



Q&A webinaire

Le télétravail : à faire et à ne pas faire en pratique et juridiquement parlant

en collaboration avec



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels

Corona: télétravail occasionnel ou structurel?

L'une des caractéristiques des régimes de télétravail existants est qu'il est volontaire. Comme le télétravail a été rendu obligatoire pour les entreprises non essentielles pendant la période de lockdown, il n'y a en fait aucun cadre juridique en place. Bien qu'il s'agisse de facto de télétravail structurel, le SPF Emploi n'exige pas le respect des formalités imposées par la CCT n° 85 à ce sujet et les parties peuvent, par exemple, convenir du télétravail par e-mail.

Depuis le 4 mai 2020, le télétravail n'est plus obligatoire, mais simplement recommandé. Dans ce contexte, le SPF Emploi permet encore de considérer, dans une position récente, qu'il s'agit de télétravail occasionnel temporaire tant que celui-ci est lié aux mesures corona, mais recommande qu'une réglementation soit mise en place (soit pour le télétravail occasionnel, soit pour le télétravail structurel). Si, toutefois, le télétravail perd son caractère accessoire, il s'agira d'un télétravail structurel et les employeurs seront obligés de mettre en place le télétravail dans le cadre d'une convention avec chaque travailleur.

Arriver à identifier quand on passe d'un régime à un autre est une question de fait qui sera, le cas échéant, analysée par les juridictions du travail. Il est conseillé de respecter les conditions du télétravail structurel plus le télétravail se prolonge, et ce certainement s'il devait se poursuivre après la crise corona.

Les travailleurs mobiles, c'est-à-dire les travailleurs pour lesquels la mobilité fait nécessairement partie de l'exécution du contrat de travail (tels que les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les représentants médicaux, etc.) ne peuvent pas être des télétravailleurs au sens de la CCT n° 85. Cela n'empêche pas qu'il peut être recommandé qu'ils soient inclus dans la réglementation de l'entreprise pour le télétravail structurel.

Lieu de travail ?

Le lieu de travail est une condition essentielle de travail que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement. Il n'est donc, en principe, pas possible de modifier le lieu de travail pour prévoir un lieu extérieur à l'entreprise (par exemple le domicile du télétravailleur) que si les deux parties y consentent.

Pendant le lockdown, il était accepté que l'employeur puisse obliger le travailleur à travailler à domicile, même si le contrat de travail ne contenait aucun ou accord ou aucune règle à cet effet. En cas de télétravail continu, il s'agit de télétravail structurel et il est obligatoire de conclure une convention de télétravail avec le travailleur. Il est possible pour l'employeur (et même conseillé dans le cadre de l'assurance accidents du travail) de préciser le(s) lieu(x) à partir duquel (desquels) le travailleur peut télétravailler. Il peut également s'agir d'un espace de co-working, d'un hôtel,

d'une résidence secondaire ou même d'un lieu à l'étranger. Dans ce dernier cas, toutefois, il convient d'être attentif aux conséquences que cela aura sur le droit du travail, le droit de la sécurité sociale et le régime fiscal applicables.

Quelle est la procédure à suivre pour l'introduction du télétravail structurel ?

Les employeurs qui maintiennent le télétravail sur une base régulière après le lockdown (soit le 4 mai) pour des raisons étrangères au coronavirus, et qui n'autorisent pas seulement le télétravail temporaire, ont recours au télétravail structurel et sont tenus de respecter les formalités de la CCT n° 85.

Si le télétravail n'existait pas encore dans l'entreprise, l'employeur est tenu, dans un premier temps, d'informer le conseil d'entreprise (ou, à défaut, la délégation syndicale) de l'introduction du télétravail. Le conseil d'entreprise peut donner son avis sur cette question et exprimer ses suggestions ou ses objections, mais ne dispose pas d'un droit de veto.

Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail devra également, en raison du bien-être psychosocial des travailleurs, être informé afin qu'il puisse donner son avis sur le type d'écran et l'ergonomie en général. Il sera également nécessaire de réaliser une analyse des risques qui tient compte du télétravail.

Étant donné que certaines règles relatives au télétravail peuvent exister au niveau du secteur ou de l'entreprise, il est nécessaire, lors de son introduction, de vérifier si certaines règles complémentaires doivent être respectées.

Le télétravail étant volontaire, il est obligatoire de conclure une convention avec chaque travailleur sur la mise en œuvre du télétravail. Pour les travailleurs existants, il est recommandé de conclure un avenant à cet effet. Pour les nouveaux travailleurs, cela peut être prévu dans le contrat de travail lui-même.

La CCT n° 85 prévoit un certain nombre de mentions obligatoires.

