

L'OBLIGATION DU TÉLÉTRAVAIL

Suite à l'évolution de la situation pandémique, l'obligation de télétravailler a de nouveau été prolongée jusqu'au 1er avril 2021. L'objectif de cette mesure, pour autant que cela soit applicable au sein de votre structure, est d'éviter autant que possible les contacts et donc la propagation du coronavirus.

CADRE LÉGAL

Pour rappel, l'obligation du télétravail est régie par l'[Article 2 de l'Arrêté ministériel du 28 octobre 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 mis à jour le 07/02/2021.](#)

Il est précisé que :

Le télétravail est obligatoire, sauf si :

- La nature de la fonction ne permet pas le télétravail ;
- Le télétravail rend impossible la continuité de la gestion de l'activité ou des services.

Si le télétravail ne peut pas être appliqué, l'employeur doit :

1. Garantir le respect maximal des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance de 1,5 mètre entre chaque personne. Cela dit, une dérogation est prévue pour certains secteurs dont la continuité des services reste autorisée, même si la situation ne permet pas de respecter les mesures de distanciation, pour autant que les mesures d'hygiène soient respectées. Ces types d'entreprises et services sont répertoriés dans une liste à l'annexe 1 de l'Arrêté et sont traduites aux commissions paritaires pour le secteur privé (cf. Arrêté).
2. Fournir aux membres du personnel qui ne peuvent pas faire du télétravail à domicile une attestation ou toute autre preuve confirmant la nécessité de leur présence sur le lieu de travail.

Dans tous les cas, il est impératif d'informer les membres du personnel des mesures de prévention en vigueur et de leur donner une formation appropriée. Les tiers seront également informés. Les travailleurs et les tiers sont tenus d'appliquer les mesures de prévention en vigueur dans l'entreprise/association.



LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N°149

Lorsque le télétravail a été rendu obligatoire en octobre 2020, le Ministre fédéral de l'Emploi, Monsieur Pierre-Yves Dermagne, a demandé au Conseil National du Travail (CNT) de conclure une Convention Collective de Travail (CCT) pour réglementer le télétravail durant la crise liée au COVID-19. C'est chose faite depuis le 26 janvier 2021 lorsque le CNT a conclu la CCT n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

Applications de la CCT n°149

1. La CCT s'applique à partir du 1^{er} janvier 2021.
2. Elle est supplétive, ce qui veut dire qu'elle s'applique aux entreprises/associations qui, en date du 1er janvier 2021, n'ont pas élaboré de régime de télétravail au regard :
 - De la CCT n° 85 qui vise le télétravail structurel et donc qui s'opère de manière régulière, **Ou**
 - De la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable qui réglemente le télétravail occasionnel.

Si, à ce jour, vous n'avez pas mis en place le télétravail au sein de votre structure et/ou si vous n'avez procédé à aucune formalité administrative, cette CCT, vous impose de le faire. Elle vise en effet à préciser les règles là où il n'y en a pas encore.

Par ailleurs, la CCT ne modifie en rien les règles en matière de télétravail structurel et occasionnel ordinaires qui se pratiquaient déjà dans la structure avant la pandémie.



Objectif de la CCT n° 149

Cette CTT a pour but de régir le télétravail durant cette pandémie, de sorte à assurer la sécurité juridique pour les deux parties, c'est-à-dire l'employeur et le travailleur, ainsi que le bon déroulement du télétravail. Comment ? En précisant certains principes et points sur lesquels l'employeur et le travailleur doivent s'accorder, à savoir :

