**Modèle : Convention de télétravail structurel**

**Date de mise à jour : Octobre 2021**

Remarques préalables

Ce modèle a pour but de vous aider dans la rédaction de vos conventions. Il doit être adapté et complété en tenant compte de votre situation particulière.

Ce document est indissociable de son guide d’utilisation. Il fournit des explications sur certaines mentions du modèle et sur certaines notions juridiques. Il permet une bonne compréhension du modèle.

**Consultez votre fédération patronale !** N’hésitez pas à contacter votre fédération patronale si vous ne trouvez pas la réponse à vos questions dans ce document.

En aucun cas, la CESSoC ou ses fédérations membres ne peuvent être tenues responsables d’une mauvaise utilisation de ces documents.

|  |
| --- |
| Des couleurs et des sigles pour plus de lisibilité…  Pour plus de lisibilité, lorsque nécessaire, il a été utilisé, au cours de la rédaction du modèle, des couleurs et des sigles :   * En rouge, les mentions importantes avec le sigle ▶ * En vert les mentions facultatives avec le sigle  * Les dispositions qui ne concernent que certains sous-secteurs ou certaines associations sont mentionnées en orange, avec le sigle****. À vous de faire votre sélection et de ne garder que les dispositions applicables à votre association après avoir éventuellement consulté votre fédération. * Certaines mentions sont écrites en bleu. Ce sont des mentions que vous devez compléter, pour lesquelles vous devez faire un choix, opter pour une des possibilités proposées ou ajouter une autre possibilité. * Enfin, afin d’apporter plus d’explications sur certaines notions, le sigle 🕫 vous renvoie au guide d’utilisation du modèle. |

Ce modèle et son guide d’utilisation sont développés sous licence *Creative Commons.* Il peut être diffusé à condition d'en mentionner la source. Il ne peut être utilisé à des fins commerciales. Il peut être modifié et amélioré par les utilisateurs. Le document doit être diffusé sous licence identique.



# Convention de télétravail structurel

## Conclu entre

|  |  |
| --- | --- |
| L’organisation (dénomination) | …………………………………… |
| Dont le siège social se situe à : | …………………………………… |
| Représenté par (agissant en sa qualité de…) : | …………………………………… |
| Numéro d’entreprise : | …………………………………… |
| Registre des personnes morales (RPM et siège du Tribunal d’entreprise compétent) : | …………………………………… |
| Adresse mail et site internet : | …………………………………… |
| Dénommé ci-après « L’Employeur » |  |

## Et

|  |  |
| --- | --- |
| Le Travailleur | …………………………………… |
| Domicilié à : | …………………………………… |
| Numéro d’identification national : | …………………………………… |
| Dénommé ci-après « Le Travailleur » |  |

## Il est convenu ce qui suit :

### Article 1 – Sources du droit

Conformément à la convention collective de travail n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n°85 du 27 février 2008, la présente convention règle les droits et obligations de l’Employeur et du Travailleur relatifs à l’organisation du télétravail structurel du Travailleur.

### Article 2 – Objet de la convention 🕫

La présente convention a pour but d’organiser un régime de télétravail structurel pour le Travailleur.

### ▶ Article 3 – Lieu des prestations 🕫

Le télétravail aura lieu au domicile du Travailleur, comme connu de l’Employeur, ou à l’adresse suivante………… *(à choisir par le Travailleur)*.

### ▶ Article 4 – Temps de travail 🕫

Le Travailleur doit gérer l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'association et des horaires repris dans le Règlement de travail.

La réalisation du télétravail structurel est soumise à l’accord du supérieur hiérarchique du travailleur.

*(Vous devez faire un choix entre les différentes propositions)*

***Proposition n°1 :*** *horaire habituel*

Le Travailleur est autorisé à accomplir ses prestations au lieu précité, le ou les jours suivants…………, et pour une durée horaire journalière équivalente à son temps de travail habituel et selon son horaire habituel de travail. Il ne pourra, sauf accords exprès de son employeur, effectuer des heures de travail supplémentaires.

**Ou**

***Proposition 2 :*** *nouvel horaire spécifique au télétravail*

Le Travailleur est autorisé à accomplir ses prestations au lieu précité, le ou les jours suivants…………, et pour une durée journalière équivalente à son temps de travail habituel et selon l’horaire suivant applicable uniquement pour les jours de télétravail ***(proposition n°2)***:

|  |  |
| --- | --- |
| Jour |  |
| Lundi  Mardi  Mercredi  Jeudi  Vendredi  Samedi  Dimanche | de ….à….  de ….à….  de ….à….  de ….à….  de ….à….  de ….à….  de ….à…. |

Tout changement dans l’horaire de travail ou de télétravail devra être autorisé par le supérieur hiérarchique du travailleur.

