

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 85 DU 9 NOVEMBRE 2005 CONCERNANT
LE TELETRAVAIL, MODIFIEE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL N° 85 BIS DU 27 FEVRIER 2008

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Considérant que le télétravail est à la fois un moyen pour les entreprises et les institutions 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 ;

Considérant qu'afin de tirer le meilleur parti de la société de l'information, il convient d'encourager cette nouvelle forme d'organisation de 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 ;

Considérant que l'accord-cadre susvisé a été conclu par les partenaires sociaux européens et qu'il a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen relatif au télétravail, à mettre en oeuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux ;

Considérant que la mise en oeuvre de cet accord ne constitue pas un motif pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ dudit accord ;

Considérant que lors de la mise en oeuvre de cet accord, il y a lieu d'éviter d'imposer des charges inutiles aux PME ;

Considérant que l'intention des interlocuteurs sociaux signataires de la présente convention collective de travail est de soumettre le télétravail aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que la convention écrite visée par la présente convention collective de travail s'entend comme un contrat de travail d'employé au sens de cette loi et que les modalités spécifiques qui s'appliquent aux télétravailleurs en vertu de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice au fait que les télétravailleurs sont occupés sous un lien de subordination ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes ...

ont conclu, le 9 novembre 2005, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE ET OBJET DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention a pour objet de donner exécution à l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Elle vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Les modalités d'application de ces principes pourront le cas échéant être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs ou des entreprises ou par des accords individuels. Les parties intéressées pourront ainsi tenir compte aussi adéquatement que possible des conditions particulières aux différents secteurs d'activité ainsi qu'aux entreprises.

La présente convention ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail portant sur le même objet conclues au niveau des secteurs ou des entreprises avant son entrée en vigueur et qui assurent un niveau de protection équivalent.

CHAPITRE II - DEFINITIONS

Article 2

Aux fins de la présente convention, on entend par :

- télétravail : 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 ;
- télétravailleur : tout travailleur qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

La présente convention ne vise pas les télétravailleurs dit mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail.

Commentaire

Sont par exemple des télétravailleurs dit mobiles : les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile.

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Article 4

Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ne tombe pas dans le champ d'application de la présente convention.

CHAPITRE IV - CARACTERE VOLONTAIRE

Article 5

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste de travail ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif.

CHAPITRE V - CONVENTION ECRITE

Article 6

§ 1er 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.

§ 2. Cet écrit doit au moins mentionner :

- 1° la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
- 2° les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- 3° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;
- 4° les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts déterminés aux articles 9 et suivants de la présente convention ;
- 5° les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur visé à l'article 5, alinéa 3 de la présente convention et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;

[6° le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail.]¹

[§ 2 bis Cet écrit peut en outre mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer].²

§ 3. A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

[Commentaire

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents de travail prévoit qu'est considéré comme accident du travail, tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion. L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

¹ Inséré par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008 (article 1er).

² Inséré par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008 (article 1er).

Néanmoins, quant aux télétravailleurs, compte tenu de la difficulté 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 et de la nécessité de dégager des solutions quant à l'apport de la preuve de l'exécution du contrat de travail, il faudrait inscrire dans l'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, à propos de la preuve, une présomption d'exécution du contrat de travail, délimitée dans l'espace et dans le temps.

Pour permettre cette adaptation législative, la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail doit au préalable être adaptée quant à ces deux aspects.

Quant à la délimitation spatiale, cette convention collective de travail ne prévoit pas que la convention écrite devant être établie mentionne "le ou les lieux où le télétravailleur a choisi d'exécuter son travail". L'article 6, § 2 qui prévoit les mentions devant figurer dans la convention écrite doit donc être complété dans ce sens. Les lieux choisis par le travailleur dans le cadre du télétravail seront considérés comme les locaux normalement utilisés par lui lors de l'exécution de son contrat de travail. Les accidents survenus en dehors du ou des locaux visés par la convention écrite peuvent être acceptés comme accidents du travail, mais alors, la charge de la preuve est régie par les règles normales.

Quant au critère temporel, il est rappelé que l'article 8 de la convention collective de travail n° 85 prévoit que le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Toutefois, pour permettre l'application de la présomption susvisée, la convention écrite peut mentionner la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer. A cet effet, l'article 6 de la convention collective de travail n° 85 est complété par un nouveau § 2 bis. A défaut d'une telle mention dans la convention écrite, la présomption s'applique pendant les heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur. Si l'accident survient en dehors de la période convenue comme période pendant laquelle le télétravail peut s'effectuer ou à défaut d'une telle mention dans la convention écrite, en dehors des heures de travail que le télétravailleur devrait prêter s'il était occupé dans les locaux de l'employeur, l'accident peut être accepté comme accident du travail, mais alors, la charge de la preuve est régie par les règles normales].³

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7

Le télétravailleur bénéficie 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.

Le télétravailleur est informé des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires, notamment quant :

- 1° à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail ;
- 2° au département de l'entreprise auquel il est rattaché ;
- 3° à l'identification de son supérieur immédiat ou aux autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle ;
- 4° aux modalités pour faire rapport.

³ Nouveau commentaire (Décision du Conseil du 27 février 2008).

Commentaire

La convention écrite ou l'avenant au contrat de travail ne doit pas rappeler in extenso toutes les conditions de travail applicables au télétravail. Un renvoi peut y être fait à une convention collective de travail relative au télétravail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise et au règlement de travail.

CHAPITRE VII - ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Article 8

- § 1er Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.
- § 2. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.
- § 3. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, notamment par la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et l'accès aux informations de l'entreprise. A cette fin, l'employeur peut ponctuellement rappeler le télétravailleur au sein de l'entreprise.

CHAPITRE VIII - EQUIPEMENT ET PANNES

Article 9

L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.

Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties.

Article 10

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

Article 11

L'employeur est tenu des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur dans le cadre du télétravail.

Article 12

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés. Il ne rassemble ni ne diffuse de matériel étranger à la description du travail via Internet.

Article 13

En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur ou en cas de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement l'employeur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur.

Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur.

CHAPITRE IX - PROTECTION DES DONNEES

Article 14

L'employeur doit prendre les mesures, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des législations et des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données. Le télétravailleur doit se conformer à ces législations et à ces règles.

L'employeur informe en particulier le télétravailleur des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le télétravailleur. A cet effet, la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau s'applique mutatis mutandis.

CHAPITRE X - SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 15

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique ces politiques de sécurité.

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. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

CHAPITRE XI - FORMATION ET POSSIBILITES DE CARRIERE

Article 16

Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs.

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le supérieur hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

CHAPITRE XII - DROITS COLLECTIFS

Article 17

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur. Les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclu au sein du Conseil national du Travail et à la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies.

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 18

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, et au plus tard le 1er juillet 2006.

Les conventions collectives de travail existantes conclues au niveau des secteurs ou des entreprises doivent répondre au prescrit de l'article 1er, alinéa 3 au plus tard un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le neuf novembre deux mille cinq.

Entrée en vigueur des conventions collectives de travail modifiant la CCT n° 19 ter :

- CCT n° 85 bis : 27 février 2008