



Convention collective n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise de corona

Le 26 janvier 2021, les partenaires sociaux ont conclu une nouvelle convention collective (CCT) sur le télétravail. Elle s'applique au télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la pandémie COVID-19.

La CCT contient un cadre de référence pour les accords que les employeurs et les employés peuvent conclure sur la mise en œuvre du télétravail. Elle introduit également des règles spécifiques sur le bien-être au travail dans le cas du télétravail.

Cette CCT est une CCT complémentaire, ce qui signifie que la CCT vise uniquement à fixer des règles pour les entreprises où il n'existe pas encore d'accords sur le télétravail.

En outre, elle ne modifie pas les règles relatives au télétravail "normal", structurel ou occasionnel.

I. Principes et cadre de référence

Equipements, assistance et frais de connexion

Conformément à la convention collective, des accords doivent être conclus pour chaque télétravailleur en ce qui concerne:

- 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 ;
- 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 et d'entretien et d'amortissement ;
- les frais de connexion supplémentaires

Ces accords doivent prendre en compte le cadre plus global de tous les coûts ou compensations payés par l'employeur au télétravailleur pendant la pandémie COVID-19. Concrètement, ils peuvent prendre en compte les remboursements de frais (généraux) déjà payés par l'employeur.

Organisation du travail

Le télétravailleur organise son propre travail dans le cadre de la durée du travail applicables dans l'entreprise. Des règles plus spécifiques sur les horaires peuvent être introduites si nécessaire. En l'absence de règles spécifiques, le salarié suit en principe l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux appliqués lorsqu'il occupe les locaux de l'employeur.

Contrôle

L'employeur a la possibilité de contrôler de manière adéquate et proportionnée les résultats et/ou l'exécution du travail du télétravailleur.

Attention. L'employé doit être informé de la manière dont le contrôle est effectué. En outre, il faut tenir compte de la législation sur la protection de la vie privée (notamment les règles de RGPD et la convention collective n° 81).

Les partenaires sociaux précisent qu'il ne devrait pas y avoir de contrôle continu et qu'il ne devrait y avoir des contrôles adéquats et proportionnés que si le télétravailleur a effectivement et correctement effectué son travail.

Mêmes droits que les employés travaillant dans les locaux de l'entreprise

Le télétravailleur a les mêmes droits collectifs que lorsqu'il occupe vos locaux. En particulier, le télétravailleur a le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.

Les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs, et notamment des équipements et des outils numériques leur permettant de remplir leurs obligations.

II. Bien-être au travail et télétravail

Information

Les télétravailleurs doivent être informés quant aux politiques de l'entreprise en matière de bien-être au travail liées spécifiquement au télétravail, élaborées dans le respect de la concertation sociale au sein du CPPT de l'entreprise, pour les compétences légales qui sont les siennes, ou à défaut de CPPT, avec la délégation syndicale, et à défaut de CPPT et de délégation syndicale, avec les travailleurs.

Ils doivent plus particulièrement recevoir de votre part des informations et des instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur :

- la mise en place du poste de travail (le cas échéant, conformément à la procédure du Codex sur le bien-être au travail) ; ;
- sur la bonne utilisation des écrans de visualisation ;
- et sur le support disponible au niveau technique et informatique.

Ces informations, instructions et mesures de prévention sont basées sur une analyse des risques multidisciplinaire. 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.

Personnes de contact

Les télétravailleurs doivent être informés des noms et des coordonnées des personnes suivantes, ainsi que du soutien qu'elles 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.

Les télétravailleurs peuvent contacter ces personnes par le biais des moyens appropriés. Il s'agit, par exemple, de l'envoi de photos ou des vidéo-conférences. Compte tenu du contexte sanitaire, les visites d'inspection des services de prévention ne sont en effet pas appropriées.

Maintien des liens

L'employeur doit prendre 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.

Les partenaires sociaux entendent par télétravailleurs vulnérables, les télétravailleurs qui, par exemple en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

Formation si nécessaire

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

ⁱ Source : CCT n°149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus conclue au Conseil National du travail le 26 janvier 2021