

Une « couverture accident du travail » pour les télétravailleurs !

La loi du 21 décembre 2018 modifie les dispositions légales relatives aux accidents du travail. Les télétravailleurs sont désormais mieux protégés.

Introduction

Le télétravail permet aux entreprises de moderniser l'organisation du travail. Grâce à cette forme de travail, les travailleurs peuvent mieux concilier vie professionnelle et vie privée, et bénéficier d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs tâches.

Dans le secteur privé, il existe deux formes de télétravail :

- Le télétravail dit « structurel » (CCT 85)
- Le télétravail dit « occasionnel » (loi sur le travail faisable et maniable).

Des lacunes concernant les accidents du travail susceptibles de survenir à un télétravailleur ont cependant été relevées par le secteur Accidents du travail.

En effet, il existait encore des zones d'ombres concernant notamment les accidents survenus sur le chemin du travail. En adoptant la loi du 21 décembre 2018, le législateur poursuivait deux objectifs. Premièrement, il souhaitait mettre fin à l'insécurité juridique qui régnait en la matière. Deuxièmement, il avait le souci d'assurer un niveau général de protection équivalent aux travailleurs. Plus précisément, il s'agissait de garantir les mêmes droits au télétravailleur qu'à son collègue travaillant dans les locaux de l'employeur mais aussi d'éviter toute discrimination entre les deux formes de télétravail existantes (structurel et occasionnel).

Dans les lignes qui suivent, nous vous expliquons les nouvelles mesures mises en place pour remédier à ces difficultés.

Qu'est-ce qui change ?

1. Nouvelles assimilations pour les accidents survenus sur le chemin du travail

La loi définit le chemin du travail comme étant le trajet normal (en ce sens, sans détour ou interruption injustifiés) accompli entre le lieu de résidence du travailleur et le lieu du travail, et inversement.

Cette définition pose des difficultés pour les télétravailleurs qui travaillent depuis chez eux. D'une part, la question de savoir si le lieu de résidence du télétravailleur peut être considéré comme un lieu de travail subsiste. D'autre part, même si on estime que le lieu de résidence du télétravailleur est un lieu de travail, le travailleur n'a, par définition, aucun trajet à parcourir pour se rendre sur son lieu de travail. Il n'y a donc techniquement pas de chemin du travail.

Cependant, il lui arrive aussi de devoir sortir de chez lui pour aller chercher à manger à midi ou pour conduire/reprendre ses enfants à la garderie ou à l'école. Comment faire si un accident survient sur l'un de ces deux trajets ?

Cette question ne se pose pas pour le travailleur qui se rend sur son lieu de travail puisque la loi assimile expressément ses trajets à un chemin du travail.

Désormais, ce sera également le cas pour le télétravailleur. En d'autres termes, si un accident survient au télétravailleur au cours de ces deux trajets, ce sera considéré comme un accident survenu sur le "chemin du travail". Par conséquent, si le travailleur est victime d'un accident sur le trajet effectué afin d'aller déposer/récupérer ses enfants ou sur le trajet pour se procurer son repas, il devra prouver qu'il se rendait bien à son domicile pour y effectuer son travail.

2. Fin des différences de traitement

En cas d'accident du travail, jusqu'à présent, il existait des différences de traitement à deux niveaux :

a) entre les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise et les télétravailleurs

Les deux formes de télétravail sont à présent clairement introduites dans la loi sur les accidents du travail. Ce faisant, on accorde une même protection à tous les travailleurs, qu'ils prestent dans les locaux de l'entreprise ou chez eux.

b) entre les deux formes de télétravail

La loi prévoyait que 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.

Or, un tel écrit préalable n'est exigé que pour les télétravailleurs structurels. Le télétravail occasionnel est organisé plus librement. En cas d'accident, cela avait pour conséquence que les télétravailleurs occasionnels devaient prouver que celui-ci était survenu durant l'exécution de leur contrat. La charge de la preuve était donc plus lourde pour le télétravailleur occasionnel.

Afin d'éviter toute discrimination entre ces deux formes de télétravail, le législateur fait maintenant référence à un écrit au sens large. Celui-ci pourra consister en un simple e-mail, sms, ou courrier interne. Cela permet d'englober spécifiquement les télétravailleurs occasionnels.

A défaut de ces mentions écrites, le télétravailleur sera 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.

Entrée en vigueur ?

Ces mesures sont en vigueur depuis le 27 janvier 2019.

Sources :

Loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions sociales en matière sociale, M.B., 17 janvier 2019.

Loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, M.B., 24 avril 1971.