mise en œuvre progressive de ce mode d'organisation : accroître l'efficacité au travail, réduire le problème de place, répondre à l'insatisfaction des travailleurs en leur offrant une plus grande flexibilité et un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, etc. Bref, rendre l'entreprise toujours plus efficace, et donc toujours plus rentable.

---

<sup>3</sup> F. Robert, *op.cit.*, p.15.

<sup>4</sup> F. Robert, *op.cit.*, pp.17-19.

## II. Emergence de différents cadres réglementaires

### II.1. Au niveau international et européen

Sans nous étendre, citons :

- Deux textes adoptés par l'Organisation internationale du travail, « OIT », le 20 juin 1996 : la Convention n°177 sur le travail à domicile et la Recommandation n°184 sur le travail à domicile ;
- l'Accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail, qui devait être transposé dans les législations nationales pour le 16 juillet 2005 au plus tard.

### II.2. Au niveau national

#### La loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile qui instaure le contrat d'occupation du travailleur à domicile

Cet encadrement juridique devait pouvoir servir de cadre juridique pour toutes les situations où un travailleur fournissait, pour le compte d'un employeur, un travail à son domicile (ou à tout autre endroit choisi par lui), que celui-ci implique ou pas le recours à la « télématique » (=aux nouvelles technologies de l'information), qui n'en étaient encore qu'à leur début en 1996 !

Cette loi, qui insère dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (la loi de référence en matière de contrats de travail) un chapitre<sup>5</sup> consacré au *contrat d'occupation du travailleur à domicile*, instaure un contrat de travail spécifique dont l'objet est « *l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas, il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi* ».

Pour être valable, le contrat, écrit, doit obligatoirement mentionner<sup>6</sup> :

- le lieu ou les lieux où le travailleur a choisi d'exécuter son travail,
- le montant du remboursement par l'employeur des frais inhérents au travail à domicile (chauffage, électricité, téléphone). La loi prévoyant sur ce point qu'en l'absence d'une telle mention dans le contrat ou dans une convention collective de travail, un montant forfaitaire correspondant à 10% de la rémunération brute est dû au travailleur, en plus de sa rémunération, sauf si le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que le montant de ses frais est supérieur à 10%.

---

<sup>5</sup> Articles 119.1 à 119.12.

<sup>6</sup> Il y a en tout 8 mentions obligatoires. Lorsqu'une mention fait défaut (en dehors de la mention relative aux frais), et, a fortiori, lorsque aucun écrit n'a été rédigé, le travailleur à domicile peut mettre fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité. Pour une explication détaillée sur toutes les spécificités de ce contrat : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/travail-domicile-et-teletravail/travail>

Cette disposition concernant le remboursement de frais inhérents au travail à domicile, aurait contribué au développement du travail à domicile, les employeurs y ayant vu « *une possibilité de procéder à une optimisation de rémunération à moindres frais* »<sup>7</sup>.

Selon le SPF Emploi, à l'heure actuelle, ce **cadre juridique** est censé continuer à être utilisé **uniquement pour « les travailleurs à domicile du secteur privé qui ne sont pas des télétravailleurs »**, c-à-d, pour ceux qui n'entrent pas dans le champ d'application des autres cadres juridiques spécifiques au télétravail exposés, ci-dessous.

**Raison pour laquelle nous n'y reviendrons plus dans le cadre de cette publication.**

### **La Convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 sur le télétravail, applicable au secteur privé**

*Nous utiliserons dorénavant l'abréviation « CCT », chaque fois que nous parlerons de Convention Collective de Travail.*

Afin de transposer l'accord-cadre européen précité du 16 juillet 2002 sur le télétravail, la Belgique adopte la **CCT n°85 du 9 novembre 2005** sur le télétravail qui permet aux entreprises du secteur privé d'**instaurer le télétravail de manière régulière et permanente comme forme d'organisation du travail**.

Le télétravail est envisagé dans ce cadre comme une forme particulière de travail à distance, qui ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique (contrairement au contrat pour l'occupation de travailleurs à domicile évoqué au point précédent) et qui est soumise aux dispositions spécifiques prévues dans la CCT n°85.

Dans la lignée de l'accord européen, le télétravail est défini comme 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 régulière et non occasionnelle*.

Nous y reviendrons plus loin de manière détaillée.

### **En parallèle, nombre de services publics ont adopté des réglementations spécifiques visant à encadrer la pratique du télétravail au sein du secteur public.**

Le recours au télétravail comme mode d'organisation du travail est depuis de nombreuses années plus important dans les faits dans le secteur public que dans le secteur privé<sup>8</sup>.

Nous nous contenterons d'énumérer les réglementations principales en la matière, en mentionnant les dates de celles en vigueur aujourd'hui<sup>9</sup> :

<sup>7</sup> F. Robert, *op.cit.*, p.30.

<sup>8</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/40-des-travailleurs-domicile-le-font-pour-la-premiere-fois-au-deuxieme-trimestre-2020>

<sup>9</sup> Sachant que les premières versions remontent pour certaines à 2008, 2011,...

- pour la fonction publique fédérale, l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative,
- pour la Communauté française, l'arrêté du 15 novembre 2017 du Gouvernement de la Communauté française relatif au télétravail ;
- pour la Région wallonne, l'arrêté du 5 décembre 2019 du Gouvernement wallon relatif au télétravail ;
- pour la Région bruxelloise, l'arrêté du 26 janvier 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif au télétravail ;
- pour la Commission communautaire française (Cocof), l'arrêté 2016/1043 du 13 juin 2017 du Collège de la Cocof relatif au télétravail ;
- pour la Commission communautaire commune (Cocom), l'arrêté du 14 février 2019 du Collège réuni de la Cocom relatif à l'organisation du télétravail ;
- à la Défense, la loi du 10 avril 2016 relative au travail à distance au sein de la Défense et son arrêté royal d'exécution du 22 juin 2016 relatif au travail à distance au sein de la Défense.

### **La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable introduisant la notion de télétravail occasionnel dans le secteur privé.**

Ce dispositif législatif vise le télétravail qui est **effectué de manière exceptionnelle, à la demande des travailleurs, pour des raisons personnelles ou en cas de force majeure**. La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a été fortement décriée dans son ensemble par les défenseurs des droits des travailleurs, considérée comme un pas de plus vers une flexibilisation toujours plus accrue de la relation de travail, au détriment des travailleurs. Concernant l'instauration du télétravail occasionnel, ses détracteurs craignent que cette possibilité :

- réduise la possibilité de recours aux « petits chômages » reconnus dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il s'agit du droit, dans le chef du travailleur, de s'absenter du travail tout en conservant sa rémunération normale à l'occasion de certains événements familiaux (*exemples : mariage d'un enfant, décès d'un proche*) ou pour remplir certaines obligations ou missions civiques (*exemple : fonction d'assesseur dans un bureau de vote*)<sup>10</sup>.
- et restreigne dans la pratique le droit de grève.

Nous revenons de manière plus détaillée sur ce dispositif dans un point suivant.

---

<sup>10</sup> Pour la liste des « petits chômages reconnus » : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-5>

### II.3. Focus sur le télétravail régulier dans le cadre de la CCT n°85

La CCT n°85 du 9 novembre 2005 sur le télétravail permet donc aux entreprises du secteur privé d'**instaurer le télétravail de manière régulière et permanente comme forme d'organisation du travail.**

Celui-ci est **défini** comme étant 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 régulière et non occasionnelle.*

Signalons tout d'abord que la **CCT n°85** a pour objectif de fixer les **principes essentiels** devant régir le télétravail. Ces principes essentiels **peuvent être précisés par des conventions collectives de travail conclues au niveau du secteur d'activités** (par les « Commissions paritaires ») **ou par des conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise elle-même.**

#### Comment le télétravail se met-il en œuvre au sein d'une entreprise ? Nécessité d'un accord collectif ? <sup>11</sup>

De manière assez surprenante, la CCT n°85 est assez minimaliste sur ce point.

