

Suite aux nouvelles mesures prises par le Comité de Concertation, un Arrêté ministériel a été publié au Moniteur belge.

Nous souhaitons revenir sur l'un des points clés de ce nouvel Arrêté en matière d'organisation du travail, à savoir le télétravail.

Qui est concerné ?

1. Télétravail obligatoire

ART. 2 : « Le télétravail à domicile est obligatoire dans tous les entreprises, associations et services pour tous les membres du personnel, sauf si c'est impossible en raison de la nature de la fonction, de la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services.

Si le télétravail à domicile ne peut pas être appliqué, les entreprises, associations et services prennent les mesures visées au paragraphe 2 pour garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne ».

Concrètement, le télétravail est obligatoire **sauf si** :

- La nature de la fonction ne permet pas le télétravail ;
- Le télétravail rend impossible la continuité de la gestion de l'activité ou des services.

Si le télétravail ne peut pas être appliqué, soit en raison de la fonction du travailleur, soit en raison de la continuité des activités et des services, l'employeur doit offrir un niveau de protection maximum aux travailleurs en adoptant les mesures de prévention visées au paragraphe 2 décrites notamment dans le « [Guide générique en vue de lutter contre la propagation du COVID-19 au travail – version 30/10/2020](#) ».

2. Exception : services nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population

L'arrêté introduit la notion d'« **entreprises et services privés/publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population** ». Les employeurs doivent également mettre en œuvre les règles de distanciation sociale **dans la mesure du possible**.

Cela dit, une dérogation est prévue pour ces secteurs qui autorise la continuité des services, même si la situation ne permet pas le respect des mesures de distanciation, pour autant que les mesures d'hygiène soient respectées.

Ces types d'entreprises et services sont répertoriés dans une liste à l'annexe 1 de l'arrêté et sont traduites aux commissions paritaires pour le secteur privé (cf. arrêté)

Sont considérés comme étant des services nécessaires à la protection des besoins vitaux, au regard de nos secteurs :

- Les services de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences, de violences sexuelles et intra-familiales ;
- Les services d'intégration et d'insertion ;

- Les milieux d'accueil des enfants et les écoles, les internats, homes d'accueil et homes d'accueil permanents en vue de l'organisation de l'accueil ;
- **CP 318, CP 319, CP 322** (en ce qui concerne les entreprises agréées fournissant des travaux et services de proximité : **limité** aux soins et à l'assistance sociale aux publics vulnérables et aux ménages conformément au protocole), **CP 329** (**limité** aux soins, bien-être y compris les assistants sociaux et les travailleurs de l'aide à la jeunesse et à la distribution alimentaire ; surveillance des monuments, à la radio et télévision non commerciale), **CP 332, CP 337** (limité aux services de soins et d'assistance sociale aux publics vulnérables, à l'Institut de Médecine Tropicale et aux mutualités).

Par ailleurs, l'employeur doit délivrer au travailleur une **attestation justifiant le non recours au télétravail**. La CODEF vous propose un [modèle d'autorisation de déplacements dans le cadre professionnel](#).

Sous réserve de modifications ultérieures, **cette mesure prendra fin le 13 décembre 2020**.

Quelles formalités techniques pour la mise en application du télétravail au sein de votre structure ?

Pour les structures dans lesquelles le télétravail structurel ou occasionnel est déjà présent et donc prévu dans le règlement de travail ou dans une CCT d'entreprise, il vous suffit de vous y référer pour autant qu'elles conviennent à la situation actuelle.

Si rien n'est prévu ou lorsque les mesures qui y figurent ne répondent pas aux circonstances actuelles, il vous est toujours possible d'en fixer de nouvelles d'un commun accord avec le travailleur.

Cet accord ne doit pas faire l'objet d'un formalisme spécifique. Une convention ou un e-mail reprenant les modalités pratiques marqué de l'accord du travailleur suffit.

Par modalités pratiques du télétravail, nous entendons :

- L'éventuelle mise à disposition de l'équipement et du support technique nécessaires ;
- L'éventuelle disponibilité du travailleur pendant le télétravail ;
- L'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail.

Nous vous conseillons de régler ces questions en concluant une convention avec vos travailleurs concernés de manière à éviter tout problème relatif à l'exécution du télétravail.

Quelles indemnités ?

Principe :

- 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 n°85.

Cela dit, lorsque le télétravail est instauré **dans le cadre des mesures prises afin de limiter la propagation du COVID-19**, il s'agit d'une forme de télétravail qui ne rentre ni dans le cadre de la CCT n°85, ni dans celui du télétravail occasionnel.

Dans ce cadre, **sauf s'il en a été convenu autrement**, l'employeur est tenu de mettre à disposition l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail. Cette position a été confirmée par [le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#) qui considère qu'il faut raisonner par analogie avec l'article 9 de la CCT n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail.

L'ONSS mentionne les indemnités que vous pouvez octroyer à vos travailleurs sans cotisations de sécurité sociale :

- Indemnité de bureau de 129,48€ par mois qui couvre le chauffage, l'électricité, le petit matériel de bureau, ... ;
- Forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de son propre PC ;
- Forfait de maximum 20€ par mois pour l'utilisation de sa propre connexion Internet.

Si le travailleur doit effectuer d'autres dépenses (utilisation de son propre téléphone, achat d'une imprimante, d'un scanner...), il n'y a pas de forfait. Dès lors, le remboursement se fera selon le système de frais réels, à savoir contre récépissé d'un ticket de caisse ou d'une facture par exemple.

Attention !!!

- Si les montants forfaitaires sont dépassés, l'entièreté de l'indemnité pourrait être soumise à cotisations sociales et fiscales SAUF s'il est possible de justifier de la totalité du montant ;
- Il n'y a aucune garantie que ces indemnités seront prises en charge par les pouvoirs subsideants.

Quelles sont les conditions de télétravail applicables ?

Conformément à la CCT n°85 concernant le télétravail, les télétravailleurs disposent des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Il revient au télétravailleur de gérer l'organisation de son travail au regard du nombre d'heures prévu dans son contrat de travail.

En matière d'accident de travail, la législation prévoit que l'accident qui survient au télétravailleur est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu pendant l'exécution du contrat de travail si :

- Il a eu lieu sur le(s) lieu(x) décrit(s) par le télétravailleur comme lieu d'exécution du travail ;
- Il a eu lieu pendant la période de la journée prévue par écrit.

Dès lors, il est fortement conseillé de préciser le lieu où se fera le télétravail et de respecter autant que possible la grille horaire prévue dans le contrat de travail.

Il est également recommandé d'informer l'assureur auprès duquel vous avez souscrit l'assurance « accident du travail » de l'instauration du télétravail.



Rue de la Station, 25F
4670 Blegny
04/362 52 25
BE 0478.328.675
RPM Liège

Service administratif : codef@codef.be
Service juridique : conseil@codef.be
Service projet/formation : support@codef.be
Site internet : www.codef.be
IBAN : BE47 7512 0079 4080

Avec le soutien de



Wallonie
familles santé handicap
AVIQ