

Question à un expert

Quelles sont les mesures qui peuvent être implémentées dans une entreprise pour faire face aux problèmes de mobilité?

Pascaline
Baudemprez
Legal Advisor
Partena Professional



C'est un fait archi-connu, les embouteillages aux heures de pointe augmentent chaque année en Belgique. Ceci entraîne bien sûr un coût pour les entreprises. L'équilibre vie privée/vie professionnelle des travailleurs en est également impacté. Pour une entreprise qui se trouve dans une zone fortement embouteillée, il n'est pas toujours évident d'attirer les talents.

Pourtant, certaines mesures peuvent être implémentées dans les entreprises pour faire face aux problèmes de mobilité.

Le télétravail est-il une solution ?

L'introduction du télétravail dans l'entreprise permet aux travailleurs de prestre leur travail depuis leur domicile pendant un certain nombre de jours/d'heures par semaine. L'employeur a la liberté d'instaurer un système de télétravail qui répond aux exigences organisationnelles de l'entreprise.

Le télétravail suppose l'utilisation des technologies de l'information pour l'accomplissement du travail (mail, téléphone, etc). Sans cela, on parle plutôt de travail à domicile.

La mise en place du télétravail requiert qu'un écrit soit établi : il s'agit, par exemple, d'un avenant au contrat de travail.

Pendant le télétravail, les travailleurs ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail.

L'employeur doit fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, les installer et les entretenir. Il doit prendre exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.

Pour satisfaire à ces obligations, il est possible de convenir d'un remboursement forfaitaire de frais avec le travailleur. En 2018 :

- pour l'utilisation d'un ordinateur personnel et d'une connexion internet personnelle, le forfait de frais exonéré d'impôt et de cotisations ONSS peut être fixé jusqu'à 40 EUR par mois ;
- pour les frais de bureau à domicile, le forfait de frais peut être fixé jusqu'à 100 EUR par mois pour le fisc et jusqu'à 124,45 EUR par mois (ou 10% de la rémunération brute mais limitée à la partie du salaire relatif aux prestations en télétravail) pour l'ONSS.

Enfn, la mise en place du télétravail structurel dans l'entreprise peut avoir un impact au niveau des primes de l'assurance accident du travail. Il est dès lors conseillé aux employeurs de prendre contact avec leur assureur-loi.



Le télétravail peut être implémenté en combinaison ou non avec un système d'horaires flottants.

Les horaires flottants : une autre possibilité d'attirer les talents ?

Dans un régime d'horaires flottants, le travailleur détermine lui-même le début et la fin de sa journée de travail ainsi que ses temps de pause.

Ce choix doit se faire dans le respect des plages mobiles et fixes prévues par l'entreprise.

Dans un tel système, il est donc tout à fait imaginable qu'un travailleur à temps plein décide de commencer sa journée de travail à 10h du matin et/ou de terminer sa journée de travail à 15h. L'employeur a toutefois, ici également, la liberté d'instaurer un régime d'horaires flottants qui répond aux exigences organisationnelles de l'entreprise.

La durée du temps de travail qui peut être instaurée peut s'élever jusqu'à 9h par jour et 45h par semaine sans qu'il soit fait application d'heures supplémentaires. Le travailleur « récupérera » les heures prestées en plus en travaillant moins ultérieurement.

Pour instaurer les horaires flottants, l'employeur doit implémenter un système de suivi du temps (par exemple, une pointeuse). Une adaptation du règlement de travail ou la conclusion d'une convention collective de travail est également nécessaire.

Package salarial des travailleurs : une alternative à la voiture de société

Le gouvernement est à l'origine de plusieurs initiatives à ce niveau.

« L'allocation de mobilité » est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 : le travailleur peut choisir de restituer sa voiture de société en échange d'une somme d'argent soumise à un traitement fiscal et social avantageux.

Par ailleurs, le gouvernement a trouvé un accord politique en ce qui concerne « le budget mobilité ». Cet accord doit encore être traduit en textes législatifs. Ici, le travailleur pourra restituer sa voiture de société en échange d'un budget mobilité qu'il pourra affecter comme il le souhaite (voiture plus respectueuse de l'environnement, abonnement moyen de transport public, etc).

Les entreprises ne doivent pas forcément attendre l'entrée en vigueur du budget mobilité pour implémenter une flexibilisation du package salarial au niveau de la mobilité. Aujourd'hui, l'employeur peut en effet déjà introduire cette possibilité via un plan cafétéria, plan mis en application par l'employeur et qui permet aux travailleurs de composer eux-mêmes une partie de leur package salarial.

À propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be