Elle se limite en effet à établir qu'avant de passer à l'introduction du télétravail dans une entreprise, les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés sur les conséquences sociales de l'introduction du télétravail, et notamment sur les conséquences pour l'emploi et pour l'organisation du travail.<sup>12</sup>

Il n'y a donc pas d'obligation formelle de conclure un véritable accord collectif, qui prendrait par exemple la forme d'une convention collective d'entreprise, pour introduire le télétravail régulier dans l'organisation d'une entreprise.

Par ailleurs, étant donné que, de manière générale, seules les entreprises de plus de 50 travailleurs sont concernées par l'instauration des organes de représentation des travailleurs que sont le Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT) ou encore la délégation syndicale, cette obligation préalable ne concernerait formellement que les entreprises de plus de 50 travailleurs.

---

<sup>11</sup> Nous avons repris textuellement les considérations du SPF Emploi émises dans « Clés pour ... introduire le télétravail dans une entreprise », SPF Emploi, p.27-28.

<sup>12</sup> Et ce, « conformément à la CCT n°9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail et à la CCT n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies ». Voir article 17, alinea 2, de la CCT n°85.

Néanmoins, les commentateurs du droit considèrent que la consultation sociale est un préalable obligatoire dans tous les cas, avec les représentants des travailleurs et si ce n'est pas possible, avec les travailleurs.

Pour conclure, selon le SPF Emploi, « *l'introduction d'un projet de télétravail n'exige pas nécessairement d'accord collectif préalable au niveau de l'entreprise (éventuellement sous la forme d'une CCT), mais un tel accord peut toutefois être utile à la réussite du projet. Quand il est le résultat d'un accord, le projet de télétravail offre d'autant plus de garanties qu'il concilie les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs. Il est probable que ceci améliorera les résultats du télétravail, non seulement sur le plan quantitatif, mais aussi sur le plan qualitatif* »<sup>13</sup>.

Dans les faits, quand l'entreprise n'adopte pas de convention collective de travail spécifique pour l'introduction du télétravail régulier, le règlement de travail est souvent utilisé comme cadre pour son introduction collective dans l'entreprise. Cela paraît effectivement incontournable pour partir sur des bases saines et équitables...

### **Champ d'application**

Deux formes de télétravail sont exclues de la définition donnée par la CCT n°85 :

- le télétravail mobile. Il s'agit d'un travail qui doit nécessairement être réalisé en déplacement (exemples de télétravailleurs « mobiles » : les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile, ...) ;
- le télétravail décentralisé. Celui-ci est défini comme un travail réalisé dans un local décentralisé qui est mis à disposition par l'employeur (=bureau satellite).

La CCT n°85 ne s'applique donc qu'au télétravail au domicile du télétravailleur ou dans tout autre lieu choisi par lui.

Par ailleurs, elle ne s'applique pas au personnel contractuel de la fonction publique<sup>14</sup>, pour lequel il y a lieu de se tourner vers les dispositions légales énumérées ci-dessus.

### **Le caractère « volontaire » du télétravail**

La CCT n°85 prévoit sur ce point que :

- le télétravail est volontaire aussi bien dans le chef de l'employeur que dans celui du travailleur concerné. Ce qui veut clairement dire qu'un travailleur ne peut pas être contraint au télétravail. Et qu'inversement, le télétravail ne constitue pas un droit pour

<sup>13</sup> « Clés pour ... introduire le télétravail dans une entreprise », SPF Emploi, p.27-28.

<sup>14</sup> Les agents contractuels de la fonction publique sont en effet soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, mais pas à celle du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, de sorte qu'ils n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT n°85.

- lui. Il appartient en principe à l'employeur de juger quelles tâches, quelles fonctions, quels travailleurs entrent en ligne de compte pour le télétravail ;
- le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste de travail. Si ce n'est pas le cas, le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat ;
  - si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande ;
  - si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.

### **Obligation de prévoir le télétravail dans un écrit individuel**

Conséquence logique du caractère volontaire du télétravail, la CCT n°85 exige qu'une **convention écrite** soit conclue **pour tout télétravailleur individuellement**, au plus tard au moment où le télétravailleur commence l'exécution du télétravail.

En cas de contrat de travail déjà en cours, l'accord doit donc faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

S'il s'agit d'un nouveau contrat, l'accord mutuel sur le télétravail pourrait faire partie intégrante du contrat, même si au vu de son côté réversible, ce n'est certainement pas l'option idéale.

Cela veut bien dire en tous les cas qu'il ne suffit pas que le télétravail soit prévu dans une convention collective d'entreprise ou dans le règlement de travail. Pour chaque travailleur qui le pratique, il faut une « convention » signée par les deux parties.

Par ailleurs, l'accord écrit doit être **rédigé conformément aux conditions ci-dessous**. Sachant qu'en l'absence d'un tel accord écrit, le télétravailleur a le droit d'exiger d'exercer ses activités sur le lieu de travail de l'entreprise.

Doivent ainsi figurer dans cet accord :

- La fréquence du télétravail, éventuellement les jours pendant lesquels le télétravail s'effectue et les moments où le travailleur concerné doit être présent dans l'entreprise.  
*La CCT laisse donc une latitude totale aux parties concernées pour fixer le nombre de jours de télétravail qui peuvent être pratiqués.*
- Les moments ou périodes où le télétravailleur doit être joignable et par quels moyens.
- Les moments où le télétravailleur peut faire appel au support technique de l'entreprise.
- Les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts relatifs à l'utilisation de l'équipement, des connexions et des communications. Nous y reviendrons ultérieurement.
- Les conditions et les règles précises pour le retour du travailleur à l'entreprise, et le cas échéant, le terme et/ou la durée du télétravail et la manière de le prolonger.
- Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.

- En outre, cet écrit peut mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer.

Les mentions (6 et 7) relatives au(x) lieu(x) de l'exécution du travail et à l'espace temporel pendant lequel le télétravail peut s'effectuer, apparaissent primordiales pour gérer au mieux les incidents qui pourraient être considérés comme « **accident du travail** ». Le télétravailleur n'est en effet pas totalement à l'abri d'un « accident » dans l'exécution de ses prestations, même lorsqu'il effectue celles-ci à son domicile !

Sur ce point, la CCT n°85 précise, dans ses commentaires, qu'à défaut de la mention relative à la période dans laquelle le télétravail peut s'effectuer (7), en cas d'accident du travail, la présomption que l'accident s'est bien déroulé dans le cadre de l'exécution du contrat, ne s'appliquera que pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur.

Ce qui veut dire que pour que l'accident puisse être accepté comme accident du travail et pris en charge par l'assurance de l'employeur, il appartiendra alors au travailleur d'apporter la preuve que l'accident s'est bien déroulé dans le cadre de l'exécution du contrat, ce qui est rarement une mince affaire ! Ce sera également le cas lorsque l'accident est survenu en dehors de la période convenue dans la convention.

