

# Dix minutes d'actualités socio- juridiques

Jean-Paul Lacomble  
11 juin 2021

 via Labors Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

## Plan de l'exposé

- › Accord du Groupe des 10
  - Contenu de l'accord
  - Modération salariale
  
- › Télétravail
  - Etat des lieux
  - Rappel des principes applicables
    - CCT 149
    - Télétravail structurel
    - Indemnités télétravail – nouvelle circulaire fiscale
    - Télétravail structurel vs. Travail à domicile
    - Principaux points d'attention des services d'inspection en matière de télétravail
    - Nouveau formulaire de déclaration télétravail

 via Labors Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

# Cadre d'accord du 8 juin



 Van Laboren Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

## Contenu du cadre d'accord du 8 juin

- › Augmentation du salaire minimum
  - En 2022, en 2024 et en 2026
  - Augmentation octroyée en partie par une réforme fiscale des bas salaires prévue par le gouvernement
- › Prolongation de la CCT 148 jusqu'au 30/06/2023
  - CCT simplifiant la procédure de demande de chômage économique pour les employés
- › Fin de carrière
  - RCC :
    - Âge de base du régime général reste à 62 ans
    - Les dérogations (longue carrière, métiers lourds, restructuration, ...) restent applicables à 60 ans (pas d'abaissement à 58 ans comme demandé par la FGTB)
    - Obligation de rester disponible sur le marché de l'emploi jusque 62 ans ou présenter une carrière de 42 ans
  - Emplois fin de carrière
    - Passage de 57 à 55 ans pour la prise d'un ½ temps
    - Maintien à 55 ans pour l'accès aux régimes à ½ ou 1/5 temps

 Van Laboren Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

## Contenu du cadre d'accord du 8 juin

- › « Heures relance » désormais dans tous les secteurs et jusqu'au 31/12/2022
  - Heures supplémentaires coronavirus, plus seulement dans les secteurs cruciaux
  - 120 heures additionnelles volontaires qui bénéficient d'un régime fiscal avantageux
  - Pour ces heures supplémentaires :
    - Pas de récupération
    - Pas de sursalaire
    - Pas de prise en compte pour la durée du travail et la limite interne
    - Exonération de cotisations sociales
    - Non-assujettissement à l'impôt des personnes physiques pour le travailleur
- › Prolongation du régime fiscal préférentiel pour les heures supplémentaires « ordinaires » jusqu'au 30 juin 2023
  - Relèvement de 130 à 180 heures des heures supplémentaires avec régime fiscal favorable

## Modération salariale

- › Le Gouvernement doit encore adopter un arrêté royal qui doit fixer définitivement à 0,4% les augmentations salariales sur 2 ans (2021/2022)
- › Dans son projet, le Gouvernement **permet** aux entreprises ayant obtenu de « bons résultats » pendant la crise sanitaire d'octroyer une prime de maximum de 500 EUR nets, sous la forme de chèques à la consommation

# Télétravail

## Etat des lieux



### Travail à domicile reste obligatoire : Arrêté ministériel du 4 juin 2021

- › Le travail à domicile reste **obligatoire jusqu'à la fin juin**
  - Sauf si c'est impossible en raison de la nature de la fonction ou de la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités ou de ses services
  - Précision de l'Arrêté : cette obligation ne s'applique pas seulement aux travailleurs, mais à toutes les personnes, quelle que soit la nature de leur relation de travail
- › Obligation de délivrer une attestation pour les personnes dont la fonction est incompatible avec le télétravail
- › Déclaration mensuelle obligatoire via l'outil d'enregistrement (voy. infra)
- › A partir du 9 juin
  - Planification possible d'un moment de retour hebdomadaire pour les personnes

