

L'alerte travail à domicile approche ?

Les entreprises peuvent définir les règles du jeu dès maintenant, conseille SD Worx

Bruxelles, le 22 janvier 2019 – Il n'y a pas eu d'alerte travail à domicile aujourd'hui, mais les prochaines semaines la possibilité d'une telle alerte reste réelle. Liée à un système d'avertissement de l'IRM, l'alerte vise à minimiser les perturbations du trafic causées par des routes glissantes. En tout cas, le fournisseur de services en RH SD Worx conseille aux entreprises de passer des accords avec leurs travailleurs dès maintenant, pour ne pas être prises de court quand les conditions climatiques hivernales mettront en péril le trajet domicile-lieu de travail.

Qui décide si et comment les travailleurs peuvent ou doivent travailler à domicile ? Et quelle est la meilleure manière de procéder à une concertation au sein des organisations ? Pour SD Worx, il existe essentiellement **3 possibilités** :

- A. Les entreprises où **le travail à domicile est déjà implanté** peuvent facilement passer au travail à domicile, à condition de respecter les accords conclus.
- B. Pour les entreprises (dans des secteurs) où **le travail à domicile n'est pas possible en raison des circonstances**, les employeurs et les travailleurs doivent chercher des solutions alternatives ensemble.
- C. Pour les entreprises où **l'on ne travaille pas (encore) structurellement à domicile** mais où c'est possible en pratique, le **télétravail occasionnel** est la meilleure option.

Dans tous les cas, les entreprises doivent conclure des accords clairs avec leurs travailleurs. SD Worx donne des conseils (voir p. 2 ci-dessous).

Que faire en cas d'alerte travail à domicile ?

Lorsqu'une alerte travail à domicile est annoncée lors de conditions hivernales extrêmes, le **télétravail** peut constituer une solution évidente pour limiter les déplacements domicile-lieu de travail. Attention, toutefois : Le télétravail repose sur le principe du **volontariat**, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Les travailleurs ne peuvent donc pas être obligés de travailler à domicile. De même, les employeurs ne sont pas tenus de toujours l'autoriser.

Le télétravail signifie qu'un travailleur ne travaille pas sur le site de l'entreprise, mais chez lui ou dans un autre lieu de travail de son choix. Le télétravail peut uniquement être demandé si la fonction et/ou l'activité peut être exercée en dehors du site de l'entreprise, et ce, à l'aide d'outils informatiques.

Lorsque le télétravail n'est pas implanté dans l'organisation : « télétravail occasionnel »

Dans les organisations où le télétravail serait possible mais n'est pas encore établi, un travailleur peut prétendre au **télétravail occasionnel**. Ce n'est pas un droit absolu, mais il donne au travailleur la possibilité de demander le télétravail en cas de force majeure, comme de gros embarras sur le trajet domicile-lieu de travail en raison de fortes chutes de neige.

Que faire si le télétravail n'est pas une option ?

Parfois, le télétravail n'est pas une option, pas même en cas de force majeure. Ainsi, les travailleurs dans un processus de production devront souvent affronter la neige malgré tout. Cela vaut également pour les travailleurs qui exercent une fonction requérant leur présence permanente dans les bureaux et/ou chez le client. Si le travailleur ne dispose pas d'un ordinateur (de l'employeur ou non) ou des connexions nécessaires à son domicile, il ne peut pas non plus travailler à distance. En effet, l'employeur n'est pas obligé de faire cet investissement.

Si le télétravail est exclu, les travailleurs doivent chercher d'autres options pour se rendre au travail malgré tout. À défaut, un jour de congé, rémunéré ou non, peut représenter une solution.

Définition des règles du jeu

Si le télétravail est possible, SD Worx conseille aux employeurs de fixer systématiquement les conditions et les règles du télétravail en fonction des circonstances de l'entreprise.

