



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 69.074/1
van 18 mei 2021

avis 69.074/1
du 18 mai 2021

over

sur

een wetsvoorstel 'houdende
regeling van het telewerk in
periodes waarin dit door een
maatregel van een overheid
wordt opgelegd' (*Parl.St.*
Kamer 2020-21,
nr. 55-1786/001)

une proposition de loi
'organisant le télétravail durant
les périodes où le télétravail est
imposé en application d'une
mesure prise par les autorités
publiques' (*Doc. Parl.*,
Chambre, 2020-21,
n° 55-1786/001)

Op 19 maart 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘houdende regeling van het telewerk in periodes waarin dit door een maatregel van een overheid wordt opgelegd’ (*Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-1786/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 6 mei 2021. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Bert THYS en Wouter PAS, staatsraden, Johan PUT, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Bert THYS, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 18 mei 2021.

*

Le 19 mars 2021, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘organisant le télétravail durant les périodes où le télétravail est imposé en application d’une mesure prise par les autorités publiques’ (*Doc. Parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1786/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 6 mai 2021. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Bert THYS et Wouter PAS, conseillers d'État, Johan PUT, assesseur, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l’avis a été vérifiée sous le contrôle de Bert THYS, conseiller d’État.

L’avis, dont le texte suit, a été donné le 18 mai 2021.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET WETSVOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel strekt tot het regelen van het telewerk in periodes waarin dit door een maatregel van een overheid wordt opgelegd.

Hoofdstuk 1 van het wetsvoorstel bevat een algemene bepaling en hoofdstuk 2 vermeldt enkele definities. Hoofdstuk 3 bepaalt het toepassingsgebied van de voorgestelde regeling. Hoofdstuk 4 heeft betrekking op de arbeidsvoorwaarden in het geval van verplicht telewerk, hoofdstuk 5 op de organisatie van het telewerk en hoofdstuk 6 op de door de werkgever ter beschikking gestelde apparatuur. Hoofdstuk 7 handelt over de bescherming van gegevens, hoofdstuk 8 over de veiligheid en gezondheid van de telewerker en hoofdstuk 9 over diens opleiding en loopbaanontwikkeling. Hoofdstuk 10 regelt de vergoeding voor de telewerker. Hoofdstuk 11 betreft de inwerkingtreding van de voorgestelde regeling.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

3. Het om advies voorgelegde wetsvoorstel beoogt een regeling inzake telewerk uit te werken die geldt ten aanzien van alle “werknemers en ambtenaren die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, evenals [...] hun respectievelijke werkgevers”. Het wetsvoorstel heeft aldus een zeer ruim toepassingsgebied. Het heeft bovendien betrekking op een aangelegenheid die reeds wordt geregeld door diverse wettelijke en reglementaire bepalingen en het voorwerp kan uitmaken van zowel collectieve als individuele arbeidsovereenkomsten.²

Mede in het licht van dat ruime toepassingsgebied en de aanzienlijke impact van de voorgestelde regeling, ook op bestaande arbeidsovereenkomsten, is het van belang dat de wetgever de precieze draagwijdte en rechtsgevolgen ervan op een duidelijke en rechtszekere wijze bepaalt. Er moet evenwel worden opgemerkt dat verscheidene voorgestelde bepalingen onduidelijk en onvoldoende coherent zijn. Vaak is het ook onzeker hoe de voorgestelde bepalingen zich verhouden tot de reeds bestaande arbeidsrechtelijke voorschriften.³ Zoals hierna uit de bijzondere opmerkingen zal blijken, vertoont het wetsvoorstel op dit vlak meerdere

¹ Aangezien het gaat om een wetsvoorstel wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Wat het collectief arbeidsrecht betreft, kan in het bijzonder worden gewezen op de CAO's nr. 85bis en 149.

³ Zo bijvoorbeeld welke de verhouding is van artikel 9 van het wetsvoorstel tot artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’.

tekortkomingen. Met het oog op de duidelijkheid van de wetgeving en de rechtszekerheid, is het dan ook van belang dat de wetgever het voorstel nog aan een grondig onderzoek onderwerpt.⁴

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 4

4. Onder hoofdstuk 3 “Toepassingsgebied” van het wetsvoorstel bepaalt artikel 4 van dit voorstel dat “[h]et telewerk [...] bij beslissing van een overheid [wordt] opgelegd in het kader van het indijken van een pandemie of ingeval dit volgens de overheid opportuun lijkt”.

