

A V I S N° 1.528  
-----

Séance du mercredi 9 novembre 2005  
-----

Mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

x            x            x

2.010-1  
2.064-1

## **A V I S N° 1.528**

-----

Objet : Mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

Le Bureau exécutif du Conseil national du Travail a décidé de prendre en considération la question de la mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu le 9 novembre 2005, une convention collective de travail concernant le télétravail.

Parallèlement, également sur rapport de cette même Commission, le Conseil national du Travail a émis le 9 novembre 2005, l'avis corrélatif suivant.

x

x

x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. INTRODUCTION**

Le Conseil a examiné l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Il constate que cet accord-cadre a été conclu par les partenaires sociaux européens, lesquels considèrent que le télétravail est à la fois un moyen pour les entreprises et les organisations de services publics de moderniser l'organisation du travail, et un moyen pour les travailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

Les partenaires sociaux européens estiment également qu'afin de tirer le meilleur parti de la société de l'information, il convient d'encourager cette nouvelle forme d'organisation du travail, de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, que la qualité des emplois soit accrue et que les chances des personnes handicapées sur le marché du travail soient améliorées.

Le Conseil remarque également que l'accord-cadre susvisé a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen relatif au télétravail, à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont par conséquent décidé de conclure une convention collective de travail afin de mettre en œuvre l'accord-cadre en droit belge, pour les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux.

Dans ce cadre, dans un premier temps, le présent avis commente les éléments essentiels de cette convention collective de travail concernant le télétravail. Ensuite, il contient des propositions sur des problématiques devant être réglées par voie législative ou réglementaire.

## II. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La convention collective de travail vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Ce dernier est défini comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle. La convention ne vise donc pas les travailleurs dits mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail, comme par exemple les représentants de commerce, les délégués médicaux, les infirmières à domicile.

Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Il est volontaire pour le travailleur et l'employeur concerné.

Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement au plus tard au moment où le télétravailleur commence l'exécution de sa convention. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant écrit. Cet écrit doit comporter un certain nombre de mentions déterminées par la convention. A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur. Des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus pour tenir compte des particularités du télétravail. Les télétravailleurs sont informés des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. La charge de travail et les critères de résultat sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

La convention prévoit un certain nombre de dispositions quant à l'équipement et aux pannes, notamment en ce qui concerne les frais et les coûts.

L'employeur doit prendre des mesures afin d'assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles. L'employeur informe les télétravailleurs des législations et des règles applicables pour la protection des données et les télétravailleurs doivent se conformer à celles-ci.

L'employeur informe également les télétravailleurs de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les services internes de prévention ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Toutefois, si le télétravail est effectué dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur concerné. En outre, les télétravailleurs peuvent demander une visite d'inspection.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière et bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

### **III. PROPOSITIONS RELATIVES AUX POINTS DEVANT ETRE REGLEES PAR VOIE REGLEMENTAIRE OU LEGISLATIVE**

Le Conseil constate que certain points liés à la mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ne peuvent être réglés par une convention collective de travail.

A. En premier lieu, le Conseil estime que le télétravail ne peut être considéré comme une forme de travail à domicile tel que ce dernier est réglé par le titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En effet, hormis le lien de subordination avec l'employeur, les autres dispositions susvisées relatives au travail à domicile ne cadrent pas avec la réalité du télétravail, en particulier avec l'idée exprimée à l'article 7 de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail qui établit une égalité de traitement au plan des conditions de travail entre le télétravailleur et les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le Conseil affirme son intention de soumettre le télétravail aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 précitée, à savoir son titre I (dispositions générales), son titre III (le contrat de travail d'employé) et son titre VIII (dispositions finales), ce qui signifie que la seule circonstance du télétravail n'entraîne pas de remise en cause du lien de subordination juridique existant dans le cadre de la relation de travail liant les parties.

Le Conseil n'a pas voulu créer un nouveau type de relation de travail. Il considère en effet que la convention écrite visée par la convention collective de travail concernant le télétravail qu'il a conclu, s'entend comme voulant régler les modalités spécifiques s'appliquant aux télétravailleurs en vertu de cette convention et notamment celles liées au fait que la surveillance et le contrôle direct soient de facto rendus impossibles ou difficiles, ce qui ne porte pas préjudice au fait que les télétravailleurs sont occupés sous un lien de subordination juridique.

Le Conseil souhaiterait donc que le législateur prenne les mesures législatives nécessaires à cet égard. Il attire l'attention du Gouvernement sur l'opportunité d'adopter ces mesures législatives dans les meilleurs délais, tenant compte du fait que la convention collective de travail qu'il a conclue prévoit qu'elle entrera en vigueur à la même date que ces modifications législatives et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Il précise également que la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique intégralement aux télétravailleurs. Ceci renvoie à la notion de temps de travail.

- B. Le Conseil constate également que la loi sur le règlement de travail du 8 avril 1965 ne rencontre pas les réalités des télétravailleurs tels que ces derniers sont définis dans la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail. Il demande par conséquent que cette loi soit adaptée afin de rencontrer les prescrits des articles 6 et 8 de cette convention collective de travail. Le Conseil souhaiterait être consulté sur le projet d'adaptations législatives qui sera élaboré à cet effet.
- C. En outre, le Conseil constate que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le dispositif réglementaire qui la complète s'appliquent aux télétravailleurs. Il estime toutefois opportun de vérifier si certaines des dispositions de ce corps législatif ne devraient pas être adaptées compte tenu des spécificités du télétravail.

Ainsi, en particulier, il rappelle que la convention collective de travail qu'il a conclu prévoit notamment que les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité et que si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le Conseil souhaiterait que ces mêmes principes soient repris dans la réglementation relative aux services externes pour la protection et la prévention au travail.

- D. Par ailleurs, le Conseil est d'avis que la problématique des accidents du travail survenus pendant le télétravail devrait être réglée. En effet, il pourrait être difficile de distinguer les situations de travail et de la vie privée en particulier lorsque le télétravail est effectué au domicile du télétravailleur ou dans un local habité. Par ailleurs, des solutions devraient être dégagées quant à l'apport de la preuve de l'accident du travail. Il estime par conséquent que ces questions devraient être examinées par le Comité de gestion du Fonds des accidents du travail.
- E. Enfin, le Conseil invite le Gouvernement à établir les mêmes règles que celles fixées par la convention collective de travail qu'il a conclue et celles suggérées dans le présent avis pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

-----