



LE TÉLÉTRAVAIL EN BELGIQUE

Conférence CES/CESGR

20 novembre 2018



I. RÉTROACTES ET CADRE LÉGAL

Dans le secteur privé

- **Télétravail structurel/régulier – Du travail à domicile vers le télétravail**
 - loi du 6 décembre 1996 : introduit un Titre VI portant sur **le travail à domicile** dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
 - accord cadre européen du 16 juillet 2002 → **CCT n° 85** et avis n° 1.528 du 9 novembre 2005 : le Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique plus au télétravail structurel
- **Télétravail occasionnel** : loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (art. 22 et suivants)



▪ Droit de déconnexion ?

Pas de cadre légal unique et contraignant, mais :

- **Loi du 26 mars 2018** relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (art. 15 et suivants) : concertation au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)
- **Loi du 16 mars 1971** sur le travail : limite la durée du travail (quotidienne et hebdomadaire) et interdit le travail au-delà de ces limites et des horaires applicables
- **CCT n° 9 du 9 mars 1972** relative aux conseils d'entreprise (article 10) : le conseil d'entreprise (CE) est informé des projets et mesures susceptibles de modifier les circonstances et les conditions dans lesquelles s'exécute le travail



- **CCT n° 39 du 13 décembre 1983** concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies : au sein du CE et à défaut de celui-ci de la délégation syndicale (entreprises de 50 travailleurs et plus)
- **CCT n° 85 du 9 novembre 2005** concernant le télétravail : mentions obligatoires de la convention écrite : moments ou périodes pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable + le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise



Dans le secteur public

- **Au niveau fédéral** : Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative + dispositions spécifiques à chaque administration
- **Au niveau des entités fédérées** (Communautés/Régions) : dispositions spécifiques



II. Quelques données statistiques

EFT 2017

- 23,7 % de la population occupée travaille parfois ou régulièrement « de la maison »
- 17,1 % de salariés
- 17,8 % de femmes salariées et 16,5 % de travailleurs salariés masculins

Enquête SPF Mobilité (mars 2018)

- 16,9 % de télétravailleurs dont 12 % un jour par semaine
- parmi les télétravailleurs, 27,7 % de cadres moyens et supérieurs et 25,7 % de fonctionnaires
- 17,6 % de femmes télétravaillent et 16,3% des hommes



III. Le télétravail dans le secteur privé

A. Le télétravail structurel : la CCT n° 85

1. Définition du télétravail

« Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière et non occasionnelle »

- Définition suffisamment large pour couvrir les évolutions technologiques
- Vise exclusivement le télétravail structurel et régulier
- Exclu les télétravailleurs mobiles (représentants de commerce, techniciens intervenant auprès de clients, infirmiers à domicile...)
- Exclu le travail en bureau satellite



2. Conditions générales

- **Caractère volontaire** pour le télétravailleur et l'employeur
- **Obligation d'une convention écrite** ou avenant écrit pour le contrat de travail déjà en cours
 - **mentions obligatoires**
 - **mention facultative**



3. Conditions de travail

- **Egalité des droits et obligations** avec les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur : charge de travail et critères de résultat, formations, possibilités de carrière + droits collectifs
- **Information du télétravailleur des conditions de travail spécifiques au télétravail**



4. Organisation du travail

- **Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise**
- **Mesures à prendre par l'employeur pour prévenir l'isolement du télétravailleur**



5. Equipement et pannes - Traitement fiscal et social de la mise à disposition d'équipements et des indemnités forfaitaires

- **Prise en charge des frais liés au télétravail : → incombent à l'employeur**
 - **L'employeur :**
 - ✦ fournit au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, les installe et les entretient + appui technique
 - ✦ prend en charge les coûts de connexions et de communications liés au télétravail
 - **Si le télétravailleur utilise ses propres équipements :** les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien, les frais d'amortissement de l'équipement liés au télétravail incombent à l'employeur + appui technique
- **Calcul des frais :** avant le début du télétravail, au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties



▪ **Traitement fiscal pour le travailleur**

- **mise à disposition d'équipements par l'employeur** : si ces équipements peuvent être utilisés à des fins personnelles : avantage de toute nature taxé forfaitairement à 180 euros pour le PC/laptop/tablette et à 60 euros pour la connexion/abonnement internet (par an)
- **indemnité forfaitaire** versée par l'employeur **si le travailleur utilise ses propres équipements** : remboursement non imposable : plafonné à 20 euros par mois pour le PC/laptop/tablette et à 20 euros par mois pour la connexion/abonnement internet
- **indemnité complémentaire** pour les frais supplémentaires engendrés par le télétravail (électricité, chauffage...) : exonération d'impôt mensuelle de 121,01 euros