Vooreerst dient te worden verduidelijkt of artikel 4 een machtiging betreft aan “een overheid” om de toepassing van de wet te activeren, dan wel of de wet automatisch toepassing vindt zodra een overheid beslist om het telewerk op te leggen. Hoewel de toelichting bij het wetsvoorstel, waarin enkel wordt opgemerkt dat de wet “dient als noodwet indien een overheid een maatregel van telewerk oplegt”, deze tweede interpretatie lijkt te ondersteunen, moet zulks ondubbelzinnig uit de tekst van de voorgestelde bepaling blijken.

Voorts zijn ook de verwijzingen naar “een overheid” en naar het geval dat telewerk “volgens de overheid opportuun lijkt” te vaag. Zo is het niet duidelijk welke overheid wordt bedoeld. Evenzeer is het onduidelijk of de voorgestelde wet moet worden toegepast indien de betrokken overheid telewerk enkel oplegt ten aanzien van bijvoorbeeld bepaalde sectoren of bepaalde categorieën van werknemers. Het criterium dat het telewerk door de overheid opportuun wordt geacht, ongeacht de doelstelling, lijkt dan weer vrijblijvend en daardoor veeleer rechtsonzeker, wat des te meer klemmt omdat de toepassing van de voorgestelde regeling rechtstreeks ingrijpt op de (bestaande) arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

5. Het eerste lid van artikel 5 van het wetsvoorstel bepaalt dat het telewerk “in de regel” op het thuisadres van de telewerker wordt uitgevoerd, waarvan enkel bij uitzondering kan worden afgeweken, in welk geval dat “objectief gemotiveerd [moet] worden door de werknemer”. Krachtens het tweede lid van dat artikel kan “[e]en werkadres in het buitenland [...] standaard enkel worden opgegeven door buitenlandse werknemers of grensarbeiders”.

De juridische draagwijdte van de woorden “in de regel” en “standaard” is hier niet voldoende duidelijk. In het eerste geval kan de betrokken zinsnede weliswaar nog in verband worden gebracht met de regel dat enkel in objectief gemotiveerde gevallen kan worden afgeweken, maar het wetsvoorstel laat helemaal in het ongewisse welke criteria daarbij kunnen of

⁴ Gelet op deze vaststelling, evenals op het hoge aantal adviesaanvragen die recent bij de afdeling Wetgeving aanhangig zijn gemaakt, onder meer ten gevolge van door de verschillende overheden genomen maatregelen in het kader van de strijd tegen de COVID-19-pandemie, waarvan een aanzienlijk aantal binnen een termijn van vijf werkdagen, is het hiernavolgende onderzoek noodgedwongen beperkt tot de belangrijkste aandachtspunten. Uit de vaststelling dat over een bepaling in dit advies niets wordt gezegd, mag niet zonder meer worden afgeleid dat er niets over gezegd kan worden en, indien er wel iets over wordt gezegd, dat er niets méér over te zeggen valt.

moeten worden betrokken. Alzo blijkt niet of de voorgestelde regeling bestaanbaar is met de vrijheid van verblijf, die onder meer wordt gewaarborgd door artikel 2 van het Vierde Protocol bij het Europees Verdrag over de rechten van de mens, artikel 21 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en artikel 12 van de Grondwet.

Het wetsvoorstel laat ook onvermeld welke de gevolgen zouden zijn indien de voorgestelde bepaling wordt miskend.

Artikel 6

6. Artikel 6, tweede lid, van het wetsvoorstel houdt meerdere elementen in die vragen doen rijzen naar de coherentie van de regeling, alsook naar de rechtszekerheid die ze biedt.

Zo lijkt de eerste zin van het voorgestelde tweede lid, naar luid waarvan het telewerk niet kan worden geweigerd door één van beide partijen, te worden tegengesproken door de vierde zin van datzelfde lid, dat in essentie inhoudt dat betwistingen wel mogelijk zijn, maar worden beslecht door een “dwingend advies” van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het vereiste dat wordt geformuleerd in de tweede zin van het voorgestelde tweede lid, namelijk dat het “[o]p basis van het door de overheid uitgevaardigde bevel tot thuiswerk [...] wel duidelijk [moet] zijn wie onder de verplichte maatregel valt”, verwoordt louter een evidentie, zonder enige normatieve draagwijdte. Bovendien is het niet duidelijk welk het verband is tussen deze zin en de eerste zin van hetzelfde lid.

