

## Le télétravail : la CCT n° 85

L'organisation du travail est importante dans la gestion des associations du non-marchand. Il peut arriver, pour diverses raisons telles qu'améliorer sa concentration, réduire des déplacements, mieux concilier vie professionnelle et vie privée, que certaines tâches soient exécutées par des travailleurs hors des bureaux de l'association. Le télétravailleur effectue alors des prestations à son domicile ou dans tout autre lieu qu'il a choisi (seconde résidence, bibliothèque, etc.) pour réaliser tout ou une partie de ses prestations au moyen des technologies de l'information et de la communication (TIC).

**Le télétravail est une forme particulière d'organisation du travail.** Avant la CCT n°85 du 9/11/2005, le télétravail n'était pas régi par un cadre réglementaire spécifique, et se structurait, en partie, au moyen de la loi du 6/12/1996 relative au travail à domicile. Le télétravail s'était développé de manière informelle, sans avenant au contrat, sans convention ou sans accord.

La CCT n°85 du 9/11/2005, signée au Conseil national du Travail, fixe le cadre général du télétravail et a permis de formaliser la pratique.

**La CCT n° 85** définit le télétravail 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 également être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et non occasionnelle* »

Le télétravail tel que repris dans la CCT n°85 repose sur les **principes** suivants :

- Le télétravail doit être volontaire et réversible, tant pour le travailleur que pour l'employeur, sauf s'il fait partie du descriptif initial du poste de travail ;
- Un **écrit** doit être établi, telle une convention. Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, cet écrit peut prendre la forme d'un avenant au contrat de travail. Cet écrit doit mentionner obligatoirement :
  - La fréquence du télétravail
  - Les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et par quels moyens
  - Les moments pendant lesquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique
  - Les modalités de prise en charge par l'employeur des coûts et des frais liés au télétravail
  - Les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur
  - Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.
- Les télétravailleurs disposent des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur
- L'employeur doit reconnaître une certaine autonomie dans la gestion du travail, s'assurer de l'équivalence de la charge de travail, prévenir l'isolement du télétravailleur, assurer l'égalité des droits à la formation et aux possibilités de carrière
- L'employeur doit prendre en charge des frais d'équipement et de communication liés au télétravail
- Des dispositions et engagements réciproques en matière de protection des données
- En matière de santé et de sécurité, l'employeur est responsable d'informer et former les travailleurs au sujet des risques du travail en dehors du bureau et le télétravailleur de respecter les mesures préconisées.

Le télétravail tel que défini par la CCT n°85 implique une certaine régularité dans la mise en pratique, sous la forme, soit de jours fixes, soit d'un pourcentage du temps de travail hebdomadaire.

Par ailleurs, la législation prévoit que l'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu pendant l'exécution du contrat de travail si :

- Il a eu lieu sur le(s) lieu(x) décrit(s) par le télétravailleur comme lieu d'exécution du travail ;
- Il a eu lieu pendant la période de la journée prévue par écrit.

Pour rappel, les éléments constitutifs d'un **accident du travail** sont les suivants :

- l'événement soudain c'est-à-dire non prévisible, critère déterminant qui permet de distinguer l'accident de la maladie ;
- la présence de lésion, physique ou mentale ;
- la survenance de l'accident au cours de l'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire sous l'autorité de l'employeur ;
- par le fait de l'exécution de ce contrat.

Mais alors, de quoi s'agit-il, lorsque dans une ASBL, on travaille occasionnellement à la maison (au calme !) pour boucler la comptabilité, écrire un rapport, ou un jour de grève des trains, etc. ?

Cette forme de travail n'entre pas dans le cadre de la CCT 85.

Certains employeurs accordent toutefois de travailler parfois à la maison dans le cadre d'accords collectifs ou de manière informelle, au cas par cas.

Une **CCT numérotée** est signée en Conseil national du travail et s'applique à tous les secteurs du privé, y compris l'associatif.

Vous les trouvez sur le Site du CNT [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)