



Quels frais le télétravailleur peut-il se faire rembourser ?

ISABELLE DYKMANS

Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à permettre à leurs employés de travailler partiellement de chez eux. L'avantage pour elles ? Des travailleurs souvent plus productifs, moins stressés par le temps passé dans les transports et plus disponibles sur le long terme grâce à un meilleur équilibre de leur balance vie privée/vie professionnelle. Mais toutes les entreprises n'ont pas la même approche du télétravail. Certaines proposent, voire encouragent, le télétravail régulier, d'autres ne permettent que le télétravail occasionnel pour une «bonne» raison, et d'autres enfin tolèrent le télétravail, même régulier, sans que ce dernier ne fasse l'objet d'un accord formel avec l'employé.

Les devoirs des télétravailleurs (fournir le boulot et rester joignable, en somme) sont les mêmes dans les trois cas de figure. En revanche, il existe des nuances dans leurs droits, en termes d'assurances et de participation aux frais de la part de l'employeur.

1. Télétravail régulier

Le télétravail régulier ou structurel exige

Des nuances existent entre le télétravail régulier qui est inscrit dans un contrat, celui qui est accordé ponctuellement et celui qui ne fait l'objet d'aucun accord officiel. Notamment en ce qui concerne le remboursement des frais.

une convention écrite pour chaque télétravailleur. Si le contrat de travail est déjà en cours, il doit faire l'objet d'un avenant écrit.

Ce type de télétravail n'est ni un droit ni une obligation. Il ne peut se faire que moyennant l'accord de l'employé et de l'employeur. Plusieurs points doivent notamment être réglés dans la convention: la **fréquence**, le **lieu** où le télétravail sera exercé, la manière dont le travailleur doit être **joignable** et les règles relatives au **défraiement** des coûts supportés.

La convention collective de travail (CCT) 85, qui concerne le télétravail, précise que l'employeur doit **fournir les équipements** nécessaires au télétravail. «Le matériel mis à disposition de l'employé ne donnera (logiquement) pas lieu à un avantage de toute nature (ATN) imposable pour autant que le matériel soit utilisé par le télétravailleur exclusivement à des fins professionnelles, souligne Aurélien Pirmez, avocat spécialisé en fiscalité. Par contre, s'il utilise le matériel également à des fins privées, un avantage imposable doit lui être imputé.»

«Il est prévu aussi que, si le travailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation de programmes informatiques, de fonctionnement et d'entretien, et le coût de l'amortis-

«En termes de remboursements de frais au télétravailleur, l'ONSS veille, contrôle et requalifie les abus en rémunération.»

VINCENT CHIAVETTA
AVOCAT SPÉCIALISÉ EN DROIT DU TRAVAIL

sement de l'équipement sont à charge de l'employeur. Ces frais doivent être fixés d'un commun accord avant le début du télétravail», précise Vincent Chiavella, avocat spécialisé en droit du travail.

L'employeur est par ailleurs tenu de **payer les coûts** de connexion et de communication, à hauteur de maximum 20 euros par mois pour les connexions et 20 euros par mois pour l'utilisation de l'ordinateur personnel (montants maximums acceptés par l'ONSS).

Il peut également rembourser **d'autres frais**, mais il n'y est pas obligé. La question doit être réglée au sein de la convention. De quels montants parle-t-on? C'est le principe de réalité qui doit jouer. «Le montant réel des frais engagés par le télétravailleur doit faire l'objet d'un remboursement par l'employeur. Idéalement, le travailleur devrait disposer de justificatifs (factures, tickets...) Dans le cas contraire et notamment pour les coûts plus difficilement démontrables (chauffage, électricité, etc.), une estimation peut être effectuée, mais attention au risque de rémunération déguisée! L'ONSS veille, contrôle et requalifie les abus en rémunération (avec paiement de

LIRE LA SUITE PAGE 30