

Coronavirus

Fiche technique – Télétravail occasionnel

(mise à jour du 30 mars 2020)

Les arrêtés ministériels des 18 et 23 mars 2020 pris à la suite des annonces faites par la Première Ministre le 17 mars 2020 (ci-après mesures Coronavirus) rendent le **télétravail à domicile obligatoire** dans toutes les entreprises non-essentiels, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Les employeurs qui ont déjà déterminé les modalités du recours au **télétravail occasionnel** dans leur règlement de travail ou par une CCT d'entreprise suite à la loi sur le travail maniable et faisable du 5 mars 2017 sont invitées à se référer aux règles qui y sont déterminées, dans la mesure où elles conviennent à la situation de confinement en vigueur depuis le 18 mars 2020 à 12h00.

Si ces modalités n'ont pas encore été réglées par règlement de travail ou par une CCT d'entreprise ou lorsque les modalités qui y sont déterminées ne conviennent pas aux circonstances actuelles, elles peuvent être fixées d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur, et ce sans conditions de forme. En d'autres termes, un simple courriel auquel le travailleur marque son accord suffit.

I. Dans quelles circonstances, le télétravail est-il obligatoire ?

Pour les fonctions qui se prêtent au télétravail

Dans les secteurs non-essentiels, le télétravail à domicile est devenu obligatoire pour les employeurs et tous les travailleurs dont la fonction s'y prête.

La Commission Paritaire 329 n'est pas reprise dans la liste des secteurs essentiels et l'obligation de télétravail s'y applique donc pleinement.

L'**accord des deux parties** reste néanmoins requis pour la détermination des modalités du télétravail:

- L'éventuelle mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique (ex : mise à disposition d'un ordinateur portable, utilisation d'un ordinateur personnel, logiciels de partage de document, logiciels de réunions à distance ...);
- l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel (p.ex. indemnité forfaitaire en cas d'utilisation d'un ordinateur personnel).

Lorsque la fonction ne se prête pas au télétravail

Il appartient à l'employeur de justifier en quoi la fonction ne se prête pas au télétravail.

Lorsqu'il arrive à la conclusion que le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne.

Les employeurs de la CP 329 dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées doivent fermer.

2. Conditions de travail

Le télétravailleur occasionnel doit bénéficier des mêmes droits en matière de conditions de travail et il doit être soumis à une charge de travail et à des normes de prestation équivalentes à celles des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le télétravailleur occasionnel gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Cela signifie que le travailleur doit donc prêter le nombre d'heures prévues dans son horaire de travail, sans avoir à respecter strictement son horaire de travail à cet égard.

Lorsqu'un travailleur doit interrompre son temps de travail pendant une heure, il devra rattraper cette heure plus tard dans la journée en dehors du cadre de son horaire de travail normal et sans que cela soit considéré comme une heure supplémentaire.

La loi sur les accidents du travail a été adaptée de sorte que le télétravailleur occasionnel sera couvert en cas :

- d'accident de travail ou sur le chemin du travail.
- pour le trajet aller et retour de son domicile à l'école ou à la garderie.
- pour le trajet aller et retour du domicile au lieu pour prendre ou se procurer son repas (mêmes règles que pour le travailleur en entreprise).

Ces informations ont été confirmées par Assuralia également dans le cadre des mesures de crise que nous connaissons actuellement.

Pour être considéré comme tel, un accident du travail doit se dérouler dans le cadre du contrat de travail. Le télétravailleur doit donc se trouver sous l'autorité de son employeur et exécuter son contrat de travail quand son accident survient (un collaborateur qui monte sur sa toiture n'est donc pas couvert).

Comment apporter la preuve ? La preuve est présumée si les conditions définies dans la loi sur les accidents du travail sont remplies :

- il faut un écrit (sous n'importe quelle forme) qui autorise le travailleur à faire du télétravail,
- qui prévoit le lieu d'exécution du travail (à défaut la présomption s'appliquera à la résidence ou sur le ou les lieux dans lesquels le télétravailleur effectue habituellement son télétravail) ,
- et l'horaire du télétravail (à défaut la présomption s'appliquera pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur)

S'il n'y a pas d'écrit, il y a toujours couverture, mais les règles normales de preuve s'appliquent.

En cas d'accident, il est conseillé de récolter un maximum d'information quant aux circonstances de l'accident (notamment auprès de témoins si possible) et la déclaration immédiate à l'employeur est préconisée.

3. Exemple de courriel organisant le télétravail à domicile suite aux arrêtés ministériels des 18 et 23 mars 2020

Cher

Depuis ce 18 mars 2020, un arrêté ministériel impose pour toutes les fonctions qui s'y prêtent le télétravail à domicile.