## Travail à domicile obligatoire : Arrêté ministériel du 4 juin 2021

- ▶ Condition pour le moment de retour hebdomadaire
  - Il s'agit d'un moment de retour **d'un jour ouvrable maximum par semaine** par personne.
    - Par jour, un maximum de 20% des personnes pour lesquelles le télétravail à domicile est obligatoire peut être présent simultanément dans l'unité d'établissement (Si – de 10 personnes, max 5 présentes),
  - Le système est basé sur le **volontariat mutuel**
  - **L'objectif** du retour doit être de promouvoir le bien-être psychosocial et l'esprit d'équipe de ces personnes
  - Ces personnes doivent recevoir des **instructions** préalables sur toutes les mesures à prendre pour assurer que le retour se déroule en toute sécurité
  - Ces personnes doivent être informées qu'elles ne peuvent en aucun cas revenir sur le lieu de travail si elles se sentent **malades**, présentent des symptômes de maladie ou se trouvent en **situation de quarantaine**
  - Les **déplacements** en transports publics aux heures de pointe et le covoiturage vers et depuis le lieu de travail doivent être autant que possible évités.
  - La décision d'organiser des moments de retour doit être prise dans le respect de la **concertation sociale** dans l'entreprise (à cette occasion, le respect des conditions précitées sera vérifié).
- ▶ Juillet et août : le travail à domicile ne devrait plus être obligatoire mais fortement recommandé
  - Pas encore de décisions à ce sujet

## Télétravail Rappel des principes applicables (26/02/2021)



## CCT 149 (télétravail – corona)

### › Champ d'application

- Télétravail obligatoire ou recommandé par les autorités en raison de la crise du Covid-19
- Entreprises qui n'ont pas encore mis en place un régime de télétravail structurel / occasionnel (au 1<sup>er</sup> janvier 2021?)
- Entreprises qui n'ont pas encore développé une politique de télétravail

### › Principes et cadre de référence pour conclure des accords sur le télétravail

- Mise à disposition d'équipements / frais de connexion supplémentaires
- Possibilité d'exercice adéquat et proportionné du contrôle
- Accords doivent concerner la (non) accessibilité du travailleur pour la conciliation télétravail / vie privée
- Moins formaliste : accord dans RT, CCT, convention ou policy

### › Politique du bien-être (plus complet que la CCT 85)

## Télétravail structurel

### › CCT 149 permet (expressément) la possibilité de mettre en place du télétravail structurel sur la base de la CCT 85

### › Cadre plus formaliste : avenant écrit individuel obligatoire

### › Mentions obligatoires de l'écrit

- Fréquence du télétravail et éventuellement jours et heures pendant lesquels le télétravail est exécuté ou les jours et heures de présence dans l'entreprise
- Moments et périodes où le travailleur doit être joignable et suivant quels moyens
- Modalités de prise en charge des frais et coûts liés aux équipements nécessaires au télétravail
- Moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique
- Les modalités de retour au travail dans les locaux de l'entreprise et le cas échéant le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement
- Le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail

## Indemnité de télétravail

- › Nouvelle circulaire fiscale du 26 février 2021 (2021/C/20)
- › Nouveautés
  - Plus requis 5 jours par mois pour qu'un télétravail structurel et régulier existe, un jour par semaine en moyenne suffira
  - Possibilité de prévoir des indemnités de télétravail différentes sur la base d'une justification objective sans qu'un ruling soit imposé
  - Liste fournie des coûts couverts par le montant forfaitaire de 129,48 EUR (avril et juin 2021 : 144,31 EUR)
  - Liste exhaustive des coûts **non couverts** par le montant
    - Mise à disposition par l'employeur / remboursement par l'employeur
    - Remboursement possible mais
      - Remboursement de la valeur résiduelle ou imposition de la valeur résiduelle à titre d'ATN
      - Liste de périodes d'amortissement
      - Impossibilité de remplacer le matériel s'il n'est pas totalement amorti

14

## Télétravail structurel vs. travail à domicile

### Cass. 5 octobre 2020 (1)

- › Différence entre le travail à domicile et le télétravail structurel en termes de remboursement de frais
  - Travail à domicile
    - Obligation d'une convention écrite avec mention du remboursement de frais. Si pas de convention, indemnité forfaitaire égale à 10% de la rémunération (ou plus)
  - Télétravail structurel
    - Obligation d'une convention écrite avec un accord sur le remboursement de frais. Pas de sanction spécifique en l'absence de convention (seulement le droit de retourner sur le lieu de travail de l'entreprise)
- › **Travailleur** : réclame le paiement d'un remboursement de frais égal à 10% de la rémunération (cf. législation travail à domicile)
- › **Employeur** : refuse le paiement car le travailleur est un « télétravailleur » (cf. CCT n° 85)
- › **C. trav. Anvers** : fait droit à la demande du travailleur compte tenu de l'absence de convention écrite conforme à la CCT n° 85