- Sur le **matériel** que l'employeur fournit comme un ordinateur portable par exemple mais aussi sur l'assistance technique si le travailleur en a besoin ;
- Sur le **remboursement des frais** qui peuvent varier en fonction de si le travailleur utilise son propre équipement ou non. Il y a notamment la possibilité de rembourser les frais de connexion internet, d'électricité, de téléphonie. La **CCT n'oblige pas l'employeur à intervenir dans le remboursement des frais mais l'oblige à s'accorder avec son travailleur** sur ce point. L'accord pourrait donc aussi prévoir qu'aucune compensation n'est due ;
- Sur l'**horaire de travail** : en principe et si pas d'accord prévu à ce niveau-là, le travailleur est supposé faire le même horaire que celui qu'il aurait dû respecter dans l'entreprise ;
- Sur le **contrôle exercé par l'employeur sur les résultats et/ou l'exécution du travail** du télétravailleur Il indique au travailleur le moment où il effectuera le contrôle. L'employeur veillera à ne pas porter atteinte au droit du travailleur à la vie privée si le contrôle ne se vérifie pas de manière appropriée et proportionnelle ;
- Sur la **disponibilité du travailleur** : les heures où le travailleur doit ou ne doit pas être disponible pour l'employeur ;
Pour les deux derniers points, des contacts à des moments déterminés peuvent par exemple être prévus.
- Sur la **protection des données** : le télétravailleur doit être informé des règles concernant la protection des données au sein de l'entreprise/association. Si l'employeur émet des restrictions en cas d'usage des équipements et outils informatiques, il doit informer le télétravailleur. Il en va de même pour les sanctions en cas de non-respect des consignes.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations en matière de conditions de travail que ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'entreprise/association.

Bien-être au travail au regard de la CCT n° 149

Les partenaires sociaux ont également voulu souligner et rappeler l'importance des règles qui existaient déjà avant la pandémie en matière de bien-être au travail pour les télétravailleurs. **En effet, l'employeur est responsable des conditions de travail dans lesquelles ses travailleurs se trouvent, même à leur domicile.**

Pour s'assurer du bien-être et de la sécurité de vos travailleurs lorsqu'ils effectuent leur travail à la maison, il est nécessaire d'effectuer une analyse des risques spécifique au télétravail. Pour ce faire, il existe un [guide Déparis sur le télétravail à domicile](#) disponible en téléchargement sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Sur base de cette analyse des risques, les travailleurs doivent être informés par l'employeur sur :

- La politique de l'entreprise en matière de bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail (exemples : informations et instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur l'aménagement du poste de travail, sur la bonne utilisation des écrans de visualisation et sur le support disponible au niveau technique et informatique) ;

En cette période de confinement, une attention particulière sera portée sur les aspects psycho-sociaux. En effet, la CCT n° 149 régissant le télétravail **pour la période du 26 janvier au 31 décembre 2021 prévoit que** : "L'analyse des risques tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail, y compris la possibilité d'une intervention psychosociale informelle ou formelle et la possibilité d'une consultation spontanée du conseiller en prévention-médecin du travail."

L'employeur est, entre autres, tenu de prendre des mesures de prévention 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.

Par ailleurs, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale met aussi à disposition des employeurs une [check-list de prévention COVID-19](#) basée sur le Guide générique et les principes sur le bien-être au travail (notamment le point 15 sur le travail à domicile).

SANCTIONS EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION DE TÉLÉTRAVAIL

Les mesures décidées par le Comité de concertation sont d'ordre public et s'appliquent donc à toute personne se trouvant sur le territoire belge. De ce fait, les employeurs qui ne respectent pas l'obligation du télétravail s'exposent à de lourdes sanctions, de niveau 2 au sens du Code pénal social (éventuellement après un avertissement).

L'inspecteur des lois sociales peut infliger, soit :

- Amende administrative : entre 200 et 2 000 euros ;
- Amende pénale : entre 400 et 4 000 euros.

L'amende doit en outre être multipliée par le nombre de travailleurs en infraction.

Attention : les dirigeants (représentant légal, administrateur, délégué à la gestion journalière, ...) pourraient aussi voir leur responsabilité engagée !

- Les noms et les coordonnées ainsi que du soutien qu'offrent : le supérieur hiérarchique direct, les conseillers en prévention compétents pour la sécurité au travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux du service interne ou externe de prévention ainsi que, le cas échéant, la ou les personne(s) de confiance.



L'employeur peut également encourir les sanctions suivantes :

- Fermeture de la structure ;
- Poursuites judiciaires.

Gulcan Bayram, conseillère juridique à la CODEF