



# Télétravail :

## questions juridiques et administratives

Télétravail, indemnités, responsabilités de l'employeur, obligations de l'employé-e... On répond à toutes vos questions. Merci de nous les avoir posées.

### 1. Le télétravail est-il obligatoire dans le secteur de l'ErE ?

Depuis le 2 novembre et a priori jusqu'au 30 janvier 2021 minimum (sauf réévaluation des mesures de confinement d'ici-là), le télétravail est **obligatoire** dans toutes les entreprises, associations et services, pour tous les membres du personnel. Néanmoins, lorsqu'au sein de l'équipe, certaines personnes sont dans l'**impossibilité de télétravailler**, en raison de leurs fonction, missions / tâches, une autorisation (sous forme d'attestation) de présentiel peut être délivrée par l'employeur, confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

En cas de contrôle, il faudra pouvoir prouver qu'il n'était pas possible d'effectuer ces tâches autrement qu'en présentiel, pour la bonne continuité de l'association. Ces tâches peuvent donc se faire en présentiel dans le respect des mesures sanitaires, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne, mais il n'y a pas d'obligation générale de port de masque sur le lieu de travail.

En cas de non-respect des mesures, c'est l'employeur qui sera considéré responsable.

En conclusion, il existe donc, dans une certaine mesure, des possibilités de réaliser du télétravail de manière partielle et pas totale.

*NDRL : Merci à Benoît Houbeau, des Découvertes de Comblain, pour nous avoir partagé ses informations et son expérience à ce sujet.*

### 2. Quelles sont les indemnités possibles dans le cadre du télétravail ?

On distingue deux formes de télétravail : le télétravail régulier et le télétravail occasionnel.

#### ► Le télétravail régulier

Il s'agit du télétravail qui est organisé de manière régulière et structurée par l'employeur, de façon **constante et prévue / organisée dans le règlement de travail ou un avenant au contrat**. Ainsi, il est question de télétravail régulier lorsqu'il est par exemple convenu que le travailleur travaille à son domicile à raison de 2 jours par semaine.

#### Quelle indemnité l'employeur peut-il octroyer à ses travailleurs et travailleuses ?

Dans le cadre du télétravail structurel et si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur a l'**obligation** de prendre en charge les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et le coût d'amortissement et d'entretien. Une indemnité doit donc déjà être donnée, de manière forfaitaire.

Voici les indemnités, en fonction du type de frais, que l'employeur peut octroyer, celles-ci étant cumulables. Il s'agit de montants maximums (pour bénéficier de l'exonération d'une partie des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel) : l'employeur peut donc décider d'octroyer un montant inférieur, mais qui doit rester raisonnable. Et ces montants s'appliquent pour un travailleur ou une travailleuse à temps plein. Ils peuvent donc être calculés proportionnellement par rapport au régime de travail à temps partiel.

Type de frais	Conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel
Utilisation d'un bureau personnel	129,48 € par mois
Usage professionnel d'un ordinateur privé	20 € par mois
Usage professionnel d'une connexion internet privée	20 € par mois
Autres frais (utilisation de son propre téléphone, achat d'un écran ou d'un scanner,...)	A justifier et rembourser sur base réelle

#### ► Le télétravail occasionnel

On vise ici le télétravail qui est effectué de manière **exceptionnelle**. Les travailleurs et travailleuses peuvent en effet demander d'effectuer du télétravail occasionnel pour des raisons personnelles (ex. visite chez le médecin) ou en cas de force majeure, c-à-d une situation imprévisible et indépendante de leur volonté (ex. : en cas de grève de trains imprévue, la crise du Covid19 est bien entendu un cas de force de majeure).

#### Organisation :

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une obligation, l'employeur peut, via le règlement de travail par ex., fixer un cadre dans lequel le télétravail occasionnel peut être demandé :

- les fonctions et/ou activités dans l'association qui sont 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 pour le télétravail et du support technique.

*Suite page suivante*



## Suite de la page précédente

### Quelle indemnité l'employeur peut-il octroyer ?

Si l'employeur organise le télétravail occasionnel, il peut notamment s'accorder avec le travailleur ou la travailleuse sur l'éventuelle prise en charge des frais causés par le télétravail. Il n'y a donc aucune obligation d'intervention. Le coronavirus constitue évidemment un cas de force majeure, mais si le télétravail reste exceptionnel, non instauré structurellement par l'association, alors il n'y a pas d'obligation d'indemnisation.