Nous vous demandons donc de travailler à partir de chez vous dès aujourd'hui et proposons les modalités suivantes :

1. Équipement : (p.ex. : l'ASBL met à votre disposition un ordinateur ou l'ASBL vous demande d'utiliser votre ordinateur personnel et organise l'accès au serveur de telle ou telle manière, ...)

2. Accessibilité pendant les heures de travail : (p.ex. l'ASBL a mis à votre disposition un GSM de fonction dont le numéro a été communiqué sur le site de l'ASBL ou l'ASBL a placé sur son site un message invitant à prendre contact par mail avec leur personne de référence au sein de l'équipe. Nous attendons de vous que vous repreniez contact par mail, au moins pour accuser réception dans le courant de la journée de travail ...)
3. Prise en charge des frais : (p.ex. : l'ASBL ayant mis tout le matériel à votre disposition, elle ne prendra pas en charge d'autres frais ou l'ASBL interviendra dans vos frais de téléphone et d'internet à concurrence de ... »

Ces mesures entrent en vigueur immédiatement et jusqu'à ce que les mesures exceptionnelles installées par l'arrêté ministériel de ce 18 mars 2020 prennent fin.

Merci de bien vouloir nous faire parvenir par retour de mail votre accord avec cette façon de travailler.

Nous espérons nous retrouver très rapidement.

....

4. Prise en charge des frais par l'employeur

Beaucoup d'employeurs se demandent s'ils peuvent ou doivent octroyer une indemnité à leurs travailleurs qui, suite aux mesures gouvernementales pour le Coronavirus, travailleront entièrement à la maison pendant quelques temps.

4.1. Généralités

De manière générale, les frais de mise à disposition des matériels et accessoires nécessaires à l'exécution du contrat de travail incombent en principe à l'employeur. Nous attirons toutefois votre attention sur le fait que :

- En matière de télétravail **occasionnel**, il n'y a aucune obligation d'intervenir dans les frais de télétravail si cela n'a pas été prévu conventionnellement.
- En matière de télétravail **structurel**, il y a une obligation de prise en charge des frais de matériel et de connexion en vertu de la CCT 85.
- Lorsque le télétravail est instauré **dans le cadre des mesures Coronavirus**, il s'agit d'une forme de télétravail qui ne rentre ni dans le cadre de la CCT 85, ni dans celui du télétravail occasionnel et le principe général du remboursement des frais propres à l'employeur est d'application. L'employeur a le choix de rembourser sur base de justificatifs, ou d'utiliser des montants forfaitaires.
- Nous nous pencherons ci-après sur les **montants forfaitaires maxima** acceptés par l'ONSS et l'administration fiscale et donnant lieu à une exonération des prélèvements sociaux et fiscaux. En cas de dépassement de ces montants, l'entièreté pourrait être soumise à cotisations sociales et fiscales SAUF s'il est possible de justifier de la totalité du montant

Il n'y a, à ce jour, aucune garantie que ces indemnités seront prises en charge par les pouvoirs subsidiaires.

4.2. Frais d'internet et d'utilisation de son ordinateur privé

Le forfait de frais exonéré d'impôt que l'employeur peut allouer à un télétravailleur s'élève à 20 euros par mois maximum pour l'utilisation de son **propre** ordinateur et à 20 euros par mois maximum pour l'utilisation de sa propre connexion internet dans le cadre du télétravail (soit au total 40 euros par mois).

Ex. : Un travailleur bénéficie d'un ordinateur portable fourni par l'employeur. Il ne pourrait dès lors que bénéficier d'une intervention de 20 euros par mois pour l'utilisation de sa connexion internet privée. Lorsque l'employeur intervenait déjà dans ses frais d'abonnement avant les mesures de confinement, il ne bénéficiera d'aucune intervention complémentaire pour les frais d'internet et d'ordinateur.

L'ONSS accepte que ces montants forfaitaires puissent également être exonérés de cotisations de sécurité sociale pour autant que :

- le travailleur utilise son propre ordinateur et/ou sa propre connexion à des fins professionnelles de façon **régulière et substantielle** (ce qui sera le cas ici puisqu'il y a une obligation de télétravail pour une période encore indéterminée);
- l'employeur n'intervienne pas d'une autre manière dans ces frais d'ordinateur et/ou internet (en prenant une partie du prix d'achat de l'ordinateur à sa charge, par exemple).

4.3. Frais de bureau

En plus des indemnités pour frais d'internet et utilisation de son ordinateur privé mentionnées ci-dessous, il est également possible pour les employeurs de payer une indemnité pour frais de bureau qui sert à couvrir le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau, encre et feuilles de l'imprimante, etc.

4.3.1. Pour les travailleurs qui ne bénéficient pas encore d'une indemnité pour les frais de bureaux dans le cadre du télétravail structurel.

Pour bénéficier d'une exonération de cotisations sociales, l'ONSS a fixé le **montant maximal** de cette indemnité à **126,94 euros** par mois. Cette indemnité 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.