### **Dispositions diverses**

La CCT n°85 met également l'accent sur les points suivants :

- Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits concernant les conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur ;
- Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du temps de travail habituelle dans l'entreprise. Sa charge de travail ne peut être supérieure à celle des travailleurs occupés dans les locaux ;
- L'employeur doit prendre des mesures pour prévenir l'isolement du télétravailleur ;
- L'employeur est tenu de fournir les équipements et le support technique nécessaires et la convention prévoit les règles concernant la prise en charge des coûts afférents ;
- L'employeur et le télétravailleur doivent garantir une protection des données ;
- L'employeur doit informer le télétravailleur des mesures prises pour protéger la sécurité et la santé au travail. Les services de prévention compétents ont accès au lieu de télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations en la matière. Mais si le télétravail s'effectue dans un local habité, l'accord préalable du télétravailleur est requis ;
- Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière. Ils doivent recevoir une formation appropriée ciblée sur les équipements techniques et sur les caractéristiques organisationnelles du télétravail ;
- Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs et syndicaux. Les représentants des travailleurs doivent être informés et consultés sur l'introduction du télétravail.

## **II.4. Focus sur le télétravail occasionnel dans le cadre de la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable<sup>15</sup>**

### **Généralités**

Cette réglementation s'applique aux employeurs et travailleurs du **secteur privé**.

Le télétravail occasionnel est **défini** comme 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.*

Dans quelles circonstances ? Le travailleur peut prétendre à du télétravail occasionnel en cas de force majeure (exemples : en cas de grève de trains imprévue ou en cas de graves intempéries causant de sérieux embarras de circulation<sup>16</sup>) ou pour des raisons personnelles qui l'empêchent d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'entreprise de l'employeur.

Dans les deux cas, il faut néanmoins que la nature du travail ou des activités spécifiques effectuées par le télétravailleur soit compatible avec le télétravail.

Il n'y a **pas de droit absolu** au télétravail occasionnel dans le chef du travailleur. L'employeur a le droit de refuser la demande faite par le travailleur.

Par ailleurs, le télétravail occasionnel peut être réalisé **au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui**.

### **Comment le télétravail occasionnel se met-il en œuvre au sein d'une entreprise ? Nécessité d'un cadre collectif de base ?**

La loi du 5 mars 2017 prévoit que « **Le cadre** dans lequel le travailleur peut demander le télétravail occasionnel **peut être fixé par une convention collective de travail ou par le règlement de travail** ».

Ce n'est donc **pas une obligation** pour les entreprises.

---

<sup>15</sup> Articles 22 à 27 de la loi.

<sup>16</sup> Dans ce dernier cas (graves intempéries), il existe même un système d'avertissement, « l'alerte travail à domicile » : L'IRM dispose d'un système d'avertissement qui lui permet, en cas de risque de conditions météorologiques dangereuses, de lancer des avertissements via différents canaux (le site web et l'application de l'IRM,...) selon des codes de couleur par province, allant du jaune au rouge. Lorsqu'en raison du risque de routes glissantes, un code orange ou rouge est en vigueur dans une province (ou une région spécifique), en plus du lancement de l'avertissement du risque de routes glissantes, les employeurs et les travailleurs seront également invités à avoir recours, dans toute la mesure du possible, à la possibilité du travail à domicile. Pour plus de détails : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail/alerte-travail-domicile>.

Dans le cas où l'entreprise opte néanmoins pour l'établissement d'un cadre collectif, celui-ci doit alors au moins déterminer les éléments suivants :

- 1° les fonctions et/ou activités dans l'entreprise qui sont compatibles avec le télétravail occasionnel ;
- 2° la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel ;
- 3° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et du support technique ;
- 4° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- 5° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.

### **Nécessité d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur**

Concrètement, le travailleur doit demander le télétravail occasionnel préalablement et dans un délai raisonnable à son employeur en lui indiquant le motif.

L'employeur qui estime ne pas pouvoir accéder à la demande doit informer le travailleur de ses raisons le plus rapidement possible par écrit (par lettre ou par voie électronique).

Si l'employeur est favorable, employeur et travailleur s'accordent de commun accord sur les modalités du télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants :

- 1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique (exemple : mise à disposition d'un ordinateur portable) ;
- 2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- 3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (exemple : indemnité forfaitaire en cas d'utilisation d'un ordinateur personnel).

Contrairement au télétravail régulier, le télétravail occasionnel ne doit pas nécessairement être consigné dans un accord écrit, une simple correspondance pouvant donc suffire....

### **Conditions de travail**

Tout comme le télétravailleur régulier, le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Il doit donc prêter le même nombre d'heures de travail que celui prévu dans son horaire de travail, sans qu'il soit tenu de respecter strictement son horaire de travail<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail/teletravail-occasionnel>

## Le télétravail et la crise sanitaire du Covid 19

Belgique, mars 2020. Le coronavirus provoque une explosion soudaine de la pratique du télétravail à domicile. Contrairement aux cadres réglementaires existants qui, comme nous l'avons vu, reposent sur le caractère volontaire du télétravail, cette généralisation du télétravail se déroule sur le mode de la contrainte. Et ce, dans le cadre des mesures gouvernementales visant à limiter la propagation du virus, celles-ci ayant érigé le télétravail à domicile comme un des moyens de lutter contre la propagation de celui-ci.

L'injonction du télétravail s'est déclinée sous différentes formes, au gré de l'évolution de la pandémie **(point A)**.

Sur le plan juridique, le faible pourcentage d'entreprises qui avaient déjà intégré le télétravail comme mode d'organisation du travail, ont partiellement pu se raccrocher aux cadres qu'elles avaient déjà élaborés et que nous avons détaillés ci-avant. Soit dans le cadre de la CCT n°85 sur le télétravail régulier, soit dans le cadre du télétravail occasionnel, la pandémie pouvant facilement être considérée comme un cas de force majeure permettant le recours à celui-ci.

Celles qui ne l'avaient pas encore intégré ont, vaille que vaille, tenté de mettre des cadres en place, ce qui n'a pas été chose aisée dans ce contexte. Et les moins réactives ont laissé les choses se faire sans cadre, puisque le télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités depuis mars 2020 échappait à tout cadre contraignant. C'est la raison pour laquelle début 2021, à l'initiative des syndicats, le Conseil national du travail a adopté une CCT concernant le télétravail obligatoire dans le cadre de la pandémie, afin d'obliger les entreprises qui ne l'avaient pas encore formalisé, laissant ainsi la relation de travail à distance dans un *no man's land* insécurisant, à élaborer un cadre **(point B)**.

### I. Récapitulatif des mesures d'urgence prises depuis le début de la pandémie en lien avec l'injonction de télétravail

**Du 18 mars 2020 au 3 mai 2020** : le recours au télétravail est obligatoire dans toutes les entreprises des secteurs non essentiels, pour toutes les fonctions pour lesquelles cela est possible. Un employeur peut donc obliger ses collaborateurs à travailler depuis leur domicile. Seules les entreprises des secteurs essentiels échappent à cette obligation. Celles-ci sont tenues de mettre en œuvre le télétravail dans la mesure du possible.

**A partir du 4 mai 2020** : le télétravail passe en mode « recommandé ».

**A partir du 29 juillet 2020** : le télétravail à domicile est hautement recommandé dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

**A partir du 19 octobre 2020** : le télétravail est la règle pour les fonctions qui s’y prêtent et dans le respect de la continuité de la gestion des entreprises et organisations, services et activités.

**A partir du 2 novembre 2020** : le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, sauf si c’est impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l’entreprise, de ses activités ou de ses services.

**A partir d’avril 2021** : pour essayer d’endiguer la troisième vague de coronavirus qui menace et mieux contrôler l’obligation de télétravail, le gouvernement a imposé aux entreprises l’obligation d’enregistrer mensuellement le nombre de travailleurs présents dans l’entreprise, parce qu’ils ne peuvent pas télétravailler, via une application électronique de l’ONSS. Cette obligation d’enregistrement n’est plus d’application depuis le **1<sup>er</sup> juillet 2021**.