## Télétravail structurel vs. travail à domicile

**Cass. 5 octobre 2020 (2)**

- › Cass. : casse l'arrêt
- › Le simple fait que l'employeur et le travailleur n'aient pas conclu de convention écrite conformément à la CCT n° 85 ne signifie pas que le travailleur ne puisse pas être un télétravailleur
- › La décision selon laquelle l'employeur doit payer une indemnité pour le travail à domicile n'est pas fondée en droit
- › Renvoyé à la C. trav. Gand

## Principaux points d'attention des services d'inspection en matière de télétravail





## Inspection – points d'attention

« § 1er. Le télétravail à domicile est obligatoire dans tous les entreprises, associations et services, y compris les commerces, entreprises et services privés et publics qui sont nécessaires à la protection des besoins vitaux de la Nation et des besoins de la population visés à l'annexe 1er au présent arrêté, pour toutes les personnes occupées auprès de ceux-ci, quelle que soit la nature de leur relation de travail, 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.. »

(AM du 4 juin 2021)

- Contrôles du télétravail obligatoire renforcés !
  - Chiffres croissants – plaintes de travailleurs, ...
- Tous les services d'inspection sont compétents
  - Checklist sur le site du service d'information et de recherche sociale (SIRS)
  - En cas de manquements, contrôle par le service de Contrôle du Bien-être au Travail
- Aujourd'hui : directement Pro Justitia !

## Inspection – points d'attention

- Occupation des locaux de l'entreprise ?
  - Perception
- « Analyse des risques » télétravail corona
  - ≠ analyse des risques
  - Exercice de réflexion sur la possibilité (ou l'impossibilité) de télétravail selon les tâches / la fonction
  - Avis interne / externe du conseiller en prévention
  - Concertation avec CPPT / DS / travailleurs
- Mesures pour les travailleurs dans les locaux de l'entreprise
  - Attestation justifiant la présence !
  - Guide générique – protocoles sectoriels
  - Analyse des risques sur la qualité de l'air intérieur
- Attention croissante aux risques psychosociaux !
  - Analyse des risques / Questionnement des travailleurs ?
  - Procédures internes – désignation d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux – personne de confiance

# Nouveau formulaire de déclaration télétravail



Les Labors Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

## Déclaration télétravail

### NOUVEAUTÉ !

- Déclaration mensuelle
- Auprès de l'ONSS
  - [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)
  - Guide pas à pas - FAQ
- Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021
- Tous les employeurs
  - Situés en Belgique
  - A l'exception des entreprises ayant été obligées de fermer

A screenshot of the 'Corona déclaration télétravail' web form. The form has a progress bar at the top with five steps: 'Déclaration', 'Unité d'établissement', 'Détail Télétravail', 'Contact Entreprise', and 'Résumé'. The 'Détail Télétravail' step is currently active. Below the progress bar, there are two input fields with red dots and a magnifying glass icon. The first field is labeled 'Combien de personnes votre entreprise occupe-t-elle ? \*' and has the number '50' entered. The second field is labeled 'Combien de personnes ont une fonction qui est incompatible avec le télétravail ? \*' and has the number '20' entered. At the bottom right of the form, there are 'Précédent' and 'Suivant' buttons.

Les Labors Belgium Global HR Lawyers  
Claeys & Engels

## Déclaration télétravail - contenu

- Quoi ?
  - Déclaration du nombre de personnes occupées par l'entreprise
  - Déclaration du nombre de personnes occupant une fonction **incompatible** avec le télétravail
  - Par établissement (>20 établissements : via fichier Excel)
- Qui ?
  - Travailleurs propres
  - Travailleurs intérimaires – travailleurs des sous-traitants lorsqu'ils collaborent de manière structurelle avec l'entreprise
  - Indépendants (ex. consultants / associés / etc.) occupés de manière structurelle
- Quand ?
  - La déclaration porte sur la situation au 1<sup>er</sup> jour **ouvrable** du mois
  - A introduire au plus tard le 6<sup>ème</sup> jour **calendrier** du mois
- Référence pour les services d'inspection
  - *Quid* différence entre #présences et #fonctions incompatibles avec le télétravail ?



## Contact

**Jean-Paul Lacomble**

Avocat Associé

T +32 4 229 80 20

[Jp.lacomble@claeysengels.be](mailto:Jp.lacomble@claeysengels.be)

[www.claeysengels.be](http://www.claeysengels.be)

