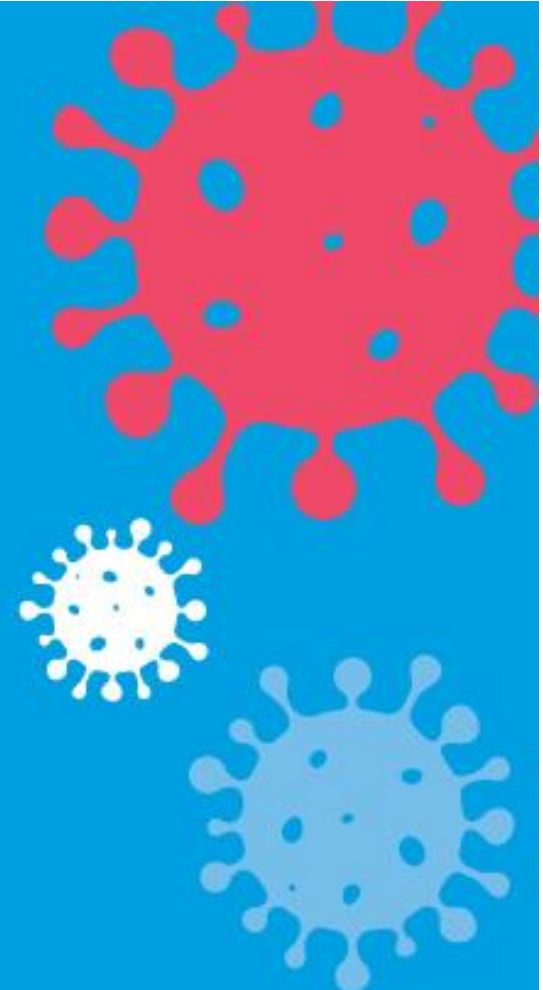


Le webinaire

**'Le télétravail : à faire et à ne pas faire en pratique et juridiquement parlant'** commencera dans quelques instants !

*Vous pouvez poser des questions via les questions/réponses. Pour pouvoir vous donner une réponse complète et correcte, nous vous prions de ne pas poser vos questions de manière anonyme. De la sorte, nous pourrons – si nécessaire – encore vous contacter ultérieurement.*



# Webinaire

## Télétravail : *do's & don'ts*

- ▶ **Florence Sine**  
*Avocate – Senior Associate Claeys & Engels*
- ▶ **Davy Van Swael**  
*AG Insurance*

USG People – 18 juin 2020

# Télétravail : aspects juridiques



# Télétravail après la période de *lockdown*

## ➤ Pendant le *lockdown*

- *Télétravail à domicile* **obligatoire** auprès de toutes les entreprises non-essentiels pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête
- Secteurs cruciaux : dans la mesure où le télétravail à domicile est possible
- Point de vue SPF ETCS :
  - aucune formalité (e-mail p. ex. suffit)
  - travailleur ne peut refuser
  - employeur a l'obligation générale de mettre du matériel à disposition et d'indemniser les frais à moins qu'il n'en soit convenu autrement (contradictoire avec le point de vue relatif au télétravail occasionnel !)



## ➤ Après le *lockdown*

- *Télétravail à domicile* **recommandé** auprès de toutes les entreprises non-essentiels pour tous les membres du personnels dont la fonction s'y prête
- Secteurs cruciaux : dans la mesure où le télétravail à domicile est possible
- Point de vue SPF ETCS : entreprises feraient mieux de développer une réglementation relative au télétravail occasionnel et/ou structurel