Bien que cela ne soit pas une obligation, il est également utile de communiquer une police au niveau de l'entreprise avec, par exemple, une liste des activités ou des événements pour lesquels le travailleur est attendu au bureau. Cela pourrait également inclure, par exemple, la manière dont on peut mettre fin au télétravail.

La seule sanction en cas de non-respect des formalités imposées par la CCT n° 85 à ce sujet est que le travailleur a toujours le droit de retourner dans les locaux de l'employeur. L'absence d'un document écrit n'entraîne pas la nullité de la convention de télétravail. L'absence de convention avec le travailleur ne porte, par ailleurs, pas préjudice aux indemnités de frais.

Il est en tout cas conseillé de prévoir une convention afin que des accords et règles clairs puissent être conclus sur les indemnités/heures de disponibilité.

Nous sommes bien entendu disposés à rédiger ou revoir les documents nécessaires.

Quels équipements doivent être mis à disposition ?

L'employeur doit fournir, installer et entretenir le matériel nécessaire. L'équipement considéré comme nécessaire dépend de la fonction du travailleur en question. L'on peut, à cet effet, se baser sur ce qui est utilisé au bureau. Cela peut être prévu dans la convention de télétravail ou dans la policy.

Qu'en est-il des indemnités de frais?

Pendant le lockdown, l'employeur n'avait aucune obligation légale claire, s'il n'existait pas encore de télétravail dans l'entreprise, de verser une indemnité, bien que le SPF Emploi l'ait conseillé dans le cadre de l'obligation générale de l'employeur de fournir les outils de travail nécessaires.

Dans le cadre du télétravail structurel, l'employeur doit rembourser les coûts des connexions et des communications liées au télétravail. L'employeur doit s'accorder avec le travailleur à ce sujet dans la convention. Si tel est le cas, il pourrait être convenu que les coûts ont déjà été remboursés par un autre biais et qu'aucune indemnité de frais ne sera versée de manière distincte.

Si l'employeur ne prend pas encore en charge les frais supplémentaires, tels que les frais de bureau à domicile, d'utilisation professionnelle d'un PC portable privé ou de la connexion internet, l'employeur peut rembourser ces frais.

Si une indemnité de frais est versée, l'ONSS accepte que cette indemnité, exempte de cotisations de sécurité sociale, puisse être fixée forfaitairement de deux manières:

- o un remboursement forfaitaire des frais de bureau de maximum 129,48 EUR par mois (montant à partir du 1er avril 2020). Ce montant est censé couvrir les frais de chauffage et d'électricité ainsi que les petits matériels de bureau comme le papier.
- o une indemnité forfaitaire mensuelle de 10 % maximum de la rémunération brute du télétravailleur. Toutefois, la rémunération brute doit être limitée à la partie qui concerne le télétravail.

Les montants sont acceptés pour les travailleurs qui télétravaillent de manière structurelle et régulière (c'est-à-dire au moins plusieurs fois par mois). Les travailleurs à temps partiel doivent télétravailler au moins un jour par semaine, dans le cas

contraire, l'indemnité doit être proratisée.

L'ONSS accepte que cette indemnité de frais forfaitaire puisse être combinée avec les indemnités de frais suivantes, à condition que ces frais ne soient pas remboursés ou indemnisés d'une autre manière par l'employeur :

- o Utilisation professionnelle de la connexion internet privée (abonnement compris) : 20 EUR ;
- o Utilisation professionnelle du PC portable privé (y compris les périphériques tels que les tablettes, l'écran supplémentaire et les logiciels) : 20 EUR
- o D'autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, ...) peuvent également être remboursés par l'employeur sur une base réelle, sous présentation de preuves.

D'un point de vue fiscal, il y a moins de certitude. Le Service des Décisions Anticipées (dit service de rulings) refuse de se prononcer sur cette indemnité de 10% des frais en cas de télétravail. En outre, les services centraux de l'administration fiscale sont d'avis que les deux indemnités forfaitaires de 20 euros par mois susmentionnées ne peuvent pas être accordées en plus de l'indemnité de frais de 10 %. Afin d'obtenir de la certitude à ce sujet, une décision peut toujours être demandée au Service des Décisions Anticipées.

Puisqu'il s'agit de montants maximums, un montant inférieur peut être convenu avec le télétravailleur. En principe, une décision sur l'indemnité des frais doit être calculée avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clé de répartition à convenir entre les parties.

Il n'y a aucune obligation d'accorder la même rémunération à tous les travailleurs. Il est toutefois toujours nécessaire de tenir compte de l'interdiction de discrimination. À cet égard, il est important de mener une politique cohérente en matière d'indemnités de frais, selon laquelle les travailleurs ayant les mêmes frais perçoivent la même indemnité. Il est bien sûr possible de payer moins aux travailleurs qui travaillent moins à domicile.

Impact sur le véhicule de société ?

