

Vous faites du télétravail ?

La CNE vous accompagne

VOUS TRAVAILLEZ UN OU PLUSIEURS JOURS PAR SEMAINE EN DEHORS DE VOTRE LIEU DE TRAVAIL HABITUEL ? VOUS AVEZ DES QUESTIONS SUR VOS HORAIRES, VOS FRAIS OU LE RESPECT DE VOTRE VIE PRIVÉE ? SUIVEZ LE GUIDE CNE POUR FAIRE LE POINT SUR VOS DROITS ET OBLIGATIONS EN TÉLÉTRAVAIL.

PRÉVOIR ET ENCADRER VOS DROITS ET OBLIGATIONS

Le télétravail doit être volontaire. Vous ne pouvez pas être contraint·e à faire du télétravail. Vous ne pouvez pas non plus contraindre votre employeur à vous accorder du télétravail. Si vous recourez au télétravail de manière occasionnelle (par exemple, pour attendre chez vous le passage du chauffagiste), ce télétravail doit faire l'objet d'un accord entre vous et votre employeur (l'accord peut être seulement oral). Si vous télétravaillez de manière structurelle (par exemple, un jour chaque semaine), ce télétravail doit faire l'objet d'un accord écrit entre vous et votre employeur (avec un avenant à votre contrat de travail). Dans tous les cas, le télétravail peut aussi être encadré par une convention collective de travail (CCT) d'entreprise ou par le règlement de travail.

LE DROIT SOCIAL VOUS PROTÈGE EN TÉLÉTRAVAIL

Les télétravailleuse·s bénéficient des mêmes droits que les travailleur·euses comparables occupé·es dans les locaux de l'employeur. L'entreprise doit effectuer une analyse de la charge de travail et une analyse des risques liés aux conséquences psychosociales et ergonomiques/physiques (potentiellement néfastes, en fonction de divers facteurs) du télétravail, et ce au moins une fois par an. S'il vous arrive un accident, vous êtes couvert·e par l'assurance contre les accidents du travail. D'ailleurs, cette assurance vous couvre aussi sur le chemin du travail, notamment s'il vous arrive quelque chose lorsque vous amenez vos enfants à l'école avant de rentrer chez vous pour télétravailler.

ORGANISATION DE VOTRE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail peut s'effectuer chez vous ou dans tout autre lieu choisi par vous. Sauf convention contraire, vos horaires de travail sont identiques. Votre employeur ne peut pas profiter du télétravail pour accroître sa surveillance (par exemple, vous appeler toutes les demi-heures alors qu'il ne vous contacte que deux fois par jour lorsque vous êtes au bureau). Votre employeur ne peut pas non plus installer un logiciel espion sur votre ordinateur sans concertation, ou prendre connaissance du contenu de vos mails à votre insu. Un employeur peut contrôler collectivement les communications électroniques de son entreprise, mais pour voir vos communications en particulier, il doit respecter trois conditions : objectif légitime ; récolte uniquement des données nécessaires ; information des personnes concernées et des délégué·es syndicaux·ales. Pour plus de détails, voyez notre fiche réflexe « Votre vie privée est menacée au travail ? ».

FRAIS D'ÉQUIPEMENT ET D'ENTRETIEN

En cas de télétravail structurel, les frais d'équipement et d'entretien (ordinateur, internet, communication, etc.) sont à charge de votre employeur. Les modalités concrètes de cette intervention peuvent être précisées dans une CCT d'entreprise, dans votre règlement de travail ou dans votre contrat de travail. Le remboursement s'effectue soit sur la base de vos frais réels (avec des factures à l'appui et sans que les dépenses ne présentent un caractère luxueux) ou sur la base de forfaits (dont les montants sont déterminés par l'administration fiscale). Ces indemnités ne constituent pas de la rémunération et ne font pas l'objet de prélèvement fiscal ou social.

Besoin de nous contacter ? Appelez-nous au 067 88 91 00 le lundi, mardi et mercredi de 9h à 12 h et le jeudi de 13h30 à 16h30.
Besoin de nous rencontrer ? Nos secrétariats sont ouverts au minimum les lundi, mardi, mercredi de 13h30 à 16h30 et le jeudi de 9h à 12h.
Besoin de nous écrire ? Une seule adresse : cne.info@acv-csc.be

Mise à jour : Juillet 2026