**Ou**

***Proposition 3 :*** *variabilité des horaires sans dépassement des limites maximales journalières et hebdomadaires*

Le Travailleur est autorisé à accomplir ses prestations au lieu précité, le ou les jours suivants…………, et pour une durée journalière équivalente à son temps de travail habituel. Il effectue ses prestations de manière flexible dans le respect des horaires définis dans le respect des limites maximales journalières et hebdomadaires.

Les jours de télétravail pourront être modifiés en cas de nécessités inhérentes à la vie de l’asbl. Les réunions et rassemblements de l’équipe requérant la présence (physique) du Travailleur ont la priorité sur le télétravail planifié. L’employeur peut retirer l’approbation du télétravail à ces moments- là.

Le télétravail n’est jamais permis, le ou les jours suivants : ……….

### ▶Article 5 – Matériel 🕫

*(Il convient de faire un choix entre les propositions suivantes)*

***Proposition n°1*:** L’Employeur met à disposition du Travailleur le matériel suivant :

* .................................... (marque, modèle, accessoires)
* ....................................
* ....................................

Le matériel mis à disposition du Travailleur est en bon état de présentation et de fonctionnement, état dans lequel le Travailleur s’engage à le restituer à l’issue de la convention.

(*Éventuellement*) Il comporte les défauts suivants :

* ....................................
* ....................................
* ....................................

Le matériel mis à disposition est et reste la propriété de l’Employeur.

Le Travailleur pourra faire usage du matériel conformément à la convention de mise à disposition du matériel du………………

***Proposition n°2 :*** Le Travailleur utilise son propre matériel. Les frais d’installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d’entretien ainsi que le coût de l’amortissement de l’équipement lié au télétravail seront pris en charge par l’Employeur selon les modalités prévues à l’article 6 de la présente convention.

### ▶ Article 6 – Intervention de l’employeur🕫

L’employeur prend en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.

*(choisir l’un des deux systèmes)*

***Système n°1***

Le Travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire de ……… € par mois de télétravail

*OU*

Le Travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire équivalent à 10 % de la rémunération brute afférente aux prestations en télétravail (*à choisir*). Cette indemnité recouvre les frais suivants :

* ....................................
* …………………………
* …………………………

**ET** Le Travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire de 20 € par mois pour l’utilisation d’une connexion Internet privée à des fins professionnelles.

**ET** Le Travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire de 20 € par mois pour l’utilisation d’un ordinateur privé à des fins professionnelles

**OU** Le Travailleur aura droit au paiement d’une indemnité forfaitaire de 5 € par mois pour l’utilisation d’un deuxième écran d’ordinateur à des fins professionnelles/ l’utilisation d’une imprimante personnelle à des fins professionnelles/ l’utilisation d’un scanner à des fins professionnelles (choisir 2 éléments sur 3)

***Système n°2***

Le Travailleur aura droit au paiement de tous les frais réellement exposés en raison de la réalisation du télétravail structurel, pour autant que l’Employeur ait donné préalablement son autorisation explicite. Une note de frais sera remise à la fin de chaque période de prestation mensuelle.

### ▶ Article 7 – Disponibilité et accessibilité du travailleur et de l’Employeur 🕫

Le télétravail est convenu au sein du département, de l’équipe ou de l’équipe projet en fonction de l'organisation du travail. Ces accords seront conclus de manière régulière. Chaque équipe définit elle-même les moments fixes et la fréquence à laquelle tous les membres doivent être présents.

Le travailleur doit rester joignable dans un délai raisonnable par téléphone au n° suivant : …, par mail via l’adresse électronique suivante : …. et par tout autre moyen de communication utilisé au sein de l’association, les jours ouvrables entre […h] et […h] (ou) durant son horaire habituel de travail.

De même que si le travailleur prestait dans les locaux de l’ASBL, il peut contacter l’Employeur pour toute question en relation avec l’accomplissement de ses tâches ainsi que pour tout support technique, pendant les « heures normales de bureau » ou les jours ouvrables entre […h] et […h] (*à choisir*).

### Article 8 – Droit du télétravailleur

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le télétravailleur est informé des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires relatives à :

* la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail ;
* le département de l'entreprise auquel il est rattaché ;
* l'identification de son supérieur immédiat ou aux autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle ;
* les modalités pour faire rapport.