**Depuis le 27 juin 2021<sup>18</sup>**, le télétravail n’est plus obligatoire, mais reste hautement recommandé par les autorités dans toutes les entreprises, associations et services, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s’y prête.

**A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021<sup>19</sup>** : le télétravail n’est plus fortement recommandé dans les entreprises et institutions en Belgique, à l’exception de la Région de Bruxelles-Capitale tant que la couverture vaccinale n’y est pas meilleure : le télétravail y est encore fortement recommandé. Par ailleurs, lors du Comité de concertation du 20 août 2021, **invitation a été faite aux employeurs d’ancrer structurellement le télétravail dans leur mode d’organisation**. Au moment de cette clôture de cette publication, cette invitation n’a pas encore été formalisée dans un texte réglementaire.

## II. Adoption d’un cadre réglementaire temporaire : la CCT n° 149 du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus<sup>20</sup>

*Deux préalables importants :*

1. cette CCT ne concerne que les entreprises concernées par l’injonction de télétravail, qui n’avaient pas encore de cadre collectif permettant le recours au télétravail ou d’accords individuels avec les travailleurs concernés à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;

<sup>18</sup> Arrêté ministériel du 23 juin 2021 modifiant l’arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, *M.B.*, 24 juin 2021.

<sup>19</sup> Arrêté ministériel du 25 août 2021 modifiant l’arrêté ministériel du 28 octobre 2020 contenant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, *M.B.*, 26 août 2021.

<sup>20</sup> Cette CCT, conclue au sein du Conseil national du travail, a été rendue obligatoire par l’arrêté royal du 28 mars 2021 rendant obligatoire la CCT n° 149 (publié au *M.B.* du 5 mai 2021 et entré en vigueur le 15 mai 2021). Pour la CCT dans son intégralité : <https://www.teletravailler.be/storage/main/cct-149-26.01.2021.pdf>

2. ce nouveau cadre se veut temporaire et cessera normalement d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Pour les entreprises qui avaient déjà conclu un accord en matière de télétravail, rien n'a donc changé : les CCT, les accords individuels ou les politiques de télétravail (élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale) conclus ou adoptés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ont continué à s'appliquer dans les situations où le gouvernement recommande fortement ou impose le télétravail dans le cadre de la crise du coronavirus.

Notons que rien n'empêche cependant les entreprises concernées de développer un instrument à durée indéterminée avec des mesures additionnelles, plus protectrices, sur la base par exemple de ce qui existe au niveau de la réglementation relative au télétravail structurel (CCT n°85).

### **Voici les grandes lignes de la CCT n°49.**

#### ***Au niveau de la forme***

Les entreprises peuvent reprendre ces règles dans une CCT conclue au niveau de l'entreprise ou décider de modifier leur règlement de travail, de conclure des accords individuels ou de communiquer explicitement les politiques de télétravail, par exemple, via l'intranet ou un e-mail ou au moyen d'une réunion en visioconférence.

#### ***Principes à respecter***

- L'application des droits et obligations en matière de conditions de travail doivent être les mêmes que ceux appliqués dans les locaux de l'employeur ;
- le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Les modalités des horaires peuvent être, si besoin, spécifiées via des accords ;
- la charge de travail et les critères de résultats restent les mêmes que ceux appliqués dans l'entreprise ;
- l'employeur a la possibilité d'exercer, « de manière adéquate et proportionnée », un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail, et ce, dans le respect des normes en matière de vie privée ; le travailleur doit être informé de la manière dont ce contrôle est exercé ;
- les droits collectifs doivent être respectés et garantis. Pour assurer une communication effective avec les représentants des travailleurs, ces derniers doivent bénéficier des facilités nécessaires à cette fin (comme les équipements et outils numériques adéquats).

***Obligation de conclure des accords, pour chaque personne qui télétravaille, à propos des aspects suivants***

- la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire à l'accomplissement des tâches du télétravailleur, ainsi que la mise en place d'un soutien technique ;
- la prise en charge par l'employeur, en cas d'utilisation par le télétravailleur de son propre équipement, des frais d'installation de programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement ;
- les frais de connexion supplémentaires.

***Des discussions, et si possible (!) des accords, pour chaque personne qui télétravaille, à propos des éléments suivants***

- les modalités des horaires de travail si ceux-ci doivent être adaptés, compte tenu de la conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- les modalités du contrôle quant aux résultats et/ou aux critères d'évaluation ;
- les périodes d'accessibilité et de non-accessibilité du télétravailleur.

***Des informations sur le bien-être des travailleurs en télétravail***

La CCT intègre également la dimension du bien-être des travailleurs en situation de télétravail. Les personnes concernées devront être informées quant à l'aménagement des postes de travail, la bonne utilisation des écrans de visualisation, ou encore le support technique et informatique.

Ces informations doivent être basées sur une analyse de risque, qui devra également se pencher sur la dimension psychosociale et les aspects relatifs à la santé propres à la situation de télétravail.

Les télétravailleurs doivent être informés des noms et coordonnées des : supérieurs hiérarchiques directs, conseillers en prévention pour la sécurité au travail, la médecine du travail et, le cas échéant, la personne de confiance.

Des mesures doivent être prises par les employeurs pour maintenir le lien entre les travailleurs en situation de télétravail et prévenir les situations d'isolement, avec une attention particulière portée aux personnes considérées comme vulnérables (par exemple, les télétravailleurs qui, en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail). L'employeur peut, entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires.

Il est prévu également que le personnel et la direction reçoivent une information et, éventuellement, une formation, concernant les modalités et spécificités relatives au télétravail.

## Le point sur deux questions récurrentes

### I. La question des équipements liés au télétravail et de l'intervention financière de l'employeur dans les frais liés au télétravail

Vous (et nous !) sommes nombreux, télétravailleurs novices et improvisés de la crise sanitaire à nous être posés (et à nous poser !) ce type de questions :

*« Au fait, est-ce que mon employeur n'est pas censé me mettre du matériel informatique à disposition ? » .....*

*« Bon, c'est vrai que j'ai un ordi personnel, ça ne me dérange pas en soi de l'utiliser pour le boulot, mais ... un petit défraiement serait quand même le bienvenu ! » ...*

*« Et puis, mine de rien, j'utilise aussi mon téléphone privé, et du coup, ça arrive que je dépasse mon forfait » ...*

*« Et j'ai chauffé plus que d'habitude, ma consommation d'électricité a aussi légèrement augmenté » ....*

Les seuls télétravailleurs à ne pas avoir eu à se poser ces questions, sont normalement ceux qui travaillent pour une entreprise qui avait déjà intégré le télétravail comme mode d'organisation du travail, et qui de ce fait, avait déjà donné un cadre réglementaire à ces questions, dans une CCT interne à l'entreprise, ou son règlement de travail, ou une « politique de télétravail », ou encore dans le cadre d'une convention individuelle de télétravail.

En effet, ces questions sont abordées dans le cadre du télétravail régulier organisé par la CCT n°85 et dans le cadre du télétravail occasionnel introduit par la loi du 5 mars 2017.

Le cadre temporaire de celui de la CCT n°149 sur le travail recommandé ou obligatoire pendant la crise du coronavirus (que nous nommerons « CCT Télétravail Corona ») les envisage également.

Néanmoins, le **cadre** est, sur certains points, tellement **évasif** qu'il reste toutefois difficile d'être convaincu de l'étendue des droits du travailleur sur ces questions, qui regroupent trois aspects différents.

## La fourniture des équipements nécessaires au télétravail (ordinateur, programmes informatiques, téléphone portable, ...)

Sur cette question, on trouve déjà une **base** dans la loi fondamentale en matière de contrats de travail, qui prévoit que « *l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, les temps et au lieu convenus, notamment en **mettant à sa disposition**, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, **les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail*** »<sup>21</sup>.