Le télétravail n'a aucune incidence sur le traitement parafiscal et fiscal du véhicule de société, même si son utilisation diminue. L'avantage de toute nature et la taxe sur le CO₂ ne dépendent en effet pas du nombre de kilomètres parcourus. La car policy pourrait éventuellement être adaptée en conséquence. A cet effet, il est possible de convenir que le travailleur paiera une contribution personnelle (plus élevée).

L'employeur ne peut cependant pas accorder d'indemnité domicile-travail pour les transports privés (voiture, vélo, ...) pour les jours où le travailleur ne se rend pas dans l'entreprise. Il est préférable d'examiner cette question au cas par cas.

Heures de travail et contrôles ?

Les télétravailleurs sont exclus de la législation sur le temps de travail et ne sont donc pas soumis aux limites quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail. Ils sont donc autorisés à travailler les dimanches et les jours fériés et ne sont pas non plus soumis à l'interdiction légale du travail de nuit, pour la partie où ils travaillent à domicile.

À moins que les parties ne conviennent d'un horaire de travail fixe, le travailleur est libre d'organiser lui-même son temps de travail. Il est toutefois possible de déterminer, dans la convention avec le travailleur, que celui-ci doit être disponible à certaines heures de la journée et par quels moyens.

En principe, les télétravailleurs n'accumulent pas d'heures supplémentaires et n'ont donc pas droit au sursalaire ou au repos compensatoire si la limite journalière ou hebdomadaire est dépassée pendant le télétravail. Toutefois, si un horaire de travail a été convenu, le travailleur a droit à la rémunération pour les heures supplémentaires prestées s'il peut démontrer qu'il a effectué des prestations de travail au-delà de l'horaire convenu. Ces heures doivent cependant avoir été effectuées à la demande de l'employeur. Il est conseillé d'inclure dans la convention ou la police, que le travailleur ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires sans l'accord écrit préalable de son employeur, et ce afin que le travailleur en soit bien conscient et afin d'éviter tout malentendu.

La convention peut également prévoir que le travailleur fera un rapport quotidien ou hebdomadaire de ses performances. L'employeur peut également utiliser les données d'identification à des fins de contrôle si cela est prévu dans une police vie privée. Afin de vérifier le contenu des e-mails et de l'utilisation internet, les règles strictes de la CCT n° 81 s'appliquent. Ces contrôles devraient être mis au point dans le cadre d'une police ICT.

Qu'en est-il du bien-être au travail (ergonomie) ?

Les télétravailleurs relèvent de la politique du bien-être de l'employeur. L'employeur devra donc accorder une attention particulière au télétravail dans le cadre de sa politique de prévention. Cela signifie que l'employeur doit analyser les risques, y compris ceux liés au travail sur écran et à l'ergonomie. Dans ce contexte, il est possible que l'employeur décide, par exemple, de mettre à disposition des chaises de bureau ergonomiques, étant donné qu'il est largement fait recours au télétravail.

Assurance accidents du travail ?

La loi prévoit que, jusqu'à preuve du contraire, un accident du télétravailleur est réputé être survenu pendant l'exécution de son contrat de travail, si l'accident se produit au(x) lieu(x) que le télétravailleur a choisi en dernier lieu, par écrit, comme lieu d'exécution de son travail, et si l'accident survient pendant la une période de la journée durant laquelle il était prévu, par écrit, que des prestations de travail seraient effectuées. Si cette période n'a pas été prévue par écrit, la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur aurait effectuées s'il avait été occupé dans les locaux de l'employeur.

Cette présomption s'applique également aux télétravailleurs occasionnels. Afin d'éviter des situations regrettables, il est conseillé d'informer l'assureur accidents du travail du fait que les travailleurs assurés effectuent du télétravail. À cet égard, il peut également être envisagé de souscrire une assurance avec une couverture 24 heures sur 24.

Distinction ?

Il n'y a aucune obligation d'autoriser le télétravail pour tous les travailleurs, indépendamment de leur fonction ou de leur statut. Il est toutefois toujours nécessaire de tenir compte de l'interdiction de discrimination. Tout membre du personnel qui se trouve dans les mêmes circonstances objectives devrait, en principe, sur base du principe d'égalité, avoir la possibilité de télétravailler. Il ne sera du reste, par exemple, pas toujours possible de prévoir du télétravail pour les ouvriers.

Il est possible d'établir une police qui détermine quelles fonctions rentrent en compte pour le télétravail et quelles fonctions en sont exclues. Il est par ailleurs également possible, par exemple, de prévoir qu'un travailleur ne puisse télétravailler qu'après une certaine ancienneté.

En outre, il est également conseillé de mener une politique cohérente en matière de d'indemnités de frais, selon laquelle les travailleurs ayant les mêmes frais perçoivent la même indemnité. Il est bien sûr possible de payer moins aux travailleurs qui travaillent moins à domicile.