



Convention relative au télétravail pour force majeure Mesures liées au Coronavirus

Entre :

Dénomination :

Forme juridique : ASBL / AISBL / Fondation / Association de fait (*sauf si le bénéfice de cette association est répartie entre ses membres*) / SCES agréée (*sauf si elle est assujettie à l'ISoc*) / SC agréée comme ES (*sauf si elle est assujettie à l'ISoc*) / Personne morale de droit public (CPAS, OIP, commune, etc.) (*biffer les mentions inutiles*)

Adresse du siège :

N° entreprise :

RPM :

Tél :

E-mail :

Site internet :

Compte en banque :

Ci-après « L'employeur » ;

Et :

Nom et prénom :

Domicile :

Tél :

E-mail :

Compte en banque :

Ci-après « Le travailleur » ;

Préambule

En raison de l'épidémie de Covid-19, il a été demandé d'organiser du télétravail dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, et ce pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Ce document a été élaboré par la Boutique de Gestion. La dernière version à jour peut être téléchargée via www.boutiquedegestion.be.
La Boutique de Gestion décline toute responsabilité en cas de modification ou d'utilisation d'un document obsolète.

La Boutique de Gestion ASBL

Bienvenue aux Acteurs de Plus-Value Sociale

rue Henri Lecocq, 47/1, 5000 Namur bureaux, formations, siège social - Tél : 081 26 21 58

rue Josaphat 33, 1210 Bruxelles bureaux, formations - Tél : 02 219 89 84

Numéro d'entreprise : 0433 426 286 - RPM Liège (div.Namur)

Email général : info@boutiquedegestion.be - Site : www.boutiquedegestion.be

Banque : BE04 3100 7615 8931

Agence de placement W.RS.592 / B-AA10.014

Enregistrée en région de Bruxelles-capitale sous le numéro : 00456-405-20130419



Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Depuis l'obligation imposée par les mesures gouvernementales concernant le coronavirus, l'employeur et le travailleur conviennent que le travail sera presté exceptionnellement au domicile du télétravailleur.

Article 2

Le travailleur communique à l'employeur le lieu d'exécution du télétravail choisi. Sans indication, ce lieu est présumé être le lieu de résidence principale du travailleur.

Le télétravail s'effectuera selon la fréquence suivante : *(veuillez préciser la fréquence du télétravail, vous pouvez indiquer simplement l'horaire du contrat de travail)*.

La durée d'une journée de travail ne diffère en principe pas de celle d'une journée de travail ordinaire dans les locaux de la structure. Toutefois, le travailleur pourra demander ponctuellement à modifier son temps de travail avec l'accord de l'employeur ou de son représentant. Cette demande peut se faire par mail ou par téléphone.

Article 3

Le travailleur doit être joignable pendant ses heures de travail suivant l'horaire du contrat de travail par téléphone et par mail.

Article 4

Le télétravailleur doit prendre soin des équipements fournis par l'employeur, c'est-à-dire :*(décrivez les équipements mis à disposition)*.

Le support technique est joignable aux heures suivantes :
.....

En cas de panne d'un équipement ou de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, le travailleur doit avertir immédiatement l'employeur. Pendant cette période, le travailleur conserve le droit à la rémunération convenue.

Article 5

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que lorsqu'il occupe les locaux de la structure.



Pour les journées de télétravail, le télétravailleur percevra sa rémunération normale.

S'il se rend habituellement en véhicule privé à son lieu de travail, il ne sera pas indemnisé de ses déplacements pour les jours de télétravail.

Par ailleurs, l'employeur prend à sa charge les coûts suivant :
..... (*description des frais*).

Article 6

Le télétravailleur est informé des conditions de travail et du travail à réaliser. Il est tenu d'établir un rapport sur les prestations fournies selon les modalités suivantes :

Par ailleurs, il peut adresser ses questions de nature professionnelle ou personnelle à :..... (*précisez l'identité du responsable hiérarchique vers lequel le télétravailleur peut adresser ses questions*).

Article 7

L'impossibilité faite au travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident doit être justifiée par un certificat médical envoyé à l'employeur dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité de travail, le cachet de la poste faisant foi ou, encore, être remis en mains propres de l'employeur dans le même délai.

Le travailleur doit, de plus, avertir immédiatement l'employeur de son incapacité. Les mêmes obligations incombent au travailleur en cas de prolongation de l'incapacité de travail.

Article 8

La présente convention est conclue pour une durée déterminée (période du « lock-down »). Celle-ci se terminera dès que le « lock-down » sera levé. La durée de cet avenant ne dépassera en aucun cas la durée du contrat initial.

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

Le travailleur,

L'employeur,

Précédée de la mention
« Lu et approuvé »