Par exemple, le cadre légal du **télétravail occasionnel** impose peu de formalités. Il prévoit uniquement des accords minimaux sur l'accessibilité, le remboursement des frais et la mise à disposition des moyens de travail nécessaires. Selon SD Worx, les directives peuvent aller plus loin. Voici quelques conseils pour les employeurs :

- décrivez les fonctions et/ou les activités qui peuvent donner droit (ou non) au télétravail ;
- décrivez le plus concrètement possible les différentes situations pour lesquelles un travailleur peut demander le télétravail occasionnel ;
- prévoyez une procédure de demande et d'approbation, de préférence par écrit ou par voie électronique ;
- prévoyez des raisons/motifs objectifs que vous pouvez invoquer en cas de refus (impact sur l'organisation du travail ou en cas d'abus) ;
- concluez des accords clairs sur l'accessibilité et la disponibilité du télétravailleur, les éventuels remboursements des frais, l'éventuelle mise à disposition d'équipements et le support (technique) correspondant.

Si le télétravail est déjà bien implanté dans l'entreprise, les directives existantes pourront également être appliquées aux télétravailleurs occasionnels. Il importe donc de décrire les différentes situations pour lesquelles un travailleur peut demander le télétravail occasionnel.

Contexte : Qu'est-ce que l'alerte travail à domicile

L'alerte travail à domicile a été lancée pour la première fois durant l'hiver 2018, comme initiative commune du ministre Kris Peeters et des services météorologiques. L'alerte est liée au **système d'avertissement de l'IRM** et s'active automatiquement lorsque l'IRM annonce un **code orange ou rouge** pour mauvaises conditions hivernales. Cela peut valoir pour l'ensemble du pays ou pour une ou plusieurs provinces ou régions.

L'alerte travail à domicile sera diffusée à l'aide des canaux de communication et des médias sociaux des autorités publiques. L'IRM diffuse également des informations sur les conditions météorologiques via ses propres canaux, comme son site web et l'appli IRM.

L'objectif principal de l'alerte travail à domicile consiste à **informer à l'avance l'employeur et le travailleur**, de sorte qu'ils puissent prendre les mesures de précaution nécessaires. L'une de ces mesures peut être le **télétravail**.

La procédure en matière d'alerte travail à domicile, si elle existe dans l'entreprise, peut être lancée automatiquement.

Jean-Luc Vannieuwenhuyse, conseiller juridique chez SD Worx, est expert en la matière : « *La balle est dans le camp de l'employeur, qui a tout intérêt à anticiper les mauvaises conditions météorologiques. De façon plus générale, la mobilité représente un véritable défi pour de nombreux employeurs. C'est un exemple de cas où l'employeur peut développer une solution sur mesure pour son entreprise. Nous remarquons que le thème est tout à fait d'actualité avec les questions qu'on nous pose à ce sujet.* »

Plus d'informations ?

Eva De Schryver

M. 0496 02 67 08

Courriel : eva.deschryver@sdworx.com

À propos de SD Worx

Acteur européen de premier plan dans le domaine du payroll et des RH, SD Worx propose un large éventail de solutions à des clients du monde entier, dont des services de payroll, ressources humaines, support juridique, formation, automatisation, consultance et externalisation. Dans toutes ses activités, SD Worx place le client au centre de ses priorités, mise pleinement sur la numérisation et s'engage dans la croissance internationale. Aujourd'hui, plus de 65.000 petites et grandes organisations du monde entier font confiance aux plus de 70 années d'expertise accumulées par SD Worx.

Les 4.150 collaborateurs de SD Worx sont actifs dans dix pays : la Belgique (où l'entreprise a son siège), l'Allemagne, l'Autriche, la France, l'Irlande, le Luxembourg, l'île Maurice, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse. SD Worx calcule les salaires d'environ 4,4 millions de travailleurs et a enregistré un chiffre d'affaires de 443 millions d'euros en 2017. SD Worx est cofondateur de Payroll Services Alliance, un réseau stratégique mondial de grands prestataires de services de payroll dont les membres traitent un total de 32 millions de calculs salariaux.

Pus d'infos sur : www.sdworx.com