

CIRCULAIRE
**CCT n° 149 concernant le
télétravail rendu obligatoire
ou recommandé par les
autorités**

Notre référence / 2021-007
Date de publication / 5 février 2021

Sandra Coenegrachts
Adviseur

Kris De Meester
Premier conseiller

Centre de compétence
Emploi & sécurité sociale
sco@vbo-feb.be
kdm@vbo-feb.be

Résumé

La convention collective de travail n° 149 conclue le 26 janvier au sein du Conseil national du travail crée un cadre pour le télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités. Cette CCT s'applique aux entreprises qui, en date du 1^{er} janvier 2021, n'ont pas élaboré de régime de télétravail concerté. Les principaux éléments de la CCT sont :

- La conclusion d'accords sur les équipements nécessaires au télétravail, sur l'indemnisation des frais en cas d'utilisation de l'équipement propre du télétravailleur et d'éventuels frais de connexion supplémentaires, compte tenu du cadre plus global de l'ensemble des frais ou compensations déjà versés par l'employeur au télétravailleur.
- Une discussion et, dans la mesure du possible, la conclusion d'accords sur :
 - les horaires, lorsqu'ils diffèrent des horaires qui doivent être respectés lorsque le télétravailleur est occupé dans les locaux de l'employeur.
 - les tâches/la charge de travail, les critères de résultat et la possibilité de contrôle.
 - les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, et éventuellement la manière de le joindre.
- L'ajout des dispositions légales existantes en matière de bien-être au travail peut servir d'aide et de ligne directrice pour les entreprises qui appliquent cette convention.

Les employeurs qui disposaient déjà d'une politique concertée et élaborée avant le 1^{er} janvier ne sont pas contraints de tout changer, mais les organisations n'ayant conclu aucun accord ou mené aucune concertation sur le télétravail obligatoire devront se conformer à la nouvelle CCT.

Table des matières

Résumé.....	1
Table des matières	2
1 Contexte.....	3
2 Champ d'application	3
3 Modalités d'application	3
4 Respect des règles de la concertation sociale	4
5 Principes et cadre de référence : droits et obligations	5
5.1 Conditions de travail	5
5.2 Accords obligatoires	5
5.3 Durée du travail et horaires.....	5
5.4 Charge de travail et critères de résultat.....	5
5.5 Contrôle des résultats et/ou de l'exécution du travail	6
5.6 Droits collectifs	6
5.7 Points de discussion obligatoires et accords possibles.....	6
6 Politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail	6
7 Entrée en vigueur et durée.....	7

1 Contexte

Depuis le début de la pandémie l'an dernier, le télétravail est un instrument important dans la lutte contre la propagation du coronavirus. Pour de nombreuses entreprises, où le télétravail était tout au plus organisé occasionnellement, cela a nécessité un bouleversement subit et obligatoire de leur organisation du travail. Les employeurs et les travailleurs se sont adaptés au mieux, mais la demande d'un « cadre législatif » se faisait de plus en plus pressante.

C'est pourquoi les organisations d'employeurs et de travailleurs ont conclu, au sein du Conseil national du travail, une convention collective de travail (CCT) pour encadrer le télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités.

2 Champ d'application

La CCT s'applique au télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus.

Elle ne s'applique PAS aux accords existants. Par accords existants, on entend :

« les CCT ou les accords individuels ou les politiques de télétravail élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises et qui sont conclus ou adoptés avant le 01.01.21 ».

Les employeurs qui avaient donc déjà élaboré une politique relative au télétravail obligatoire ne doivent rien changer, dans la mesure où cette politique a été mise en œuvre dans le respect des règles de la concertation sociale. Le sens exact de « respect des règles de la concertation sociale » est expliqué au point 4.

La CCT s'applique uniquement aux entreprises qui, en date du 1^{er} janvier 2021, n'ont pas élaboré de régime de télétravail tel que prévu par la CCT n° 85 concernant le télétravail structurel ou de télétravail occasionnel tel que prévu par la loi du 5 mars 2007 concernant le travail faisable et maniable. Elles sont à présent tenues d'élaborer un tel régime.

La CCT permet évidemment aux entreprises d'élaborer un régime plus permanent sur la base de la

CCT n° 85 plutôt qu'en vertu de la CCT n° 149. Par ailleurs, le texte de la CCT n'exclut pas que, pour des situations spécifiques, on se base sur la loi du 5 mars 2017 relative au télétravail occasionnel. La politique peut aussi consister en une combinaison de possibilités, à savoir du télétravail en partie structurel, en partie occasionnel et en partie conformément à la nouvelle CCT. À cet égard, ce qui importe, c'est la fonction du télétravailleur, ainsi que les besoins et desiderata des travailleurs et de l'entreprise.