Cependant, si l'employeur souhaite néanmoins intervenir, l'indemnité est fixée de la même manière que pour le télétravail régulier. A titre d'exemples, dans notre réseau, selon les situations, certaines associations octroient une dizaine d'euros par mois à la personne en télétravail, d'autres rien, et d'autres beaucoup plus.

### Quelques recommandations pour le bien-être

A noter aussi que pour bien vivre le télétravail, celui-ci devrait idéalement être : souhaité par l'employé-e et l'employeur, réversible, partiel (les experts recommandent 2 jours/semaine), pratiqué dans de bonnes conditions (équipement, garde d'enfants), organisé (horaires souples mais définis, réunions planifiées et préparées), structuré autour d'objectifs<sup>1</sup>.

### 3. En période de confinement, que faire si les travailleurs refusent de garantir une permanence au bureau (p.ex. demandée par le CA) ?

Comme précisé au point 1, le télétravail est bien la règle, mais le présentiel pourrait être justifié dans certains cas, afin de garantir la bonne continuité de l'association. Il faudra dans ce cas que l'employeur (en l'occurrence le Conseil / Organe d'administration) démontre qu'une permanence physique au bureau est indispensable à la bonne continuité de l'association, et ne peut être organisée autrement (p.ex. via une permanence téléphonique pouvant être organisée en télétravail, via une déviation d'appel, notamment).

Cependant, on touche un point sensible, puisque cela concerne la santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses. Ces dernier-es auront ainsi la possibilité d'invoquer le **droit de retrait**, prévu par le Code du bien-être au travail : « *Un travailleur qui, en cas de danger grave et immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ne peut en subir aucun préjudice (pas de perte de rémunération) et doit être protégé contre toutes conséquences dommageables et injustifiées* ». La notion de « danger grave et immédiat » n'est pas définie légalement. Il semble cependant peu discutable que la propagation du Covid-19 soit un « danger grave et immédiat ».

Il semblerait que, jusqu'à ce jour, ce droit de retrait n'ait jamais été invoqué par un travailleur en Belgique. Il pourrait en être désormais autrement, face à la crise du coronavirus.

Ce droit de retrait n'est **pas automatique** et ne s'apparente en tout cas **pas à un droit de refus de reprendre le travail**.

Concrètement, les employeurs doivent respecter, dans la mesure du possible, les règles de distanciation sociale. Si cela est impossible, ils doivent y remédier par le biais d'autres mesures sanitaires, dont le port du masque. S'il estime malgré tout que les règles de sécurité ne sont pas respectées, le travailleur en fera part à son employeur. En cas d'échec de la discussion, il ou elle pourra s'adresser aux organes de concertation éventuellement présents dans l'entreprise (délégation syndicale, conseiller-e en prévention). En dernier recours, c'est au Contrôle du bien-être au travail qu'il reviendra de trancher.

Ce n'est donc que dans l'hypothèse où la personne s'est rendue sur son lieu de travail, a constaté que les mesures de sécurité n'étaient pas prises et a actionné sans succès les différentes voies de concertation qu'elle pourra, en cas d'exposition à un danger grave et immédiat, envisager ce droit de retrait et s'éloigner de son poste de travail.

### 4. Quelle est la responsabilité d'une association si, malgré le confinement, elle organise quand même ses activités en extérieur ?

Il est présupposé que cette question concerne une activité non autorisée par le comité de concertation, ou par les protocoles en application, ou encore par le Bourgmestre de la commune où se déroule l'activité.

NB : le fait que l'activité soit autorisée n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité s'il ne respecte pas les mesures sanitaires en vigueur, applicables au type d'activité concernée.

Si une association décide donc d'organiser une activité non autorisée (ex : formation / atelier pour 5 adultes - et plus - ou une animation extra-scolaire pour des enfants de 13 ans et +), outre le risque de sanctions administratives et/ou amendes, la responsabilité civile et pénale de l'association serait engagée en cas de contamination au Covid-19, s'il est prouvé que cette contamination a eu lieu lors de l'activité non autorisée.

Damien Revers, juriste

Pour toute question juridique ou administrative :  
damien.revers@reseau-idee.be

<sup>1</sup> source : <https://frama.link/enmarche-teletravail>