### Article 9 - Contenu du télétravail 🕫

### Dans le cadre du télétravail, le descriptif de fonction du Travailleur reste inchangé.

 Durant la période de télétravail, le Travailleur privilégiera l’exécution des tâches suivantes :

* ....................................
* ....................................
* ....................................

### ▶ Article 10 – Force majeure 🕫

En cas de panne, d’endommagement ou de vol d'un équipement utilisé par le Travailleur ou en cas de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement l'Employeur.

L’Employeur assumera la responsabilité liée à la perte ou à l’endommagement des équipements et des données utilisées par le Télétravailleur. Dans les cas de force majeure précités, l'Employeur est tenu de payer la rémunération habituelle au Télétravailleur.

 S’il ne lui est pas possible d’effectuer tout ou partie des tâches habituelle, le Télétravailleur pourra exécuter les tâches suivantes :

* ....................................
* ....................................
* ....................................

**OU** Le Télétravailleur effectuera l’exécution de son travail dans les locaux de l’asbl

### Article 11 – Résiliation

L’Employeur et le Travailleur peuvent mettre un terme au présent avenant moyennant un préavis de …………. rédigé par écrit, remis de la main à la main avec signature d’un accusé de réception ou par lettre recommandée. Dans cette hypothèse, le délai de préavis débute trois jours ouvrables après l’envoi de la lettre recommandée.

### Article 12 – Réversibilité

Si l’organisation du travail le nécessite, l’ASBL pourra suspendre, modifier les modalités ou supprimer le télétravail structurel. L’ASBL devra informer le travailleur au plus tard … avant la suspension ou la suppression du télétravail structurel.

### Article 13 – Règlement de travail et contrat de travail principal

Le règlement de travail et le contrat de travail principal du Travailleur restent d’application dans la mesure où ils sont compatibles avec les dispositions qui précèdent.

### Article 14 – Sécurité et Bien-être au travail 🕫

L’employeur veillera à ce que le télétravail prenne cours dans des conditions correctes du point de vue de la santé et de la sécurité du travailleur. Le lieu des prestations de télétravail devra être adapté, ainsi que le matériel (écrans de visualisations …) conformément au prescrit du code sur le bien-être au travail.

L’employeur doit informer le télétravailleur de la politique de l’entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

### ▶ Article 15 – Sécurité et confidentialité 🕫

L’Employeur prend toutes les mesures, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le Télétravailleur à des fins professionnelles. Il informe le Travailleur des législations et des règles de l’entreprise applicables pour la protection des données. Le Télétravailleur doit se conformer à ces législations et à ses règles. Les dispositions de la CCT n°81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l’égard du contrôle des données de communication électronique en réseau sont d’application.

L’Employeur informe en particulier le Télétravailleur des restrictions mises à l’usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le Télétravailleur.

Durant le télétravail, le Travailleur est responsable de la protection des informations relatives au travail qu’il effectue pour l’Employeur. Le Travailleur prendra les mesures nécessaires à cet effet et manipulera les informations confidentielles de l’association avec prudence.

### Article 16 – Clauses spécifiques 🕫

Par ailleurs, les parties conviennent encore expressément de ce qui suit :

#### 1° ………….

#### 2° ………….

#### 3°…………..

### Article 17 – Droit applicable et compétence

Cette convention est soumise au droit belge. La présente convention s'applique sous réserve des dispositions prévues par la loi ou par des conventions collectives de travail rendues obligatoires. L’Employeur relève de la commission paritaire n° 329.02/.03.

Toute situation non prévue spécifiquement dans la présente convention sera réglée conformément aux dispositions légales et sectorielles pertinentes et à celles prévues au règlement de travail.

Tous les litiges qui découlent de la présente convention ou de conventions extérieures qui en résultent relèvent de la compétence exclusive des cours et tribunaux du lieu de travail.

### ▶ Article 18 – Clauses finales 🕫

La présente convention prend effet le … et sera résiliée le … . Elle pourra être prolongée par un accord écrit entre les parties stipulant une telle prolongation.

***Ou***

La présente convention prend effet le …et s’applique pour la durée du contrat de travail. La fin du contrat de travail entraînera la résiliation de plein droit de la convention.

Le Travailleur reconnaît avoir reçu un exemplaire de la présente convention et en avoir accepté toutes les dispositions.

Fait en deux exemplaires à .........., le ........., chaque partie reconnaissant avoir reçu le sien.

Le Travailleur, Signature de l’Employeur,

« Lu et approuvé » « Lu et approuvé »