3 Modalités d'application

Le régime de télétravail peut être élaboré au moyen d'une CCT, dans le règlement de travail, par des accords individuels ou par une politique de télétravail élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale (voir supra, au point 4, pour plus d'explications).

Les accords individuels ou les politiques de télétravail ne sont pas soumis à des exigences de forme spécifiques. En revanche, dans un souci de sécurité juridique, ils doivent être communiqués

explicitement et clairement aux travailleurs, par exemple par le biais de l'intranet, d'un e-mail, d'une présentation ou information lors d'une réunion numérique ou via tout autre moyen de communication.

4 Respect des règles de la concertation sociale

En vertu des modalités exposées au point précédent, les régimes de télétravail doivent être élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Qu'entend-on par là ? En fonction de la situation, cela signifie :

- Présence d'un Conseil d'entreprise (CE)

Le CE est informé et peut émettre un avis et des suggestions ou des objections sur les mesures ayant trait à l'organisation du travail (notamment le télétravail), les conditions de travail et le rendement de l'entreprise (art. 15 de la loi du 20 septembre 1948 et art. 10 de la CCT n° 9).

Le CE n'a donc pas de compétence décisionnelle dans ce domaine.

- Présence d'un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le CPPT est compétent pour émettre des avis généraux quant au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, à savoir la protection de la santé, la charge psychosociale et l'ergonomie (art. 65 de la loi du 4 août 1996).

Le CPPT n'a donc pas non plus de compétence décisionnelle dans ce domaine.

- Présence d'une délégation syndicale (DS)

En l'absence de CPPT au sein d'une entreprise, c'est la DS qui se charge des missions du CPPT en matière de bien-être, quelle que soit la taille de l'entreprise (moins ou plus de 50 travailleurs (art. 52 de la loi du 4 août 1996).

En l'absence de CE, la DS n'est toutefois pas compétente pour effectuer des missions ayant trait à l'organisation du travail, aux conditions de travail et au rendement de l'entreprise (l'art. 10 de la CCT n° 9 n'est pas repris dans la liste de l'art. 24 de la CCT n° 5).

Lorsqu'un CE/CPPT est présent au sein de l'entreprise, la DS ne joue aucun rôle à cet égard.

- Participation directe des travailleurs

Dans les entreprises n'ayant ni Comité ni délégation syndicale, les travailleurs prennent directement part aux questions relatives au bien-être au travail. Le Code sur le bien-être au travail (titre 8) prévoit à cet effet une procédure spécifique réservant également un rôle au(x) service(s) de prévention.

5 Principes et cadre de référence : droits et obligations

5.1 Conditions de travail

Le télétravailleur bénéficie des mêmes conditions de travail que celles appliquées lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur. Si le télétravail et l'exécution de cette CCT devaient engendrer des conditions de travail spécifiques complémentaires ou dérogatoires, le travailleur doit en être informé.

5.2 Accords obligatoires

Des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur, selon les modalités prévues au point 2, concernant :

- la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail, par exemple la mise à disposition d'un ordinateur portable ou le fait d'emporter l'ordinateur et/ou l'écran du lieu de travail
- en cas d'utilisation des propres équipements du télétravailleur, la prise en charge par l'employeur des frais d'installation des programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement
- les frais de connexion supplémentaires

Il est important de souligner que, lors de l'évaluation de ces coûts, il est possible de prendre en compte l'ensemble des coûts déjà versés par l'employeur pendant cette crise du coronavirus, même s'ils ne sont pas spécifiques à la crise sanitaire (par ex. indemnité de frais généraux (frais propres à l'employeur, indemnité de représentation...), poursuite du paiement de l'indemnité de mobilité, prime corona, etc.), en conséquence de quoi il peut être décidé qu'il ne faut pas d'indemnisation supplémentaire en plus des frais susmentionnés.

5.3 Durée du travail et horaires

Le télétravail est exécuté dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

Le télétravailleur suit en principe les horaires qu'il aurait dû respecter dans l'entreprise elle-même. On a opté pour ce principe parce que le télétravail est dans ce cas imposé par les autorités. Les télétravailleurs sont à présent obligés d'exécuter à la maison le travail qu'ils exécutent normalement sur le lieu de travail, et ce selon leurs horaires habituels. Les parties sont toutefois libres, conformément à l'article 11, de déroger à ce principe.