A cette obligation de base, viennent s'ajouter les autres obligations spécifiques au télétravail que l'on retrouve, en ce qui concerne le **télétravail régulier** dans le secteur privé, dans la CCT n°85, dont l'article 9 prévoit que :

*L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et des les entretenir.*

*Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien, ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement liés au télétravail **incombent à l'employeur**. Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clé de répartition fixée entre les parties.*

Dans ce cas de figure (utilisation de son propre matériel), l'employeur est donc tenu d'intervenir dans les frais susmentionnés, mais le montant de l'intervention et la manière de le calculer sont totalement laissés à l'appréciation des parties contractantes.

Notons également que le télétravailleur a quant à lui l'obligation :

- d'informer immédiatement l'employeur en cas de panne de l'équipement utilisé ou en cas de force majeure ;
  - de restituer l'équipement en bon état, ce qui posera le cas échéant, la question toujours délicate de la responsabilité du travailleur en cas de dommages causés aux équipements
- ...

Dans la cadre du **télétravail occasionnel**, la loi du 5 mars 2017 prévoit en son article 26, § 3, que :

*L'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités du télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants :*

*1° la mise à disposition **éventuelle** par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique;*

*[...]*

*3° la prise en charge **éventuelle** par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel.*

---

<sup>21</sup> Article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ce qui veut dire clairement, qu'il n'y a pas, dans le cadre du télétravail occasionnel, d'obligation dans le chef de l'employeur d'intervenir dans les frais relatifs au télétravail.

La « CCT **Télétravail Corona** », prévoit quant à elle en son article 7 que :

*Des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur, [...], concernant :*

- *la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail, par exemple la mise à disposition d'un ordinateur portable ;*
- *en cas d'utilisation des propres équipements du télétravailleur, la prise en charge par l'employeur des frais d'installation des programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement et d'entretien et d'amortissement.*

### **Les frais de connexion et de communication**

Dans le cadre du **télétravail régulier**, l'article 9 de la CCT n°85 prévoit explicitement que « **l'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail** ». Il s'agit donc là d'une obligation de prise en charge.

Dans le cadre du **télétravail occasionnel**, la loi ne prévoit pas l'obligation de prise en charge des coûts des connexions et communications liés au télétravail occasionnel. Il s'agit donc dans ce cadre d'une **prise en charge éventuelle**.

Dans le cadre de la **CCT 149 « corona »**, l'article 7 prévoit que :

*« Des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur, [...], concernant :*

- *les frais de connexion supplémentaires.*

### **Les autres coûts liés directement au télétravail**

Outre l'équipement informatique, le travailleur s'expose à d'autres dépenses liées au télétravail à domicile, comme les frais d'abonnement à internet, d'électricité, de gaz, d'eau, d'aménagement du bureau, de mobilier de bureau,...

Pour ce qui est du **télétravail régulier**, la CCT n°85 est muette sur ce point, qui est donc laissé à l'appréciation des parties.

Ce point n'est pas davantage évoqué dans le cadre du **télétravail occasionnel** organisé par la loi du 5 mars 2017.

La « CCT **télétravail corona** » établit, quant à elle, à la fin de son article 7, que « *Ces accords prennent en compte le cadre plus global de l'ensemble des coûts et frais ou compensations versés par l'employeur au télétravailleur en période de crise sanitaire du coronavirus* »...

## Dans les faits, qu'est-ce qui se fait !?

Comme on le voit, même lorsqu'il y a obligation d'intervention dans le chef de l'employeur, la manière de déterminer cette intervention n'est pas fixée par les cadres réglementaires eux-mêmes, ce qui veut dire que les parties pourraient même « convenir » d'une absence d'intervention...

Cela explique en tous cas que la majorité des employeurs qui interviennent dans ces coûts, s'inspirent, dans les faits, des législations de sécurité sociale et fiscale, afin « que tout le monde s'y retrouve au mieux ! ».

En cours de pandémie, les deux administrations concernées (SPF Finances et ONSS) se sont heureusement alignées sur les mêmes principes et montants maximaux jusqu'auxquels les indemnités payées par l'employeur en lien avec le télétravail ne sont ni soumises à des cotisations sociales, ni à des retenues fiscales, passant donc telles quelles de la poche de l'employeur à celle du travailleur.

L'administration fiscale (SPF Finances) a rédigé, en février 2021, une circulaire fixant des balises assez claires en la matière, consultable via le lien suivant<sup>22</sup> :

<https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/fisconet/document/c4b263eb-091c-4a11-8ad0-24e2b11bb7db>

Voici les grandes lignes de ladite circulaire :

### **Télétravailleurs visés par la circulaire**

L'« indemnité forfaitaire de bureau » peut être octroyée aux travailleurs qui effectuent du **télétravail de manière structurelle et sur base régulière**.

**Où ?** Le télétravail doit être effectué **dans les locaux privés du travailleur**.

**A partir de quelle fréquence ?** au sens de ladite circulaire, **l'indemnité peut être octroyée à partir de l'équivalent d'une journée de travail par semaine** (p. ex., une journée de travail complète par semaine, deux demi-journées de travail par semaine ou plusieurs jours comprenant quelques heures prestées pendant le temps normal de travail). Cette évaluation s'effectue sur une base mensuelle.

---

<sup>22</sup> L'ONSS a fait savoir par la suite, que le même traitement serait appliqué en matière de cotisations sociales : <https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>

### Forme des indemnités payées par l'employeur.

L'indemnité forfaitaire de bureau décrite dans la circulaire couvre tous les frais de bureau. Il s'agit de tous les frais qui doivent être engagés couramment pour pouvoir exercer une activité professionnelle de manière normale. Sont, par exemple, compris dans l'indemnité forfaitaire de bureau :

- l'usage d'un espace de bureau dans le logement du travailleur (y compris la location et les amortissements éventuels de l'espace) ;
- les fournitures informatiques et d'impression (ne sont pas visés ici l'imprimante et l'ordinateur eux-mêmes, mais par exemple le papier, une clé USB, un tapis de souris, de l'encre, etc.) ;
- les fournitures de bureau (dossiers, blocs de cours, stylos à bille, etc.) ;
- les fournitures de base telles que l'eau, l'électricité et le chauffage ;
- les frais d'entretien ;
- les frais d'assurance ;
- le précompte immobilier ;
- le café, l'eau, les rafraîchissements.

Signalons également que l'employeur et le travailleur peuvent opter, au lieu de l'indemnité forfaitaire, pour une intervention sur la base des dépenses effectives justifiées par le travailleur.

### Pour quels montants ?

Un employeur peut **octroyer une indemnité forfaitaire de bureau d'un montant maximal de 129,48 €<sup>23</sup> par mois** aux travailleurs qui effectuent du télétravail de manière structurelle et sur base régulière.

Lorsque le montant mensuel octroyé est supérieur au montant maximum et qu'aucune pièce justificative n'est fournie pour justifier la hauteur de ce montant, la partie imposable de l'indemnité, à savoir la partie de l'indemnité dépassant le montant maximum, est alors soumise au précompte professionnel.

La circulaire précise qu'en cas de prestations à **temps partiel**, le montant maximal ne doit pas être réduit proportionnellement. Si un travailleur à temps partiel effectue effectivement du télétravail de manière structurelle et régulière, l'employeur peut accorder l'indemnité forfaitaire de bureau maximale, indépendamment du nombre d'heures prévu dans le contrat de travail.

Le montant de l'indemnité forfaitaire de bureau peut également être payé pendant les congés annuels ordinaires.

