

Le webinaire

'Le télétravail : à faire et à ne pas faire en pratique et juridiquement parlant' commencera dans quelques instants !

Vous pouvez poser des questions via les questions/réponses. Pour pouvoir vous donner une réponse complète et correcte, nous vous prions de ne pas poser vos questions de manière anonyme. De la sorte, nous pourrions – si nécessaire – encore vous contacter ultérieurement.



Webinaire

Télétravail : *do's & don'ts*

- ▶ **Florence Sine**
Avocate – Senior Associate Claeys & Engels
- ▶ **Davy Van Swael**
AG Insurance

USG People – 18 juin 2020

Télétravail : aspects juridiques



Télétravail après la période de *lockdown*

➤ Pendant le *lockdown*

- *Télétravail à domicile **obligatoire** auprès de toutes les entreprises non-essentiels pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête*
- Secteurs cruciaux : dans la mesure où le télétravail à domicile est possible
- Point de vue SPF ETCS :
 - aucune formalité (e-mail p. ex. suffit)
 - travailleur ne peut refuser
 - employeur a l'obligation générale de mettre du matériel à disposition et d'indemniser les frais à moins qu'il n'en soit convenu autrement (contradictoire avec le point de vue relatif au télétravail occasionnel !)



➤ Après le *lockdown*

- *Télétravail à domicile **recommandé** auprès de toutes les entreprises non-essentiels pour tous les membres du personnels dont la fonction s'y prête*
- Secteurs cruciaux : dans la mesure où le télétravail à domicile est possible
- Point de vue SPF ETCS : entreprises feraient mieux de développer une réglementation relative au télétravail occasionnel et/ou structurel

Crise relative au Corona et impact sur le télétravail

► Enquête auprès des travailleurs sur le télétravail :

- 6 travailleurs sur 10 veulent travailler de la maison au moins deux jours par semaine après la crise relative au Corona
- Majorité des travailleurs préfèrent ne plus travailler entièrement au bureau mais pas non plus entièrement à la maison
- Avantages télétravail : plus grande productivité, moins d'embouteillages, moins de stress
- Inconvénients télétravail : frontière estompée entre le professionnel et le privé, moins de contact social, moins de chances de promotion
- Moitié des entreprises belges n'ont, pour le moment, aucune politique en matière de télétravail

(Enquête UGent et BDO)

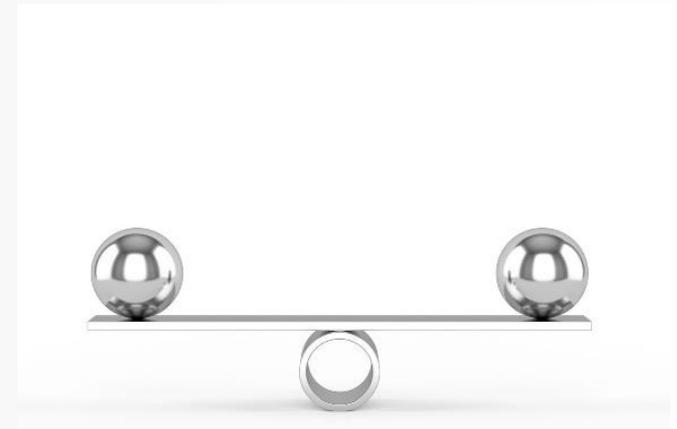


Télétravail structurel

- Réglé par la cct n° 85 du 9 novembre 2005

- Quoi ?
 - Forme d'organisation et/ou d'exécution du travail dans laquelle il est travaillé régulièrement, et non pas de manière accessoire, via l'utilisation de technologies de l'information, en dehors des locaux de l'entreprise
 - Exception : télétravailleurs mobiles

- Comment mettre en place ?
 - Information et consultation préalable CE
 - Convention écrite :
 - Fréquence du télétravail
 - Disponibilité
 - Assistance technique
 - Indemnisation des frais
 - Conditions et règles pour retour dans les locaux de l'entreprise
 - Eventuellement compléter avec une politique (pas d'obligation)
 - P. ex. liste des activités pour lesquelles le travailleur est attendu au bureau



Télétravail structurel

- Mise à disposition d'un PC et d'accessoires
- Quelle indemnité télétravail puis-je octroyer ?
 - Pas d'indemnité distincte nécessaire
 - Fisc et ONSS acceptent un certain nombre d'indemnités forfaitaires
 - 129,48 EUR pour frais de bureau (petit équipement, chauffage, électricité)
 - 20 EUR par mois pour connexion internet privée
 - 20 EUR par mois pour usage professionnel d'un PC privé (si pas d'ordinateur à disposition)
 - Autres frais (p. ex. téléphone) sur preuve
- Vérifier l'impact sur d'autres indemnités
 - Domicile – lieu de travail
 - Frais de parking
 - Véhicule de société
 - ...



Télétravail structurel

- Réglementation durée du travail pas applicable
 - Pas de droit à des heures supplémentaires
 - Pas d'interdiction du travail de nuit et du travail dominical
 - Attention : seulement pour partie du travail effectuée en télétravail
 - conseil : confirmer dans une politique ou une convention

- Législation bien-être applicable : accès par des services de prévention internes
 - Si extension du télétravail : indiqué de développer une politique de prévention (p. ex. en ce qui concerne l'ergonomie, le stress, ...)

- Examiner l'assurance accidents du travail



Télétravail occasionnel

➤ Quand ?

- Exceptionnellement, en cas de force majeure ou de motifs personnels

➤ Comment ?

- Demande
- Refus par écrit

➤ Accord sur ?

- Mise à disposition éventuelle de matériel
- Disponibilité du travailleur
- Eventuelle indemnisation de frais

➤ Eventuelle politique



Contrôle & sécurité

➤ Puis-je surveiller mon travailleur ?

- Droit de contrôle employeur vs. droit à la vie privée travailleur (RGPD)
- Contrôle des données de connexion autorisé dans l'intérêt légitime de l'employeur
 - Transparence : vérifier la notice vie privée
- Contrôle du contenu des e-mails et de la navigation internet : règles strictes de la cct 81 d'application (besoin d'une politique ICT)



➤ Mesures de sécurité renforcées

- RGPD : protection et assurer la confidentialité des données à caractère personnel
- Risque accru de hacking, p. ex. via les applications et outils de vidéoconférence

Contact



Florence Sine

Avocate – Senior Associate

florence.sine@claeysengels.be

T +32 2 761 47 42

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text "Partners with you." in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred, grayscale image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

Partners with you.