

Coronavirus et télétravail (Update)

09.06.2020



Le télétravail est recommandé par le gouvernement. Pourtant, jusqu'à présent, la plupart des employeurs n'étaient pas accoutumés à cette forme d'organisation du travail. Nous faisons le point.

1. Le télétravail et le coronavirus

En principe, le télétravail ne peut être imposé aux travailleurs. Cependant, en raison de la crise sanitaire que nous connaissons, cela doit être nuancé.

- **Du 18 mars 2020 au 3 mai 2020** : le recours au télétravail était **obligatoire** dans toutes les entreprises des secteurs non-essentiels, pour toutes les fonctions pour lesquelles cela est possible. Un employeur pouvait donc obliger ses collaborateurs à travailler depuis leur domicile. Seules les entreprises des secteurs essentiels échappaient à cette obligation. Celles-ci étaient tenues de mettre en œuvre le télétravail dans la mesure du possible.
- **Depuis le 4 mai 2020** : le télétravail est **recommandé**.

Le nombre de télétravailleurs ayant considérablement augmenté, un rappel des principes applicables en la matière est nécessaire.

2. Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail est une forme d'organisation du travail utilisant les technologies de l'information et permettant aux travailleurs d'effectuer un travail, qui aurait normalement pu être effectué dans les locaux de l'entreprise, en dehors de ces locaux.

On distingue deux formes de télétravail : le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.


Le télétravail régulier est régi par la CCT n° 85. On vise ici le télétravail effectué de façon **constante, régulière et permanente**. Ainsi, il est question de télétravail régulier lorsqu'il est convenu que votre travailleur travaille à son domicile à raison de 3 jours par semaine. Cette forme d'organisation existe d'ailleurs peut-être **déjà** au niveau de votre entreprise.

Le télétravail occasionnel est régi par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable. On vise ici le télétravail qui est effectué de manière **exceptionnelle**. Les travailleurs peuvent en effet

demander d'effectuer du télétravail occasionnel pour des raisons personnelles (ex. visite chez le médecin) ou en cas de force majeure, c'est-à-dire, une situation imprévisible et indépendante de leur volonté. Le coronavirus constitue évidemment un cas de force majeure.

3. Comment mettre le télétravail en place dans votre entreprise ?

L'établissement d'un accord écrit est indispensable (voire obligatoire pour le télétravail structurel). Les mesures de confinement ayant été prolongées, de tels accords sont d'autant plus nécessaires afin de prévenir les litiges et questions qui pourraient notamment surgir en matière d'indemnisation ou d'horaires de travail.

 Un modèle de contrat de télétravail occasionnel en raison du coronavirus est disponible en ligne. **Documents en ligne > Coronavirus > 99401.**

4. Quelle indemnité pouvez-vous octroyer à vos travailleurs ?

Il faut distinguer le télétravail structurel et le télétravail occasionnel.

4.1. Télétravail structurel

Il s'agit du télétravail qui existe **déjà** au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre du télétravail structurel et si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur a l'obligation de prendre en charge les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et le coût d'amortissement et d'entretien. Une indemnité doit donc déjà être donnée.

Il va de soi qu'en cette période de Coronavirus, l'employeur doit continuer à l'octroyer.

Type de frais	Conditions exonération de cotisations de sécurité sociale	Conditions exonération de précompte professionnel
Utilisation d'un bureau personnel	126,94 EUR par mois ou 10 % de la rémunération brute afférente au télétravail ! Nouveau montant à partir du 01/04/2020 : 129,48 EUR	Pas de forfait préétabli : demande de ruling
Usage professionnel d'un P.C. (portable)	20 EUR par mois	20 EUR par mois
Usage professionnel d'une connexion internet privée	20 EUR par mois	20 EUR par mois
Autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner,...)	A justifier et rembourser sur base réelle	

4.2. Télétravail occasionnel

Il s'agit notamment du télétravail instauré en cas de force majeure, c'est-à-dire, une situation imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur. Le Coronavirus constitue évidemment une force majeure.

Si l'employeur organise le télétravail occasionnel, il peut notamment s'accorder avec le travailleur sur l'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail. Il n'y a donc **aucune obligation**

d'intervention.

Cependant, si l'employeur souhaite néanmoins intervenir, quelle est l'indemnité nette qui pourrait être octroyée ? L'O.N.S.S et le fisc se sont prononcés à ce sujet.

Aspects sociaux (O.N.S.S.)

L'indemnité de bureau de 126,94 EUR par mois qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau,... peut être octroyée sans cotisations de sécurité sociale à tous les travailleurs qui travaillent à la maison, même aux travailleurs qui ne travaillaient pas à la maison avant les mesures coronavirus et pour lesquels l'employeur n'avait pas conclu formellement de convention de télétravail.

Nouveau montant à partir du 01/04/2020 : 129,48 EUR.

En plus de cette indemnité, l'employeur peut rembourser les frais suivants :

- utilisation de son propre PC – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté ;
- utilisation de sa propre connexion Internet – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté.

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner, ...), l'employeur peut également les rembourser. Pour cela, il n'existe pas de forfait, le remboursement doit s'effectuer sur la base des coûts réels.

Aspects fiscaux (Update juin 2020)

L'employeur peut rembourser les frais suivants :

- utilisation de son propre PC – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté ;
- utilisation de sa propre connexion Internet – un forfait de maximum 20 EUR par mois est accepté.