---

<sup>23</sup> Pour les mois d'avril à septembre 2021, le gouvernement a décidé d'augmenter le montant maximal à 144,31 € par mois, afin que l'indemnité reflète mieux les coûts réels encourus. *SPF Finances, 01/07/2021, [www.fisconetplus.be](http://www.fisconetplus.be)*

### L'indemnité forfaitaire de bureau peut-elle être cumulée avec d'autres indemnités forfaitaires ?

L'employeur peut accorder, en plus de l'indemnité forfaitaire de bureau de 129,48 € par mois, les indemnités forfaitaires complémentaires suivantes :

- une indemnité d'un montant maximal de 20 € par mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'une connexion et d'un abonnement internet privés, et
- une indemnité d'un montant maximal de 20 € par mois pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un ordinateur privé avec périphériques, *ou*
- une indemnité d'un montant maximal de 10 € par mois (5 € par élément) pour l'utilisation à des fins professionnelles d'un deuxième écran d'ordinateur, d'une imprimante et/ou d'un scanner personnels, sans ordinateur privé.

La circulaire envisage également le cumul possible avec une *mise à disposition de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique* ou encore avec le *remboursement du prix d'achat de mobilier de bureau et/ou de matériel informatique*.

### Entrée en vigueur

La circulaire est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2021, mais l'administration tiendra compte des principes qui y sont repris pour les situations de télétravail qui se sont produites depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **II. L'employeur peut-il imposer à ses travailleurs de revenir travailler dans l'entreprise ?**

*« Mon employeur a-t-il le droit d'exiger que je revienne travailler dans l'entreprise, du jour au lendemain, alors que cela fait x semaines ou mois que je suis en télétravail à 100 % »*

Vous avez été nombreux à nous poser cette question, principalement dans les périodes de déconfinement, durant lesquelles le télétravail est passé du mode « obligatoire » au mode « vivement/hautement recommandé ».

D'un point de vue du droit du travail, l'injonction de télétravail à domicile s'est inscrite dans le cadre de l'obligation de l'employeur de veiller à ce que les travailleurs puissent travailler dans des conditions convenables au point de vue de leur sécurité et de leur santé, comme le prévoit l'article 20,2°, de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

Néanmoins, l'employeur a conservé le droit qui lui est reconnu de prendre les mesures qu'il estime nécessaires pour garantir la continuité des services de son entreprise, pour autant bien sûr qu'il respecte les mesures sanitaires imposées par les autorités, qui ont, comme nous l'avons vu, varié au gré des vagues successives de confinement et de déconfinement.

Si les mesures sanitaires le permettent (en fonction du moment mais également de la nature de son activité (cfr. secteurs essentiels/non essentiels notamment), il est donc légitime qu'un employeur demande à ses travailleurs de réintégrer l'entreprise, pour autant qu'il ait bien mis en place toutes les mesures de prévention recommandées par les autorités pour empêcher la propagation du virus sur le lieu de travail. Ces mesures (distanciation sociale, équipements,...) sont principalement reprises dans le « Guide générique » et les différents guides sectoriels élaborés au niveau des secteurs d'activités<sup>24</sup>. Idéalement, la manière d'appliquer concrètement ces mesures aura dû être concertée entre l'employeur et les organes de représentation sociale de l'entreprise (CE, CPPT, délégation syndicale), ou à défaut, avec les travailleurs eux-mêmes.

Une fois réintégré le lieu de travail, le travailleur qui estime que les mesures de prévention nécessaires ne sont pas appliquées, pourra en référer au service de médecine du travail auquel son employeur est affilié ou, si nécessaire, au Contrôle du Bien-être au travail du SPF Emploi<sup>25</sup>, afin que celui-ci enjoigne, le cas échéant, à l'employeur de les appliquer, ou lui interdise de faire travailler les travailleurs au sein de l'entreprise.

On ajoutera, sortant du contexte de la pandémie, que dans les cas où le télétravail a été inclus dans un avenant au contrat de travail, il faudra bien sûr tenir compte de ce qui y a été prévu en termes de modalités de fin.

Même si ces « retours forcés » sur les lieux de travail ont parfois été vécus difficilement, par des travailleurs anxieux à l'idée de prendre plus de risques en se rendant de nouveau sur le lieu de travail ou parfois perturbés de devoir renoncer au nouveau quotidien auquel bon nombre se sont finalement accoutumés, il ne faut pas perdre de vue que, d'un point de vue du droit du travail, le télétravail reste une modalité d'organisation du travail qui repose sur un accord entre les deux parties au contrat : l'employeur et le travailleur. Et qu'il n'y a pas (ou pas encore (!?)), dans le chef du travailleur, de droit au télétravail.

---

<sup>24</sup> Le **guide générique** vise à proposer des mesures de prévention concrètes et réalisables pour soutenir les employeurs et protéger les travailleurs au travail, pendant les trajets vers et depuis le lieu de travail (par exemple, les transports en commun), ou pendant d'autres activités liées au travail (par exemple, l'utilisation des réfectoires, des vestiaires et autres équipements sociaux, les contacts avec les clients, les fournisseurs et les sous-traitants, etc.). Il est complété par des guides/protocoles sectoriels. Ensemble, ils sont considérés comme des bonnes pratiques dont le respect fait présumer que l'employeur a pris des mesures de prévention appropriées dans le cadre du coronavirus. Pour les consulter : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/coronavirus/guide-generique-et-guides-sectoriels-au-travail-en-toute-securite-pendant-la>

<sup>25</sup> Contact des directions régionales compétentes : <https://emploi.belgique.be/fr/propos-du-spf/structure-du-spf/inspection-du-travaildg-contrôle-du-bien-etre-au-travail-7>

## Les enjeux et défis liés au développement du télétravail

Ces derniers mois, pas une semaine ne passe sans qu'un article de presse ne soit consacré à la pratique du télétravail et aux enjeux que celui-ci représente en termes d'organisation du travail. Dans le cadre de cette modeste publication, nous nous contenterons de mettre en avant certains de ceux-ci, en partant de témoignages ou de questions soulevées dans le cadre de nos permanences juridiques. Pour une analyse globale de cette question en plein devenir, vous trouverez en fin de publication, les références d'un certain nombre d'articles.

**« Le télétravail, c'est réservé aux intellos ! », (M.B, ouvrier dans la grande distribution)**

Même si la crise sanitaire a donné à la pratique du télétravail un coup d'accélérateur sans précédent, qui laisse à penser que celui-ci va s'intégrer sur le long terme dans l'organisation de la majorité des entreprises, il nous paraît important de relever que ce **mode d'organisation n'est pas et ne sera pas accessible à tous les travailleurs**. Tout simplement parce que tout travail n'est en soi pas réalisable au domicile du travailleur. Evidence bien sûr... Mais l'on voit qu'au sein d'une entreprise, l'**identification des fonctions télétravaillables** et a fortiori de celles qui ne le sont pas, constitue un enjeu important, puisqu'il divise les travailleurs entre ceux qui ont la possibilité de le pratiquer et ceux qui ne l'ont pas. La question de compensations éventuelles par rapport aux avantages que peut comporter le télétravail pour les travailleurs dont la fonction n'est pas télétravaillable (par exemple, en aménagements d'horaires) commence légitimement à se poser çà et là. Nous pensons que cet enjeu, qui questionne le principe de l'égalité des travailleurs, doit pour l'avenir faire l'objet d'une attention particulière.