De regel die vervat is in de derde zin van het voorgestelde tweede lid – het wordt “in eerste instantie” aan de werkgever overgelaten om te beoordelen of de aanwezigheid van de werknemer essentieel is voor de werking – lijkt dan weer op gespannen voet te staan met artikel 4 van het wetsvoorstel, luidens hetwelk het de overheid is die beslist om telewerk op te leggen en dus ook op welke werknemers en ambtenaren, gebonden door een arbeidsovereenkomst, die beslissing toepassing krijgt.

Artikel 7

7. Artikel 7, eerste lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de arbeidsvoorwaarden niet wijzigen door het feit dat men verplicht wordt aan telewerk te doen. Het ziet daarbij over het hoofd dat de voorwaarden met betrekking tot de arbeidsplaats door een dergelijke verplichting alleszins worden geraakt.

8. Artikel 7, derde lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de werkgever “aan de telewerker de contactgegevens [dient] te bezorgen voor aanvang van het telewerken van een bevoegd persoon of een bevoegde dienst om zijn telewerker in gelegenheid te stellen bij ICT-problemen met het bedrijf contact op te nemen”. Deze bepaling zal evenwel niet uitvoerbaar zijn indien de voorgestelde wet in werking zou treden tijdens een reeds lopende periode van verplicht

telewerk. In die mogelijkheid wordt nochtans uitdrukkelijk voorzien in artikel 18, tweede lid, van het wetsvoorstel.

Artikel 8

9. Artikel 8, § 1, van het wetsvoorstel bepaalt dat de telewerker zelf zijn werk organiseert “[b]innen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur”. Mits akkoord van de werkgever kan de werknemer van die arbeidsduur afwijken. Luidens de toelichting bij het wetsvoorstel wordt met deze bepaling beoogd de telewerker de mogelijkheid te geven “zijn uren iets soepeler [in te vullen] in functie van de thuissituatie, [waarbij] dan voornamelijk aan de situatie met de kinderen [wordt gedacht]”.

De vraag rijst welke de precieze draagwijdte is van het voormelde principe dat de telewerker zelf zijn werk organiseert binnen de geldende arbeidsduur. Indien dat principe op een absolute wijze zou worden toegepast, beperkt dat immers de mogelijkheden voor de werkgever om, bijvoorbeeld, de agenda's van de verschillende werknemers af te stemmen met het oog op het plannen van vergaderingen of het organiseren van een permanente bereikbaarheid voor externen.

Artikel 15

10. Artikel 15, eerste lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de voorschriften inzake veiligheid en gezondheid die in de onderneming gelden, onverminderd van toepassing blijven bij telewerken. De vraag kan worden gesteld of bepaalde voorschriften niet automatisch hun relevantie of toepasselijkheid zullen verliezen.⁵

Artikel 17

11. Artikel 17, eerste lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de maandelijkse vergoeding, waarin wordt voorzien, “eventueel pro rata te verrekenen” is. Er moet echter nog worden verduidelijkt op welke basis die verrekening moet gebeuren.⁶

12. Artikel 17, tweede lid, van het wetsvoorstel bepaalt dat de onkostenvergoeding “fiscaal [wordt] beschouwd als betaling van onkosten eigen aan de werkgever en [...] niet belast [is], en dit overeenkomstig circulaire 2020/C/100 van 14 juli 2020 van de FOD Financiën over ‘kosten eigen aan de werkgever voor thuiswerk’”.

⁵ Bijvoorbeeld voorschriften inzake veiligheidskledij indien de telewerkende werknemer anders zijn arbeid verricht op een plaats die bepaalde risico's inhoudt.

⁶ Bijvoorbeeld op basis van het tewerkstellingspercentage of het aantal dagen telewerk indien het begin of het einde van de verplichting tot telewerk niet samenvalt met het begin of het einde van een kalendermaand.

Het staat evenwel op gespannen voet met het fiscale legaliteitsbeginsel (artikel 170 van de Grondwet) en de hiërarchie van de rechtsnormen om in een wetsbepaling te verwijzen naar een fiscale omzendbrief. Een dergelijke omzendbrief geniet overigens niet dezelfde waarborgen inzake totstandkoming door de bevoegde wet- of regelgever en bekendmaking als de geëigende rechtsinstrumenten.

