|  |  |
| --- | --- |
| **Question à un expert** |  |
| **Le télétravail : une notion toujours d’actualité ?**Yves StoxSenior Legal Counsel Partena Professional |  |

**Le travail à domicile a le vent en poupe. Selon le SPF Economie, le nombre de travailleurs à domicile a progressé de 20 % en cinq ans. Les Technologies de l’Information et de la Communication (TIC) ont fondamentalement changé le travail à domicile. Le télétravailleur d’aujourd’hui n’a plus rien à voir avec un travailleur à domicile du 19ème siècle. Aujourd’hui, de nombreuses combinaisons et formes de télétravail sont possibles : travailler en partie depuis chez soi et à partir du bureau satellite de l’employeur, dans le petit café tranquille du coin ou encore dans le bus, sur le chemin du travail. Cela peut être à temps plein ou à temps partiel, selon un modèle fixe ou bien de temps à autre. Toutes ces formes de travail à domicile et de télétravail trouvent leur place dans le cadre juridique existant.**

**Quelle est la différence entre un travailleur à domicile et un télétravailleur ?**

Le travailleur qui choisit lui-même l’endroit où il travaille, sans surveillance ni contrôle direct de son employeur, est un travailleur à domicile (Titre VI de la loi de 1978 relative aux contrats de travail). S’il utilise des TIC, il s’agit alors d’un télétravailleur (CCT no 85), à condition que le télétravail soit effectué sur une base régulière.

**Que doit-on entendre par la notion de « régulier » ?**

La définition de ce qu’il faut entendre par « régulier » fait défaut car il n’est pas (encore) clairement défini quand est-ce que le télétravail occasionnel devient régulier. Le fait de travailler dans un café peut donc être assimilé à du télétravail, alors que travailler dans le bureau satellite de l’employeur ne l’est pas. Les techniciens mobiles ou les représentants de commerce ne sont pas non plus des télétravailleurs, même s’ils effectuent régulièrement une partie de leur travail à leur domicile.

# **Formaliser le télétravail à domicile est-il toujours la solution ?**

L’employeur peut offrir à ses travailleurs la possibilité de travailler à domicile mais il est primordial de formaliser cet accord dans le contrat de travail ou dans une annexe à celui-ci. Le plan Peeters « travail faisable et maniable » entend élaborer un cadre juridique axé sur le télétravail occasionnel. Les employeurs ne doivent donc pas attendre des partenaires sociaux pour prendre l’initiative.

# **Quels sont les risques pour l’employeur si un accord avec les travailleurs n’est pas formalisé ?**

Supposons qu’un employeur autorise ses collaborateurs à faire du télétravail sans accord défini préalablement dans un contrat. Le travailleur peut ainsi travailler de chez lui après avoir concerté son équipe ou son manager. Cela se produit donc de manière occasionnelle. Il n’est dès lors pas évident d’établir clairement si le travail à domicile est régulier ou non.
Comment la situation pourrait-elle déraper ? Dans ce cas de figure, le travailleur peut réclamer un remboursement forfaitaire des frais égal à 10% de la rémunération brute. Tous les composants salariaux sont alors pris en compte. En outre, le travailleur a le droit de mettre immédiatement fin au contrat de travail. (Cass. 13 avril 2015, JTT 2015, 318 ; Cour du travail de Gand, 14 juin 2013, JTT 2013, 360).

**Le télétravail à domicile : adapter le package salarial**

Le télétravail à domicile permet également d’élaborer un package salarial attractif car l’indemnité de travail à domicile ou pour les frais de bureau est exonérée de cotisations ONSS. L’ONSS prévoit deux possibilités :

* Indemnité spécifique pour les télétravailleurs : il s’agit d’une indemnité forfaitaire de maximum 10% de la rémunération brute (limitée à la partie relative au télétravail)
* Indemnité pour les travailleurs qui effectuent structurellement et régulièrement une partie de leur travail à domicile : il s’agit d’une indemnité forfaitaire de maximum 122,01€ par mois (indexée).

**Dernière tendance : le « Bring your own device » (ou BYOD)**

Lorsqu’un travailleur fait un usage professionnel de son ordinateur personnel et de sa connexion internet, l’ONSS accepte que l’employeur puisse lui octroyer une indemnité forfaitaire exonérée de cotisations ONSS, à condition que celle-ci ne dépasse pas 40€ par mois.

Dans ce cas, le travailleur doit utiliser « essentiellement et sur une base régulière » son ordinateur et sa connexion internet. Le double emploi avec une indemnité spécifique pour les frais de bureau n’est pas permis mais la combinaison est possible.

A 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.