**« En plus de gagner le temps de déplacement, j'estime que je gagne énormément de confort à travailler chez moi, je mange mieux, je suis plus concentrée, moins stressée, et l'articulation avec la vie de famille est plus facile », (L-A. V).**

Parmi les points positifs, exprimés par les travailleurs et intéressants pour les entreprises (!), l'**effet bénéfique** du télétravail sur le **niveau de concentration** des travailleurs et donc **d'efficacité** dans l'accomplissement de leurs tâches et de **rentabilité** pour les entreprises, est souvent mis en avant. A une époque où l'*openspace* s'était largement répandu, la crise sanitaire a montré qu'isoler un travailleur peut contribuer au fait qu'il travaille de manière plus efficace, pour les tâches qui ne demandent pas d'interactions avec d'autres travailleurs en tous les cas. Ce surcroît d'efficacité serait en partie lié au fait que le travail à distance fait l'économie du temps habituellement passé dans les rapports sociaux sur le lieu de travail, dans le cadre d'échanges purement professionnels ou simplement conviviaux...

Sur ce point, il ressort de premières études que le surplus d'efficacité des travailleurs « en isolement » se constate jusqu'à une pratique du télétravail de maximum 2 jours par semaine ou de 50% du temps de travail, mais qu'au-delà, l'impact sur la productivité a tendance à s'atténuer<sup>26</sup>. Bien qu'idéologiquement hostiles à ces objectifs de rentabilité toujours accrus, nous trouvons intéressant de relever ces études, car ce constat permet de mettre en avant qu'à trop vouloir isoler les travailleurs chacun chez eux, on constate également que beaucoup de télétravailleurs finissent par mettre plus de distance en termes d'adhérence et d'investissement dans leur travail. Et que le sentiment de participer à un collectif, qui constitue un des moteurs d'une entreprise, peut être impacté négativement par une pratique du télétravail trop intensive.

Par ailleurs, parmi ceux et celles qui ont expérimenté le télétravail ces derniers mois, une **meilleure articulation avec la vie de famille**, grâce à une plus grande autonomie dans l'organisation de la journée de travail, est une autre des considérations positives qui s'entend largement. Qui ne commence pas sa journée de télétravail par lancer une petite machine à laver !? Qui ne profite pas de la pause de midi pour vite faire ses courses du soir... ? Cela paraît incontestable, le télétravail permet de **concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie privée**. A des degrés divers, certes, parce que tous les télétravailleurs ne disposent pas d'un logement équitablement adapté pour travailler dans des conditions optimales (*quand la table de la salle à manger devient aussi son bureau et qu'il faut en plus parfois le partager avec son/sa partenaire, ou ses enfants qui y font leurs devoirs...*), que tous les télétravailleurs ne sont évidemment pas logés à la même enseigne en termes d'exigences d'objectifs à atteindre et/ou de contrôle de leur temps de travail. Et, accessoirement, que dans les ménages 'traditionnels', c'est surtout la mère de famille, télétravailleuse, qui aura le loisir de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle...

Néanmoins, comme c'est souvent le cas, cet avantage a son **revers**. Des études sur le télétravail montrent qu'une fois mis en télétravail, de nombreux travailleurs connaissent une **augmentation de leur temps de travail** quotidien<sup>27</sup>. Soit parce qu'ils compensent les temps consacrés à leur vie privée en décalant leurs journées de travail, soit parce que, économisant leurs temps de déplacement, ils commencent leurs journées plus tôt et/ou les terminent plus tard que s'ils étaient au bureau. Ou encore simplement parce que leur outil de travail se confondant avec leur propre outil de communication et de divertissement (on pense ici au PC, à la tablette, au smartphone du travailleur), certains ne résisteront pas à regarder une dernière fois leurs mails professionnels avant d'aller se coucher par exemple... Cette augmentation du temps de travail, qui n'est donc pas nécessairement le fait même des entreprises, est partiellement liée à la **difficulté que comporte le télétravail à domicile de maintenir des frontières temporelles et psychologiques claires entre les deux sphères**,

---

<sup>26</sup> « Télétravail : solution d'avenir ou boom éphémère ? », Hansez I., Taskin L., Thisse J.-F., in *Regards économiques*, n°164, Juin 2021, p.2.

[https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com\\_reco&view=article&cid=214](https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=214)

<sup>27</sup> Une étude de la Harvard Business School de l'université de New-York a mis en évidence que les télétravailleurs travaillent en moyenne 49 minutes de plus par jour pendant le Covid-19, qu'en temps normal au bureau. Source : « Télétravail : les « nouveaux Temps modernes » ? », Jassogne P., Alter échos, n°494, juin 2021.

**privée et professionnelle**, puisque la frontière spatiale (distinction lieu de travail, domicile privé), n'est plus là pour les induire !

*« Pendant les confinements, ma maison avait perdu sa fonction principale : m'offrir une zone de décompression, de repos et de détente ». (F.C., Directrice d'une association)*

Il nous semble donc primordial que les entreprises prêtent une attention particulière à ce phénomène, qui joue sur un équilibre délicat.

L'atteinte de cet équilibre aura également un impact sur le **niveau général de stress du télétravailleur et sur son « bien-être au travail »**.

Selon certains observateurs, l'isolement du travailleur constitue une difficulté supplémentaire en matière de bien-être au travail et de charge psychosociale, dans la mesure où le télétravailleur est *de facto* seul face à ses difficultés, qu'elles soient relatives au contenu du travail, aux **conditions ergonomiques** (matériel de bureau adapté) ou aux relations avec le/les supérieurs ou le/les collègues.

On pense également à la difficulté que représente, tant pour les travailleurs concernés que pour les entreprises, l'intégration de nouveaux travailleurs dans un contexte de télétravail.

Par ailleurs, les **modalités de contrôle du travail à distance** mises en place auront également un impact sur le bien-être du travailleur, certaines entreprises n'hésitant pas à adopter des modes de contrôle pour le moins infantilisants .....

*« Si ma souris ne bouge pas pendant plus que 5 minutes, j'ai déjà un rapport ! »  
(C.B., employée)*

Pour terminer, un témoignage mettant en lumière le risque, déjà évoqué, d'une dérive pointée par de nombreux observateurs : celui que l'individualisation du travail induite par le télétravail (chacun chez soi face à des objectifs individualisés) ait pour conséquence la **diminution ou la perte de la dimension collective du travail**, qui ne peut que fragiliser les organisations de travail sur le long terme, en amenuisant les vertus du travail collectif, telles que l'émulation, la créativité, l'innovation,...

*« Pendant les réunions en visio-conférence, beaucoup de collègues disaient souvent que les contacts en vrai avec les autres leur manquaient, mais quand l'entreprise a proposé qu'on puisse revenir au bureau sur base volontaire un jour par semaine, presque personne n'a répondu positivement ... » (J.M, employé dans une banque)*

## En guise de conclusion

Avant la crise sanitaire, la pratique du télétravail était assez marginale. Elle concernait encore un faible pourcentage de travailleurs et se limitait généralement à une partie restreinte de leur temps de travail.

Progressivement, on s'est mis à parler de travailleurs de plus en plus demandeurs de recourir au télétravail, au nom d'une meilleure conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée, mais d'entreprises pour la plupart encore assez réticentes.

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire, entreprises et travailleurs ont été contraints de l'appliquer, du jour au lendemain, et le plus souvent pour la totalité du temps de travail.

Le télétravail obligatoire est véritablement apparu comme une des armes de l'arsenal de lutte contre la pandémie, garantissant au mieux, dans le monde du travail, le principe de distanciation sociale, véritable ligne directrice dans la lutte contre la propagation du Covid-19.

Bien que cette crise sanitaire ne soit pas encore totalement dernière nous, avec la vaccination massive de la population, le retour des travailleurs dans les entreprises a commencé à s'amorcer.