Indien de wetgever van oordeel is dat de beoogde fiscale behandeling van de onkostenvergoeding reeds volgt uit de bestaande wetgeving en dat zulks wordt bevestigd in de betrokken circulaire, dan kan daarnaar worden verwezen in de toelichting of tijdens de verdere parlementaire bespreking van het wetsvoorstel.

In het andere geval moet de wetgever uitdrukkelijk de vereiste bepalingen aannemen om de gewenste fiscaalrechtelijke regeling tot stand te brengen.

Artikel 18

13. Krachtens artikel 18, eerste lid, van het wetsvoorstel treedt de wet in werking op de dag van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Temeer omdat de voorgestelde regeling bij de inwerkingtreding ervan mogelijk meteen uitwerking heeft en ingrijpt in bestaande arbeidsrechtelijke verhoudingen, verdient het aanbeveling om ervoor te zorgen dat de rechtsonderhorigen over voldoende tijd beschikken om van de nieuwe regeling kennis te nemen en zich ernaar te richten.

14. Artikel 18, tweede lid, van het wetsvoorstel is geen inwerkingtredingsbepaling. De desbetreffende bepaling houdt verband met het toepassingsgebied van de wet en zou bijgevolg een plaats kunnen krijgen onder hoofdstuk 3 van het wetsvoorstel, mits ze wordt afgestemd op de daaronder reeds voorgestelde bepalingen en rekening houdend met de opmerkingen die daarover reeds *sub* 4 hiervóór zijn gemaakt.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de régler le télétravail pendant les périodes durant lesquelles il est imposé par une mesure prise par une autorité.

Le chapitre 1^{er} de la proposition de loi comporte une disposition générale et le chapitre 2 quelques définitions. Le chapitre 3 fixe le champ d'application du régime proposé. Le chapitre 4 concerne les conditions de travail en cas de télétravail obligatoire, le chapitre 5 l'organisation du télétravail et le chapitre 6 l'équipement mis à disposition par l'employeur. Le chapitre 7 est consacré à la protection des données, le chapitre 8 à la sécurité et à la santé du télétravailleur et le chapitre 9 à sa formation et à sa carrière. Le chapitre 10 règle l'indemnité due au télétravailleur. Le chapitre 11 concerne l'entrée en vigueur du dispositif proposé.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

3. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet d'élaborer une réglementation du télétravail qui s'applique à tous les « travailleurs salariés et aux fonctionnaires qui sont liés par un contrat de travail, ainsi qu'à leurs employeurs respectifs ». La proposition de loi a ainsi un champ d'application très étendu. Elle concerne en outre une matière qui est déjà réglementée par diverses dispositions légales et réglementaires et qui peut faire l'objet, tant de conventions collectives que de conventions individuelles de travail ².

Au regard notamment de ce champ d'application étendu et de l'incidence considérable de la réglementation proposée, y compris sur les contrats de travail existants, il importe que le législateur en définisse la portée précise et les conséquences juridiques d'une manière claire et juridiquement sûre. Force est toutefois de constater que plusieurs des dispositions proposées manquent de clarté et de cohérence. En outre, il est souvent malaisé d'apercevoir comment les dispositions proposées s'articulent avec les prescriptions du droit du travail en vigueur ³. Comme le montreront les observations particulières ci-dessous, la proposition de loi présente plusieurs lacunes à cet égard. Pour assurer la clarté de la législation et

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

² En ce qui concerne le droit du travail collectif, on peut se référer notamment aux CCT n^{os} 85bis et 149.

³ Tel est par exemple le cas de l'articulation de l'article 9 de la proposition de loi avec l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail'.

la sécurité juridique, il importe dès lors que le législateur procède à un nouvel examen approfondi de la proposition ⁴.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 4

4. L'article 4 de la proposition, inscrit dans son chapitre 3 « Champ d'application », dispose que « [l]e télétravail est imposé par décision d'une autorité dans le cadre de la lutte contre une pandémie ou lorsque l'autorité le juge opportun ».