## Crise relative au Corona et impact sur le télétravail

### ► Enquête auprès des travailleurs sur le télétravail :

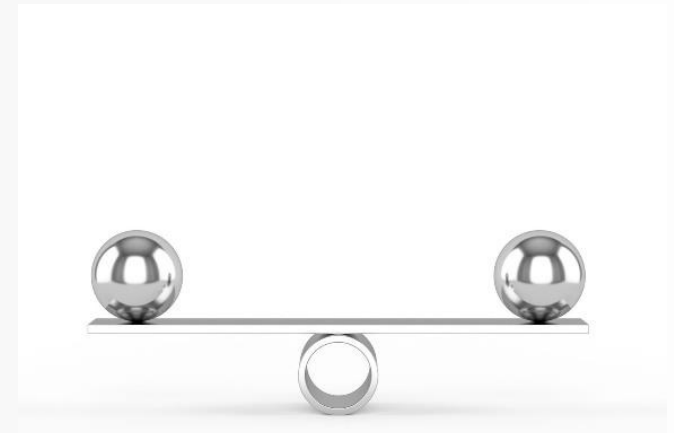
- 6 travailleurs sur 10 veulent travailler de la maison au moins deux jours par semaine après la crise relative au Corona
- Majorité des travailleurs préfèrent ne plus travailler entièrement au bureau mais pas non plus entièrement à la maison
- Avantages télétravail : plus grande productivité, moins d'embouteillages, moins de stress
- Inconvénients télétravail : frontière estompée entre le professionnel et le privé, moins de contact social, moins de chances de promotion
- Moitié des entreprises belges n'ont, pour le moment, aucune politique en matière de télétravail

(Enquête UGent et BDO)



# Télétravail structurel

- Réglé par la cct n° 85 du 9 novembre 2005
  
- Quoi ?
  - Forme d'organisation et/ou d'exécution du travail dans laquelle il est travaillé régulièrement, et non pas de manière accessoire, via l'utilisation de technologies de l'information, en dehors des locaux de l'entreprise
  - Exception : télétravailleurs mobiles
  
- Comment mettre en place ?
  - Information et consultation préalable CE
  - Convention écrite :
    - Fréquence du télétravail
    - Disponibilité
    - Assistance technique
    - Indemnisation des frais
    - Conditions et règles pour retour dans les locaux de l'entreprise
  - Eventuellement compléter avec une politique (pas d'obligation)
    - P. ex. liste des activités pour lesquelles le travailleur est attendu au bureau



## Télétravail structurel

- Mise à disposition d'un PC et d'accessoires
- Quelle indemnité télétravail puis-je octroyer ?
  - Pas d'indemnité distincte nécessaire
  - Fisc et ONSS acceptent un certain nombre d'indemnités forfaitaires
    - 129,48 EUR pour frais de bureau (petit équipement, chauffage, électricité)
    - 20 EUR par mois pour connexion internet privée
    - 20 EUR par mois pour usage professionnel d'un PC privé (si pas d'ordinateur à disposition)
    - Autres frais (p. ex. téléphone) sur preuve
- Vérifier l'impact sur d'autres indemnités
  - Domicile – lieu de travail
  - Frais de parking
  - Véhicule de société
  - ...



## Télétravail structurel

- Réglementation durée du travail pas applicable
  - Pas de droit à des heures supplémentaires
  - Pas d'interdiction du travail de nuit et du travail dominical
  - Attention : seulement pour partie du travail effectuée en télétravail
  - conseil : confirmer dans une politique ou une convention
  
- Législation bien-être applicable : accès par des services de prévention internes
  - Si extension du télétravail : indiqué de développer une politique de prévention (p. ex. en ce qui concerne l'ergonomie, le stress, ...)
  
- Examiner l'assurance accidents du travail





## Télétravail occasionnel

### ➤ Quand ?

- Exceptionnellement, en cas de force majeure ou de motifs personnels

### ➤ Comment ?

- Demande
- Refus par écrit

### ➤ Accord sur ?

- Mise à disposition éventuelle de matériel
- Disponibilité du travailleur
- Eventuelle indemnisation de frais

### ➤ Eventuelle politique



# Contrôle & sécurité

## ➤ Puis-je surveiller mon travailleur ?

- Droit de contrôle employeur vs. droit à la vie privée travailleur (RGPD)
- Contrôle des données de connexion autorisé dans l'intérêt légitime de l'employeur
  - Transparence : vérifier la notice vie privée
- Contrôle du contenu des e-mails et de la navigation internet : règles strictes de la cct 81 d'application (besoin d'une politique ICT)



## ➤ Mesures de sécurité renforcées

- RGPD : protection et assurer la confidentialité des données à caractère personnel
- Risque accru de hacking, p. ex. via les applications et outils de vidéoconférence

# Contact



**Florence Sine**

*Avocate – Senior Associate*

[florence.sine@claeysengels.be](mailto:florence.sine@claeysengels.be)

T +32 2 761 47 42

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred, grayscale image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

*Partners with you.*