Néanmoins, tout le monde semble s'accorder sur le fait que le télétravail va, voire même « doit », à l'avenir, s'instaurer de manière structurelle comme mode d'organisation du travail. On parle de plus de la moitié des salariés qui pourrait continuer à travailler en partie à domicile.

Cette conviction, alimentée par de nombreuses études, semble s'imposer de manière inéluctable, parce que l'expérience forcée du télétravail aurait finalement séduit les parties concernées. Tant les travailleurs, qui semblent pour partie réticents à réintégrer le bureau « comme avant », que les employeurs, qui ont dû constater que les travailleurs semblaient parfois même plus productifs en travaillant à leur domicile ! Dans leur chef, l'idée déjà sous-jacente au développement « pré-covid » du télétravail, de faire des économies d'échelle, en limitant notamment les frais immobiliers et de bureau au sens large, a également continué à cheminer durant la crise. L'équation de base est simple : moins de travailleurs au bureau, moins de surface de bureau nécessaire. Par ailleurs, le télétravail, en raison de son effet bénéfique pour l'environnement, permet également de rencontrer des objectifs de développement durable.

Evolution inéluctable donc, même si la crise sanitaire a déjà aussi révélé certaines limites du télétravail intensif : risques d'isolement et d'épuisement accrus des travailleurs, caractère inéquitable des conditions de travail intrinsèquement liées aux conditions de la vie privée du télétravailleur, déshumanisation des organisations, perte des atouts de la dimension collective du travail, ...

La sociologue du travail, Dominique Meda va jusqu'à craindre que le télétravail à grande échelle participe à un processus de disparition de l'entreprise et du salariat, au profit de relations de nature commerciale<sup>28</sup>.

Certains évoquent également le risque que le processus de délocalisation des services, déjà en cours depuis de nombreuses années, s'intensifie davantage encore en cas de recours plus généralisé au télétravail. Selon la logique « *si mes prestations peuvent être réalisées uniquement de manière virtuelle, pourquoi pas payer moins cher un travailleur à l'autre bout du monde pour les effectuer ?* »...

Au moment où nombre d'entreprises sont occupées à se demander quelle place elles vont à l'avenir donner au télétravail dans leur organisation, notamment en termes de fréquence, la considération suivante nous paraît particulièrement pertinente : « *En résumé, une nouvelle organisation du travail basée sur la déslocalisation des emplois pourrait être favorable aux entreprises. On doit, dans ce cas, se demander pourquoi elles n'ont pas adopté le télétravail avant la crise sanitaire actuelle. En effet, le télétravail était déjà possible depuis un certain temps, quand bien même l'efficacité actuelle des TIC est supérieure à ce qu'elle était dans un passé proche (et inférieure à ce qu'elle sera dans un futur proche). Pourtant, comme on l'a vu, le télétravail à domicile régulier ne fut pas mis en œuvre de manière systématique. Cela suggère que le regroupement de travailleurs en un même lieu présente aussi des avantages qui ne doivent pas être ignorés et que les entreprises ont déjà intégré dans leurs stratégies* »<sup>29</sup>.

La crise sanitaire a mis en exergue les bénéfices que les uns et les autres peuvent retirer du télétravail ainsi que les premiers écueils à éviter. Nous pensons également important de prendre le temps de réfléchir à tout ce que le « travail en présentiel » apporte, et aux individus, et aux collectifs, et qui pourrait se perdre en laissant trop de place au télétravail.

Par ailleurs, au vu de l'intensification générale du télétravail, des voix, notamment syndicales, pointent la nécessité d'un cadre juridique plus affiné. Nous l'avons vu, le cadre juridique existant (la CCT n°85) en ce qui concerne le télétravail structurel date de 2005 et n'a plus été adapté depuis. La seule réglementation élaborée depuis le début de la crise sanitaire (la CCT n° 149) n'a été pensée que pour les entreprises qui n'avaient pas encore pris la peine d'élaborer un cadre au 1<sup>er</sup> janvier 2021, et ne sera normalement plus d'application à partir de 2022. Cette dernière accorde une plus grande attention au bien-être des travailleurs, sur certains points qui mériteraient d'être intégrés dans le cadre de 2005. Les fédérations syndicales sont demandeuses de se mettre autour de la table, mais l'énergie semble encore manquer du côté des fédérations d'employeurs.

---

<sup>28</sup> Voir le podcast « *Télétravail : "Un énorme risque d'isolement du salarié", alerte une sociologue* » <https://www.europe1.fr/societe/teletravail-un-enorme-risque-disolement-du-salarie-pour-la-sociologue-dominique-meda-3997522>

<sup>29</sup> « Le télétravail : solution d'avenir ou mode passagère ? », Thisse J.-F., in *Regards économiques*, n°164, Juin 2021.

L'isolement des travailleurs à leur domicile déstabilise également les possibilités de représentation et de défense collective des travailleurs, qui doivent également être repensées dans le cadre du télétravail.

Le monde du travail est incontestablement en plein chantier, qui a pour particularité des interférences plus importantes avec la sphère privée du travailleur. Tant les entreprises que les travailleurs ont intérêt à se saisir de cette question, dans le cadre d'une réflexion concertée, afin que de solides balises soient mises en place pour éviter au maximum les écueils déjà perceptibles à ce stade.

## Pour aller plus loin : ressources documentaires

### Pour une analyse juridique poussée :

F. Robert, « *Le télétravail à domicile. L'après-COVID ou le retour à l'« anormal* », Editions Anthémis, 2020.

### Pour une approche en mode « boîte à outils » :

- le site <https://www.teletravailler.be/> , fruit d'une collaboration entre le SPF Mobilité et l'Institut Vias, dans lequel vous trouverez de nombreuses informations concrètes et accessibles, et des outils pour aider les entreprises à intégrer le télétravail dans leur organisation.

- bien que rédigée en 2007, suite à l'adoption de la CCT n°85, nous vous recommandons également la brochure très pratique et éclairante du SPF Emploi :

« *Clés pour... Introduire le télétravail dans votre entreprise* »

[https://www.emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules\\_pages/publicaties/document/clespour\\_wegwijs/telewerk-frans-juin-2007.pdf?id=12540](https://www.emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/clespour_wegwijs/telewerk-frans-juin-2007.pdf?id=12540)

### Pour une approche sociétale des enjeux liés au télétravail :

« *Télétravail : solution d'avenir ou boom éphémère ?* », Hansez I., Taskin L., Thisse J.-F., in Regards économiques, n°164, Juin 2021. Contribution téléchargeable gratuitement via le lien :

[https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com\\_reco&view=article&cid=214](https://www.regards-economiques.be/index.php?option=com_reco&view=article&cid=214)

« *Télétravail : appréhender l'amont pour préparer l'aval de la crise ?* », AJZEN M., Revue Démocratie (MOC-CIEP), Mars 2021, pp.2-4, téléchargeable via le lien : [http://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/2021/mars\\_21/DEMO\\_MARS\\_21.pdf](http://www.revue-democratie.be/images/articles-en-pdf/2021/mars_21/DEMO_MARS_21.pdf)

« *Télétravail : les nouveaux « Temps modernes* » ? », Jassogne P., AlterEchos n°494, juin 2021 Podcast d'un débat, fruit d'une collaboration entre Alter Echos et le Centre Vidéo de Bruxelles « *Télétravail : les nouveaux « Temps modernes* » ? », disponible sur la plateforme nosfuturs.net :

<https://www.alterechos.be/soiree-debat-en-ligne-teletravail-les-nouveaux-temps-modernes/>

Podcast « *Télétravail : Un énorme risque d'isolement du salarié* », alerte une sociologue »

<https://www.europe1.fr/societe/teletravail-un-enerme-risque-disolement-du-salarie-pour-la-sociologue-dominique-meda-3997522>