Tout d'abord, il convient de préciser si l'article 4 concerne l'habilitation donnée à « une autorité » d'activer l'application de la loi ou si la loi s'applique automatiquement dès qu'une autorité décide d'imposer le télétravail. Bien que les développements de la proposition de loi, qui se bornent à mentionner que la loi « fera office de loi d'urgence si une autorité impose le télétravail », paraissent soutenir cette deuxième interprétation, le texte de la disposition proposée doit l'indiquer clairement.

En outre, les références visant « une autorité » et le cas dans lequel « l'autorité (...) juge [le télétravail] opportun » sont trop vagues. Il n'est ainsi pas précisé quelle autorité est visée. De même, on n'aperçoit pas clairement si la loi proposée doit être appliquée lorsque l'autorité concernée n'impose le télétravail qu'à l'égard, par exemple, de certains secteurs ou de certaines catégories de travailleurs. Le critère selon lequel le télétravail est jugé opportun par l'autorité, indépendamment de l'objectif poursuivi, paraît quant à lui arbitraire et, dès lors, constituer plutôt une source d'insécurité juridique, d'autant plus que l'application du régime proposé affecte directement les contrats de travail (existants).

Article 5

5. L'alinéa 1^{er} de l'article 5 de la proposition de loi prévoit que le télétravail s'effectue « en règle générale » au domicile du télétravailleur, les dérogations devant demeurer exceptionnelles et « être motivées objectivement par le travailleur ». Selon l'alinéa 2 de cet article, « [s]euls les travailleurs étrangers et les travailleurs frontaliers peuvent renseigner par défaut une adresse professionnelle située à l'étranger ».

La portée juridique des mots « en règle » et « par défaut » manque en l'occurrence de précision. Dans le premier cas, l'expression pourrait certes encore être mise en rapport avec la règle selon laquelle des dérogations ne peuvent être accordées que dans des cas objectivement motivés, mais la proposition de loi ne précise rien relativement aux critères qui pourraient ou

⁴ Compte tenu de cette constatation, ainsi que du nombre élevé de demandes d'avis récemment adressées à la section de législation, résultant entre autres des mesures prises par les différentes autorités dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID19, dont un nombre considérable a été soumis dans les cinq jours ouvrables, l'examen qui suit se limitera nécessairement aux principaux points d'intérêt. La circonstance qu'une disposition ne fasse l'objet d'aucune observation dans le présent avis ne peut nullement signifier qu'il n'y a rien à en dire et si une observation est formulée, cela n'implique pas qu'elle est exhaustive.

devraient être utilisés dans ce contexte. Il n'est par conséquent pas certain que la réglementation proposée soit compatible avec la liberté de séjour, qui est garantie notamment par l'article 2 du Protocole n° 4 à la Convention européenne des droits de l'homme, par l'article 21 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et par l'article 12 de la Constitution.

La proposition de loi reste également muette au sujet des conséquences de la méconnaissance de la disposition proposée.

Article 6

6. L'article 6, alinéa 2, de la proposition de loi comporte plusieurs éléments qui soulèvent des questions quant à la cohérence de la réglementation, ainsi qu'à la sécurité juridique offerte.

Ainsi, la première phrase de l'alinéa 2 proposé, selon laquelle le télétravail ne peut être refusé par l'une des deux parties, semble être contredite par la quatrième phrase de ce même alinéa, qui indique en substance que des contestations sont effectivement possibles mais doivent être tranchées par un « avis contraignant » du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail.

La condition formulée dans la deuxième phrase de l'alinéa 2 proposé, à savoir que « [l']ordre de télétravail décrété par l'autorité doit toutefois indiquer clairement quel travailleur est soumis à la mesure obligatoire », ne fait qu'énoncer une évidence, dépourvue d'une quelconque portée normative. De plus, la relation entre cette phrase et la première phrase du même alinéa est obscure.

La règle inscrite dans la troisième phrase de l'alinéa 2 proposé - selon laquelle il revient « en premier lieu » à l'employeur d'apprécier si la présence du travailleur est indispensable au fonctionnement - semble quant à elle être en contradiction avec l'article 4 de la proposition de loi, selon lequel c'est l'autorité qui décide d'imposer le télétravail et, par conséquent aussi, à quels travailleurs salariés et fonctionnaires, liés par un contrat de travail, cette décision s'applique.

Article 7

7. L'article 7, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi dispose que les conditions de travail ne changent pas du fait de l'obligation de faire du télétravail. Il néglige à cet égard le fait que les conditions relatives au lieu de travail sont en tout cas affectées par une telle obligation.