▪ **Traitement fiscal pour l'employeur** : frais déductibles

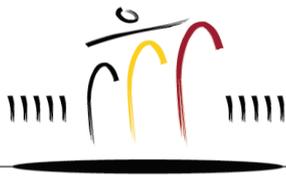


▪ **Traitement social**

- **indemnité forfaitaire** versée par l'employeur si le travailleur utilise ses propres équipements : pas d'assujettissement aux cotisations sociales mais plafonné à 20 euros par mois pour le PC/laptop/tablette et à 20 euros par mois pour la connexion/abonnement internet
- **frais de bureau** : 10 % de la rémunération brute limitée à la partie du salaire relatif aux prestations à domicile

▪ **En cas de panne ou de force majeure empêchant d'effectuer le travail :**

- obligation pour le travailleur d'informer immédiatement l'employeur
- obligation pour l'employeur de payer la rémunération convenue
- possibilité de prévoir des modalités spécifiques comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur



6. Protection des données - RGPD

- **L'employeur doit prendre les mesures**, notamment en matière de logiciel, **assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur** à des fins professionnelles
- **L'employeur informe le télétravailleur** des législations et des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données
- **Le télétravailleur doit s'y conformer**
- **La CCT n° 81** du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau s'applique mutatis mutandis
- Les dispositions susvisées de la CCT n° 85 ne semblent pas devoir être remises en cause par l'adoption du RGPD



7. Santé et sécurité - Bien-être au travail - Accidents du travail (CCT n° 85 bis et avis n° 1.631)

- **L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, que le télétravailleur doit appliquer**
- Les services internes de prévention compétents ont **accès au lieu de télétravail** pour vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Le télétravailleur peut demander une telle visite. Si le télétravail s'effectue dans un lieu habité : notification préalable et accord du télétravailleur
- **Application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail** → nécessité d'adapter la CCT n° 85 pour permettre la preuve (présomption de preuve) de l'exécution d'un contrat de travail au moment et au lieu de l'accident



B. Le télétravail occasionnel

1. Définition du télétravail occasionnel

« Une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle les activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectués en dehors de ces locaux de façon occasionnelle et non-régulière »



2. Conditions

- **En cas de force majeure ou pour des raisons personnelles** qui empêchent le travailleur d'effectuer sa prestation de travail dans les locaux de l'employeur pour autant que la fonction ou l'activité soit compatible avec le télétravail occasionnel
 - **La procédure d'alerte « travail à domicile »**
- **Le télétravailleur demande** le télétravail occasionnel **préalablement** dans un délai raisonnable en indiquant le motif
- **L'employeur qui ne peut accéder à la demande** informe de ses raisons le travailleur par écrit le plus rapidement possible



3. Modalités

- Le télétravail occasionnel peut être **réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui**
- **L'employeur et le travailleur s'accordent sur les modalités du télétravail occasionnel** et notamment sur :
 - la mise à disposition par l'employeur de l'équipement nécessaire et le support technique
 - l'accessibilité du travailleur pendant les heures de télétravail occasionnel
 - la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel



4. Conditions de travail et organisation du travail

- Le télétravailleur occasionnel bénéficie **des mêmes droits en matière de conditions de travail** et est **soumis à une même charge de travail** et à des normes de prestations 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



5. Cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé

▪ Une CCT (du secteur ou d'entreprise) ou le règlement de travail peut fixer au moins :

- les fonctions et/ou activités dans l'entreprise compatibles avec le télétravail occasionnel
- la procédure pour demander et accorder le télétravail occasionnel
- la mise à disposition éventuelle par l'employeur de l'équipement nécessaire et le support technique
- l'éventuelle accessibilité du télétravailleur occasionnel
- la prise en charge éventuelle par l'employeur des frais relatifs au télétravail occasionnel



C. Télétravail (occasionnel) informel

1. Règlement de travail
2. Accord employeur/travailleur



IV. Télétravail dans le secteur public - Au niveau fédéral

En comparaison avec le télétravail dans le secteur privé :

- concerne le **télétravail régulier et occasionnel** (déjà depuis 2011)
- concerne le télétravail en **bureau satellite** (depuis 2017)
- le télétravail ne peut représenter, sur une période d'un an, plus de **3/5^{ème} du régime de travail** applicable au télétravailleur. Le télétravail et le travail en bureau satellite ne peuvent présenter, ensembles, la totalité du régime de travail applicable au membre du personnel
- **une indemnité** de maximum 20 euros par mois pour frais de télétravail couvre les coûts de connexions et de communications



V. Perspectives

- **Mobilité**
- **Digitalisation de l'économie**
- **L'avenir du travail (OIT)**
- **Projets-pilotes « organisation du travail » (CNT)**

NAR
Nationale Arbeidsraad



CNT
Conseil National du Travail

Merci pour votre attention