

**Déclaration commune des partenaires sociaux du Conseil Supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail et du Conseil national du Travail concernant les moments de retour des télétravailleurs vers le lieu de travail**

**7 mai 2021**

Les partenaires sociaux soulignent que le télétravail obligatoire reste une mesure effective et efficace pour réduire le risque de propagation du virus sur le lieu de travail.

Néanmoins, les partenaires sociaux estiment qu'une fois que les autorités compétentes constatent que les taux de contamination et d'hospitalisation auront suffisamment diminué et que le taux de vaccination aura suffisamment augmenté, une exception limitée à cette obligation de télétravail pourrait être envisagée en permettant des moments de retour pour les travailleurs et cela dans des conditions strictes. De cette manière, le besoin de certains télétravailleurs de pouvoir se rendre de temps en temps au travail et de revoir des collègues peut être satisfait, conformément aux objectifs de la CCT n° 149, en particulier l'article 15 de cette CCT.

L'article 15 de la CCT n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus stipule *que 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.*

Ces moments de retour pourraient être un premier pas vers un retour progressif et plus systématique au travail, dès que les autorités le jugeront possible sur la base des chiffres.

Il est très important d'organiser ces moments de retour limités de manière à minimiser le risque de contamination sur le lieu de travail et pendant les déplacements vers et depuis le lieu de travail.

C'est pourquoi les partenaires sociaux formulent ci-dessous les conditions- cadres suivantes, qui, selon eux, doivent être remplies lorsqu'un employeur souhaite organiser des moments de retour sporadiques (par exemple, une fois toutes les deux semaines) pour ses travailleurs :

- 1) le but des moments de retour est de promouvoir le bien-être psychosocial des travailleurs et l'esprit d'équipe ;
- 2) le travailleur ne peut être obligé de participer aux moments de retour ; l'employeur ne peut y joindre aucune conséquence positive ou négative pour les travailleurs ;
- 3) l'employeur vérifie si les mesures qu'il a prises conformément au guide générique et à l'éventuel guide sectoriel sont suffisantes pour que les moments de retour se déroulent en toute sécurité. Si nécessaire, il adapte les mesures. Il le fait en concertation avec les services compétents pour la prévention et la protection au travail et dans le respect de la concertation sociale ;
- 4) lors de la détermination des moments de retour possibles, l'employeur veille à ce que le nombre de travailleurs présents sur le lieu de travail au même moment permette l'application cohérente des mesures nécessaires contre la propagation du virus sur le lieu de travail ;
- 5) Le mode de transport pour se rendre au travail et en revenir est un critère important pour organiser les moments de retour possibles. Par exemple, il est préférable d'éviter le covoiturage, ainsi que les déplacements en transports publics aux heures de pointe ;

6) l'employeur donne les instructions nécessaires aux travailleurs qui souhaitent faire usage des moments de retour sur toutes les mesures nécessaires pour que le retour se déroule en toute sécurité, et les informe notamment qu'ils ne peuvent en aucun cas revenir s'ils se sentent malades ou s'ils se trouvent en quarantaine ;

7) pendant les moments de retour, l'employeur veille à ce que les mesures du guide générique, complétées le cas échéant par les mesures du guide sectoriel, soient appliquées de manière cohérente par tous, quel que soit leur statut vaccinal ou d'éventuels résultats des tests ; une attention particulière est portée notamment :

- au respect des mesures concernant la distanciation sociale ;
- au respect des mesures d'hygiène ;
- à la mise en place d'une ventilation suffisante ;
- au respect des mesures pendant des moments spécifiques, tels que les pauses, l'arrivée et le départ ;
- à l'utilisation correcte du masque.

Lorsque l'employeur souhaite décider d'éventuels moments de retour, cela doit se passer dans le respect des règles de la concertation sociale dans l'entreprise. Toutes les conditions-cadres susmentionnées doivent être vérifiées au cours de ce processus.

Les partenaires sociaux demandent aux autorités compétentes de tenir compte de cette déclaration lorsqu'elles décideront d'autoriser des moments de retour pour ces travailleurs soumis au télétravail obligatoire.