5.4 Charge de travail et critères de résultat

La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur. Le même raisonnement qu'au point précédent s'applique.

5.5 Contrôle des résultats et/ou de l'exécution du travail

L'employeur garde la possibilité d'exercer un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail. Ce contrôle ne peut être continu, mais doit s'effectuer de manière adéquate et proportionnée, dans le respect des dispositions légales relatives à la vie privée du travailleur. De plus, le télétravailleur doit être informé de la manière dont ce contrôle est exercé.

D'autre part, la protection des données de l'entreprise doit également être garantie et l'employeur doit informer les télétravailleurs des règles qui sont d'application à cet égard, ainsi que des restrictions et sanctions liées à l'utilisation des outils et appareils mis à leur disposition.

5.6 Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'employeur. Cela implique le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa. Les représentants des travailleurs doivent disposer des facilités nécessaires (e.a. outils numériques tels que des panneaux d'affichage numériques, l'intranet) pour pouvoir communiquer effectivement avec les travailleurs, y compris les télétravailleurs. C'est également prévu dans l'accord-cadre européen du 23 juin 2020 des partenaires sociaux européens sur la numérisation.

5.7 Points de discussion obligatoires et accords possibles

Pour chaque télétravailleur, un certain nombre de points sont discutés et, dans la mesure du possible, des accords interviennent à leur sujet. Il s'agit :

- des horaires de travail. À défaut d'accords à ce sujet, les horaires existant dans l'entreprise restent d'application (cf. supra, point 5.3).
- Les modalités du contrôle quant aux résultats à atteindre et/ou aux critères d'évaluation (cf. supra, point 5.5).
- L'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur. Il s'agit des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise, pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée. Les moyens pour joindre le télétravailleur peuvent être précisés.

6 Politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail

Enfin, la CCT contient un aperçu des dispositions légales existantes en matière de bien-être, ainsi que certaines dispositions spécifiques au télétravail en la matière.

Cela signifie que les télétravailleurs sont informés quant à la politique de l'entreprise en matière de bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail. Il s'agit plus particulièrement d'informations et d'instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur :

- l'aménagement du poste de travail ;
- la bonne utilisation des écrans de visualisation ;
- le support disponible.

Ces informations, instructions et mesures de prévention sont basées sur une analyse des risques multidisciplinaire qui tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail.

La politique et les mesures doivent être élaborées dans le respect de la concertation sociale. S'il y a du travail sur écran au sein de l'entreprise et qu'il y avait déjà du télétravail, ce point devrait normalement déjà avoir été abordé au sein du Comité, qui a rendu un avis.

Les télétravailleurs sont informés des noms et des coordonnées ainsi que du soutien offert par leur supérieur hiérarchique direct, les conseillers en prévention compétents du service de prévention interne ou externe et, le cas échéant, la ou les personne(s) de confiance.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations du poste de travail peuvent être proposées conformément à la procédure prévue dans le Code sur le bien-être au travail (art. 1.4-33 du Code sur le bien-être au travail).

L'employeur prend les mesures appropriées pour maintenir les liens des télétravailleurs avec les collègues et avec l'entreprise et pour prévenir l'isolement. Dans ce cadre, il accorde une attention particulière aux télétravailleurs vulnérables. L'employeur peut, entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires. Il faut entendre par « télétravailleurs vulnérables » ceux qui, par exemple en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

La ligne hiérarchique et les télétravailleurs reçoivent une information et, si nécessaire, une formation adéquate portant sur les modalités et les aspects spécifiques du télétravail.

7 Entrée en vigueur et durée

La CCT entre en vigueur à la signature de la CCT, c'est-à-dire le 26 janvier 2021, et prend fin le 31 décembre 2021, à moins que la CCT ne soit sans objet plus tôt (comme stipulé à l'article 2).

Le contenu de cette circulaire vous est communiqué à titre d'avis et ne porte pas atteinte au pouvoir souverain d'appréciation des juridictions.

Cette circulaire donne un premier aperçu des nouvelles dispositions de la CCT n° 149. Il n'est pas exclu que des questions d'interprétation puissent surgir. Si c'est le cas, la circulaire sera complétée et/ou adaptée en temps voulu.