8. L'article 7, alinéa 3, de la proposition de loi dispose que l'employeur « est également tenu de fournir au télétravailleur, avant le commencement du télétravail, les coordonnées d'une personne compétente ou d'un service compétent afin que le télétravailleur puisse prendre contact avec l'entreprise en cas de problèmes TIC ». Toutefois, cette disposition sera inapplicable si la loi proposée devait entrer en vigueur pendant une période de télétravail

obligatoire déjà en cours. Cette possibilité est cependant explicitement prévue à l'article 18, alinéa 2, de la proposition de loi.

Article 8

9. L'article 8, § 1^{er}, de la proposition de loi dispose que le télétravailleur organise lui-même son travail « dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise ». Le travailleur peut déroger à cette durée du travail si l'employeur l'y autorise. Selon les développements de la proposition de loi, l'objectif de cette disposition est de permettre au télétravailleur « d'adapter ses horaires avec un peu plus de souplesse, en fonction de la situation à la maison, et en particulier des enfants ».

La question se pose de savoir quelle est la portée exacte du principe précité, selon lequel le télétravailleur organise lui-même son travail dans le cadre de la durée du travail applicable. Si ce principe devait être appliqué de manière absolue, il limiterait en effet les possibilités pour l'employeur, par exemple, de coordonner les agendas des différents travailleurs afin de planifier des réunions ou d'organiser une accessibilité permanente pour les personnes extérieures.

Article 15

10. L'article 15, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi dispose que les prescriptions en vigueur dans l'entreprise en matière de sécurité et de santé restent intégralement d'application en cas de télétravail. On peut se demander si certaines règles ne vont pas automatiquement perdre leur pertinence ou leur applicabilité ⁵.

Article 17

11. L'article 17, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi dispose que l'indemnité mensuelle prévue est « à calculer éventuellement au prorata ». Il convient cependant de clarifier la base sur laquelle ce calcul doit s'effectuer ⁶.

12. L'article 17, alinéa 2, de la proposition de loi dispose que « [s]ur le plan fiscal, [le] défraiement est considéré comme le paiement des dépenses propres à l'employeur et n'est pas taxé conformément à la circulaire 2020/C/100 du 14 juillet 2020 du SPF Finances relative 'aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail' ».

⁵ Par exemple, les exigences en matière de vêtements de sécurité si le travailleur qui télétravaille effectue habituellement son travail dans un endroit qui présente certains risques.

⁶ Par exemple, sur la base du pourcentage d'occupation ou du nombre de jours de télétravail si le début ou la fin de l'obligation de télétravail ne coïncide pas avec le début ou la fin d'un mois civil.

Il est toutefois contraire au principe de légalité en matière fiscale (article 170 de la Constitution) et à la hiérarchie des normes de faire référence à une circulaire fiscale dans une disposition légale. Au demeurant, une telle circulaire ne bénéficie pas des mêmes garanties que les instruments juridiques appropriés en ce qui concerne l'élaboration par le législateur compétent ou l'autorité réglementaire compétente et la publication.

Si le législateur est d'avis que le traitement fiscal prévu pour le défraiement découle déjà de la législation existante et que la circulaire concernée le confirme, il peut y faire référence dans les développements de la proposition de loi ou dans le cadre des travaux préparatoires ultérieurs de celle-ci.

Si tel n'est pas le cas, le législateur doit expressément adopter les dispositions nécessaires à l'établissement du régime fiscal souhaité.

Article 18

13. Selon l'article 18, alinéa 1^{er}, de la proposition de loi, la loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Dès lors que la réglementation proposée est susceptible d'avoir un effet immédiat et d'affecter les relations existantes en matière de droit du travail lorsqu'elle entrera en vigueur, il est recommandé de s'assurer que les justiciables disposent de suffisamment de temps pour prendre connaissance des nouvelles règles et s'y conformer.

14. L'article 18, alinéa 2, de la proposition de loi n'est pas une disposition d'entrée en vigueur. La disposition en question est liée au champ d'application de la loi et pourrait donc être intégrée dans le chapitre 3 de la proposition de loi, à condition d'être alignée sur les dispositions qui y sont déjà proposées et de tenir compte des observations déjà formulées à ce sujet au point 4 ci-avant.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME