

Mise à jour Corona: des contrôles renforcés et une obligation d'enregistrement du télétravail

Le 24 mars, le Comité de concertation a annoncé un “large ensemble de mesures de temporisation” destiné à stopper et à inverser la tendance haussière des hospitalisations et des contaminations. Les durcissements annoncés sont entrés en vigueur samedi dernier (27 mars) par la promulgation du nouvel arrêté ministériel du 26 mars 2021.

Nouvelles mesures

En résumé, les mesures de renforcement suivantes sont aujourd'hui applicables:

- Les rassemblements à l'extérieur de groupes de dix personnes ne sont plus autorisés. Ces groupes sont dorénavant limités à quatre personnes maximum.
- Les magasins non essentiels peuvent désormais accueillir leurs clients uniquement sur rendez-vous en tenant compte d'un nombre maximum de clients présents simultanément (ce nombre dépend de la surface disponible dans le magasin avec une limite absolue de 50 personnes).
- Les magasins essentiels (comme les magasins d'alimentation, les pharmacies, les magasins de produits d'hygiène, ...) peuvent continuer d'accueillir leurs clients sans rendez-vous.
- Les métiers de contact non médicaux (comme les coiffeurs, les instituts de beauté, les salons de tatouage, ...), doivent fermer.
- Les cours de tous les niveaux d'enseignement, à l'exception des écoles maternelles, doivent être suspendus jusqu'au 2 avril, ce qui signifie que les cours ne reprendront qu'après les vacances de Pâques.

- Les voyages non essentiels restent interdits et les contrôles aux frontières seront renforcés.
- Le télétravail reste obligatoire, les contrôles du respect de l'obligation de télétravail seront renforcés et les employeurs seront soumis à une obligation d'enregistrement.

Points d'attention en matière de télétravail

La présente Newsletter a choisi de s'attarder sur la dernière mesure et les nouvelles obligations (d'enregistrement) en matière de télétravail.

Pour rappel: le télétravail est encore toujours obligatoire pour toutes les entreprises, excepté dans deux cas: lorsque le télétravail est impossible (1) soit en raison de la nature de la fonction du travailleur; (2) soit en raison de la continuité de la gestion de l'entreprise, de ses activités et de ses services.

Si vous relevez d'une de ces deux catégories d'exception et que vous jugez par conséquent impossible de recourir au télétravail, vous êtes tenu, en tant qu'employeur, de prendre une série de mesures. C'est ainsi que vous devrez notamment: i) respecter le célèbre mètre cinquante de distanciation sociale, ii) vous conformer aux prescriptions ad hoc des [guides fédéraux et sectoriels](#), iii) remettre aux travailleurs une attestation justifiant la nécessité de leur présence et iv) établir une Télétravail Policy (voir: [info de dernière minute: la CCT n° 149 règle le télétravail Corona](#)). Pour davantage d'informations, voir aussi notre [précédente Newsletter](#) consacrée au contrôle du télétravail.

Au début de l'année, les services d'inspection sociale avaient déjà annoncé leur intention d'intensifier le nombre de contrôles du respect de l'obligation de télétravail en procédant à des contrôles éclair. Le dernier Comité de concertation a réaffirmé la poursuite du durcissement de ces contrôles.

Déclaration mensuelle à l'ONSS pour le télétravail

Pour faciliter le contrôle, l'Arrêté ministériel impose maintenant à tous les employeurs (et donc aussi à ceux pour lesquels il est évident que le télétravail leur est impossible) d'effectuer une déclaration mensuelle à l'ONSS concernant:

- Le nombre total de travailleurs dans l'entreprise.
- Le nombre de travailleurs qui exercent une fonction qu'il est impossible d'accomplir en télétravail à domicile.

La déclaration porte sur la situation applicable au sein de votre entreprise la première journée de

travail du mois et doit être communiquée au plus tard le sixième jour calendrier de chaque mois (à commencer à partir d'avril) via le service en ligne [Corona Déclaration Télétravail](#) sur le portail de l'ONSS. Si votre entreprise dispose de plusieurs unités d'établissement, ces données devront être communiquées pour chaque unité d'établissement.

Les services d'inspection sociale pourront utiliser ces informations en tant que point de référence afin de contrôler le respect de la mesure de télétravail obligatoire. Concrètement, la présence dans l'entreprise d'un nombre de travailleurs supérieur au nombre repris dans la déclaration devra être dûment justifiée.

Il est remarquable que le site web de l'ONSS, contrairement à la formulation claire de la loi, étende l'obligation de déclaration à d'autres catégories que les seuls travailleurs. En effet, le site web indique que la déclaration est également requise pour les personnes qui sont occupées de manière structurelle sur une base indépendante (consultants, associés, ...). En outre, selon le site web, lorsque vous remplissez le nombre de salariés, vous devez également ajouter le personnel intérimaire et/ou le personnel d'un autre employeur (sous-traitants) s'il(s) travaille(nt) pour votre entreprise de manière structurelle. Cela vaut aussi pour les personnes qui sont présentes de manière structurelle sur une base indépendante. A notre avis, l'ONSS outrepassa ses pouvoirs en étendant les obligations *contra legem* sans aucune base légale. En effet, l'arrêté ministériel est clair et limite l'obligation aux "travailleurs" et ne mentionne pas le concept plus large de "personnel".

En dehors de cette critique et contrairement à ce qui avait été annoncé précédemment, vous n'êtes toutefois pas obligé, en tant qu'employeur, de tenir à jour un registre journalier de tous les télétravailleurs et/ou des travailleurs présents physiquement dans l'entreprise. Les organisations patronales ont néanmoins déjà émis de nombreuses critiques concernant la surcharge actuelle (fût-elle un peu plus restreinte) de travail administratif.

Il y aurait bien des choses à dire concernant cette critique. La crise du coronavirus et l'obligation de télétravail qui s'ensuit ont déjà confronté les employeurs à de nombreuses contraintes et surcharges de travail (administratif). Malheureusement, cette mesure supplémentaire (et critiquable) ne facilite pas les choses. L'employeur pour qui l'obstacle devient insurmontable et qui enfreint ses obligations s'expose malheureusement à de lourdes sanctions, en l'occurrence des amendes pénales de 400 à 4.000 EUR ou des amendes administratives de 200 à 2.000 EUR, à multiplier par le nombre de travailleurs concernés.

Au vu du renforcement annoncé des contrôles, nous vous encourageons vivement à examiner très minutieusement la politique menée au sein de votre entreprise en matière de télétravail et de procéder aux régularisations éventuellement nécessaires.

Pour toutes vos questions, n'hésitez pas à contacter Sara Cockx (responsable de la cellule Droit du travail) ou Kiandro Lebon (auteur).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Anvers

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Rue de la Régence 58 boîte 8 - 1000 Bruxelles

info@schoups.be

www.schoups.com