Le fisc n'a pas de forfait préétabli concernant les frais de bureau. Lorsqu'un employeur souhaite octroyer un telle indemnité, il lui est recommandé de demander l'accord du service des décisions anticipées.

Dans le cadre de la situation actuelle liée au Coronavirus, le fisc a mis au point un modèle de formulaire pour obtenir la garantie qu'une indemnisation sous la forme de frais propres à l'employeur pour télétravail ne soit pas imposée.

Le fisc précise les points suivants :

- étant donné qu'il s'agit d'une mesure spécifique et temporaire, aucune différence n'est faite entre les différentes catégories de fonctions et l'ensemble des collaborateurs recevront la même indemnité ;
- ces frais regroupent les frais liés à l'aménagement et à l'usage d'un bureau au domicile privé du travailleur, les frais de petits matériels de bureau, les dépenses d'entretien et de nettoyage du bureau, les frais d'électricité, d'eau et de chauffage, les assurances, le précompte immobilier,...
- le montant maximal de 126,94 EUR (129,48 EUR à partir du 1er avril 2020) par mois sera accordé à l'entièreté du personnel (mise en parallèle avec l'O.N.S.S.) ;
- dans le but d'éviter un éventuel double emploi avec d'autres indemnités pour frais de bureau, seules les indemnités accordées conformément à la demande de décision anticipée pourront être octroyées.

Nouveau modèle juin 2020 :

- application tant que les mesures ou avis du Conseil national de sécurité sont en vigueur et qu'un télétravail régulier et structurel est effectivement effectué par les travailleurs (**soit au moins 5 jours ouvrables par mois**) ;
- du fait de l'indexation, le montant de 126,94 EUR peut être porté à 129,48 EUR à partir du 1^{er} avril 2020 ;
- A noter que les décisions déjà rendues restent valables et que les adaptations ci-dessus sont applicables mutatis mutandis.

Vous pouvez trouver le nouveau formulaire en cliquant ici.

Tableau récapitulatif

Type de frais	Conditions exonération de cotisations de sécurité sociale	Conditions exonération de précompte professionnel
Utilisation d'un bureau personnel	126,94 EUR par mois ! Nouveau montant à partir du 01/04/2020 : 129,48 EUR	Ruling spécial coronavirus : 126,94 EUR par mois ! Nouveau montant à partir du 01/04/2020 : 129,48 EUR
Usage professionnel d'un P.C. (portable)	20 EUR par mois	20 EUR par mois
Usage professionnel d'une connexion internet privée	20 EUR par mois	20 EUR par mois
Autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner,...)	A justifier et rembourser sur base réelle	

5. Qu'en est-il des heures de travail ?

L'horaire de travail peut être dans l'accord convenu avec le télétravailleur. Cela n'est toutefois pas toujours le cas.

Dans le cadre du **télétravail structurel**, dès lors que le travail est accompli, les travailleurs peuvent en principe organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent.

Dans le cadre du **télétravail occasionnel**, les travailleurs doivent prêter le nombre le nombre d'heures prévues dans leur horaire journalier, une certaine souplesse est toutefois tolérée.

5.1 Disponibilité ?

Il peut être imposé au télétravailleur d'être joignable (par téléphone, email, etc.) à certaines heures de la journée ou même pendant les heures normales de bureau. Cela peut être prévu dans l'accord conclu avec le travailleur.

5.2 Heures supplémentaires ?

Un télétravailleur ne peut pas prétendre à un sursalaire pour les heures supplémentaires effectuées. Toutefois, cela ne s'applique que si le télétravailleur n'est pas « sous la supervision ou le contrôle direct de l'employeur ». Par conséquent, si l'employeur souhaite exercer un contrôle et que des heures supplémentaires sont prestées, un sursalaire pourrait être réclamé. Il peut être convenu dans l'accord conclu avec le travailleur qu'il n'est pas prévu que des heures supplémentaires soient prestées.

5.3 Contrôle ?

Il peut être demandé au télétravailleur de remettre un rapport journalier ou hebdomadaire de ses prestations. Cela peut être prévu dans l'accord conclu avec le travailleur.

6. Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ?


Les télétravailleurs sont également couverts en cas d'accident du travail.

L'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu pendant l'exécution du contrat de travail s'il se produit sur les lieux choisis comme lieu d'exécution de son travail et durant la période de la journée tels que **convenus par écrit**. Ainsi, si un télétravailleur fait une chute dans les escaliers de son domicile, cela pourra être considéré comme étant un accident du travail.

À défaut de ces mentions écrites, le télétravailleur est présumé travailler sur son lieu de résidence ou son(ses) lieu(x) de travail habituel(s), et à ses heures de prestation habituelles au sein de l'entreprise.

7. Pour finir, quelques conseils pratiques...

- Veillez à ce que les travailleurs disposent des outils nécessaires pour pouvoir effectuer leur travail.
- Assurez-vous de la qualité de la communication interne.
- Établissez un horaire de travail et planifiez les tâches pour les travailleurs qui en ont le plus besoin.
- Guidez les travailleurs en fixant des objectifs.
- Faites confiance à vos travailleurs.

 Pour plus d'informations au sujet de l'impact du coronavirus pour votre entreprise, vous pouvez consulter notre "Dossier Coronavirus Covid-19".

Nathalie Wellemans et Lindiana Islami - Legal Advisor Sr.
