Télétravail durant la crise Covid 19

20 avril 2020

Dans la cadre de la crise Covid 19, plusieurs questions concernant le télétravail me sont parvenues, raison pour laquelle il me semblait utile de faire le point sur les droits et obligations des employeurs et travailleurs.

1. Obligation ou pas de télétravail durant la crise Covid 19 ?

L'arrêté royal du 18 mars 2020 décrétant les mesures d'urgence Covid 19 (cf. pièce-jointe) prévoit :

« Art. 2. Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête. Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent 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. […] »

« Art. 3. Les dispositions de l'article 2 ne sont pas d'application aux entreprises des secteurs cruciaux et aux services essentiels visés à l'annexe au présent arrêté. Ces entreprises et services sont toutefois tenus de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale. »

La plupart de nos services se retrouvent dans la liste des *« secteurs cruciaux et services essentiels »* (cf. annexe AR), par ex. :

- Les institutions de soins médicaux en ce compris les services de prévention de santé ;
- Les institutions de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables ;
- Les services d'intégration et d'insertion ;
- Les services d'aide médicale, et d'aide médicale urgente ;

Sont d'ailleurs nommément citées les CP332 et CP330 en fin de l'annexe.

Conclusion : nos secteurs ne sont pas formellement soumis à l'obligation de l'Art. 2, mais « *tenus de mettre en œuvre, dans la mesure du possible, le système de télétravail à domicile et les règles de distanciation sociale. »* (Art. 3)

2. Les 2 régimes de télétravail : régulier et occasionnel

Le télétravail **régulier** est régi par la CCT n° 85 du 9 novembre 2005. Est visé le télétravail effectué de façon constante, régulière et permanente. Il est possible que certains de vos services organisent déjà un régime de télétravail régulier pour leurs travailleurs.

Le télétravail **occasionnel** est régi par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable (Art. 22 à 28). Est visé le télétravail effectué de manière exceptionnelle, pour des raisons personnelles ou en cas de force majeure.

Dans le cadre de la crise Covid 19, cet évènement constitue évidemment un cas de force majeure et relève donc du télétravail occasionnel. Cependant, il est possible que certains de vos services organisaient déjà un régime de télétravail régulier pour leurs travailleurs, ce régime reste toujours valable durant la crise, même si de nouvelles dispositions relevant du régime occasionnel viennent s'y ajouter.

3. Caractère volontaire ou obligatoire ?

Dans les 2 cas (régulier ou occasionnel), le caractère volontaire du télétravail est souligné, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Il s'agit donc d'un accord entre le travailleur et l'employeur, tant sur le principe que sur les modalités.

Cependant, au vu de l'Arrêté Royal du 18/03/2020 susmentionné, le télétravail est fortement conseillé par l'autorité durant la crise, dans la mesure du possible. Cela étant, les modalités relèvent toujours bien d'un accord entre employeurs et travailleurs et doivent donc être négociées.

4. Convention écrite ou pas ?

Dans le cadre du télétravail régulier, *« une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement » (Art. 6 CCT85).*

Dans le cadre du télétravail occasionnel, rien n'est précisé concernant la nécessité d'un écrit ou pas, il est seulement indiqué *« l'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités du le télétravail occasionnel » (Art.26 loi 2017).*

Cependant, dans le cadre de cette période particulière et pour éviter tout malentendu, il parait essentiel de négocier les modalités du télétravail et de les rédiger par écrit. Vous trouverez des indications concernant le contenu d'un tel écrit à l'Art. 6 de la CCT85.

5. Prise en charge des frais par l'employeur obligatoire ou pas ?

Dans tous les cas au minimum, *« le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur »* (Art. 7 CCT + Art 25 loi 2017).

Concernant la prise en charge des couts spécifiques au télétravail, de manière générale, le régime régulier prévoit la prise en charge obligatoire par l'employeur, alors que le régime occasionnel prévoit d'éventuelles prises en charge sur base d'accords entre le travailleur et l'employeur. Dans tous les cas, aucun montant n'est précisément indiqué dans la CCT ni dans la loi.

Concernant le télétravail **régulier** (Art. 9), *« l'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail. Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur. »*

Concernant le télétravail **occasionnel** (Art. 26) *« § 3. L'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités du le télétravail occasionnel, notamment en ce qui concerne les éléments suivants :*

- *1° la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire pour le télétravail occasionnel et le support technique ;*
- *2° l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ;*
- *3° la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel. »*

6. Montants maximums pour les pouvoirs subsidiant, l'ONSS et les impôts (IPP) ?

Dans le cadre de la crise Covid 19, bien que le régime de télétravail occasionnel ne rende pas obligatoire pour l'employeur la prise en charge en charge des couts liés au télétravail, il est conseillé de trouver un accord entre employeur et travailleur qui soit juste et équilibré.

2 questions se posent aux employeurs :

1. Quels frais de télétravail seront acceptés dans la justification de mes subsides ?
2. Quels montants maximaux l'ONSS et les impôts (IPP) acceptent-ils en tant que frais exonérés de cotisations sociales et de précompte professionnel sans être requalifié de revenus professionnels ?

Réponses :

1. Concernant les pouvoirs subsidiants, chaque pouvoir subsidiant défini ses normes de prise en charge de frais relatifs au télétravail. De manière général, il est communément admis que les frais d'achats informatiques sont acceptés jusqu'à hauteur d'un certain montant annuel, que la prise en charge d'un défraiement de connexion (20€/mois max.) et des factures téléphoniques professionnelles sont acceptées... Attention, à vous de vérifier avec chacun de vos pouvoirs subsidiants, tant pour leurs règles habituelles que pour d'éventuelles dérogations décidées dans le cadre de la crise Covid19.
2. Concernant l'ONSS et IPP, il existe des plafonds en dessous desquels les montants seront considérés comme des frais professionnels exonérés de cotisations sociales et d'impôt des personnes physique. A ce sujet, la fiche rédigée par GroupS est très pédagogique (https://www.groups.be/1_99706.htm). Liste des plafonds :
    a. Utilisation d'un bureau personnel : 129,48€/mois (à partir 01/04/2020)
    b. Usage professionnel d'un PC privé : 20€/mois
    c. Usage professionnel d'une connexion internet privée : 20€/mois
    d. Autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner…) : A justifier et rembourser sur base réelle

Pour toute autre question relevant des droits et obligations, vous trouverez de nombreuses réponses dans les textes de la loi de 2017 et/ou de la CCT85.