4.3.2. Pour les travailleurs qui bénéficiaient déjà d'une indemnité pour les frais de bureaux dans le cadre du télétravail structurel ou de prestations à domicile au sens de la loi 3 juillet 1978

Pour l'ONSS, les employeurs qui organisent le télétravail de manière structurelle ou emploient des travailleurs à domicile au sens de la loi du 3 juillet 1978 peuvent payer une indemnité s'élevant jusqu'à 10% de la rémunération brute pour les jours des prestations en télétravail ou à domicile prévues dans la convention de télétravail

Ex. : Un travailleur à temps plein télétravaille 2 jours par semaine. Son salaire s'élève à 2000 euros par mois. La convention de télétravail peut prévoir une intervention de l'employeur s'élevant à maximum $10\% * 2000 \text{ euros} * 2/5$, soit 80 euros.

Lorsque le montant de l'indemnité prévue dans la convention de (télé)travail est supérieur à 126,94 euros, l'employeur doit continuer à payer l'indemnité prévue. En aucun cas, il ne pourra l'augmenter pour tenir compte du fait que le télétravailleur a augmenté son temps de télétravail suite aux mesures Coronavirus.

Lorsque l'indemnité payée sur base de la convention de télétravail initiale ne dépasse pas 126,94 euros l'employeur ne peut pas augmenter l'indemnité de télétravail non plus. Toutefois, il pourra supprimer l'indemnité contractuelle initiale et la remplacer par une indemnité forfaitaire de maximum 126,94 euros pour la durée des mesures Coronavirus (voire au-delà, s'il le souhaite).

Sur le plan fiscal, aucun montant forfaitaire n'a été fixé par l'Administration fiscale pour couvrir les frais de bureau en cas de télétravail. L'employeur qui souhaite rembourser ces frais doit le faire sur base de pièces justificatives (compliqué en pratique) ou forfaitairement. Lorsqu'il le fait forfaitairement, il doit le faire sur base de critères sérieux et concordants. Le forfait de 126,94 euros peut être admis comme critère, mais sans certitude.

Si l'employeur veut obtenir l'assurance qu'il peut utiliser le forfait de 126,94 euros admis par l'ONSS, il doit demander un ruling au Service des décisions anticipées.

Un modèle de demande est disponible sur le site du SPF Finances ([cliquez ici](#)). Les demandes complétées doivent être envoyées par mail à l'adresse suivante : dvbsda@minfin.fed.be

4.4. Remboursement d'autres frais

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (achat d'un écran, d'une imprimante 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 (donc moyennant justificatifs et éventuellement au prorata de leur utilisation professionnelle).

5. Télétravail et autres interventions dans les frais du télétravailleur

5.1. Télétravail et chèques-repas

Le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits que tous les travailleurs en matière de conditions de travail.

S'il existe une convention collective d'entreprise dans l'association selon laquelle les travailleurs ont droit à des chèques-repas, ceux-ci doivent également être accordés pour chaque jour où le travailleur fait effectivement du télétravail, même dans l'hypothèse du télétravail rendu obligatoire par les mesures pour lutter contre le COVID-19. Cela signifie que pour tout jour de travail presté, il a droit à un chèque-repas. Peu importe que le travail soit presté au bureau ou à domicile.

5.2. Télétravail et indemnité de repas

Le principe applicable aux chèques-repas n'est pas transposable à l'hypothèse où l'employeur accorde une indemnité repas aux travailleurs non sédentaires. En effet, une indemnité repas ne peut être accordée qu'à un travailleur qui est obligé de se déplacer pendant au moins 4 heures consécutives pendant la journée de travail et qui n'a pas d'autre choix que de prendre un repas en dehors de chez lui. Le travailleur confiné en télétravail n'a donc pas droit à une indemnité repas vu que les conditions de déplacement ne sont pas remplies.

5.3. Télétravail et frais de déplacement domicile-lieu de travail

L'employeur n'est tenu d'intervenir que pour les frais de déplacement domicile-lieu de travail réellement effectués par les travailleurs.

Si le travailleur doit travailler à domicile suite au confinement, il n'effectue plus de déplacement domicile-lieu de travail. Par conséquent, le travailleur n'encourt plus de frais. L'employeur n'est donc plus tenu d'accorder une intervention dans les trajets domicile - lieu de travail pour les jours de télétravail obligatoires.

Seule exception concernant les transports publics : si le travailleur a un abonnement en cours (abonnement mensuel ou annuel), l'employeur devra continuer à payer une intervention pour cet abonnement dans la mesure où il ne peut être remboursé.

En date du 31 mars 2020, les organisations de transport public n'avaient encore rien publié sur une éventuelle possibilité pour les employeurs qui appliquent le système du tiers-payant de suspendre temporairement leur intervention dans l'abonnement du travailleur contraint à télétravailler dans le cadre des mesures destinées à lutter contre la propagation du COVID-19.