

**RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD
CADRE EUROPÉEN SUR LE TÉLÉTRAVAIL**

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN
SUR LE TÉLÉTRAVAIL

I. CHOIX DES INSTRUMENTS UTILISÉS POUR LA MISE EN ŒUVRE

Le Conseil National du Travail a remarqué que l'accord-cadre européen sur le télétravail a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen relatif au télétravail, à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil National du Travail ont par conséquent décidé d'initiative de conclure une convention collective de travail afin de mettre en œuvre l'accord-cadre en droit belge, pour les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux.

II. PROCESSUS POUR LA MISE EN ŒUVRE

Dans le cadre de ses travaux préparatoires, la Commission chargée de l'examen de ce dossier par le Conseil, a en premier lieu mis en parallèle l'accord-cadre européen et la législation belge. Elle a également pris connaissance de l'état de la mise en œuvre de cet accord dans les autres pays européens.

Afin d'appréhender les différents aspects du télétravail, tant théoriques que pratiques, la Commission a d'une part rassemblé une documentation sur les aspects juridiques du télétravail ainsi que sur des expériences de terrain. D'autre part, elle a auditionné des représentants de quatre entreprises de secteur professionnels différents. Ceux-ci ont explicité les motivations de la mise sur pied du télétravail dans leur entreprise, les projets et/ou conventions collectives de travail d'entreprise mis en œuvre (type de télétravail pris en compte, travailleurs concernés, organisation du télétravail, conditions de travail, équipements, formations, évaluation, etc...).

Tenant compte de ces éclairages, la Commission susvisée a consacré un certain nombre de réunions à l'examen d'avant-projets de convention collective de travail et d'avis. Le Conseil a adopté la convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail le 9 novembre 2005.

Parallèlement, il a adopté un avis n° 1.528 également le 9 novembre 2005. Ces instruments sont commentés au sein du point III ci-dessous.

III. CONTENU DES INITIATIVES PRISES

- A. La convention collective de travail vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Ce dernier est défini comme 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.

Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Il est volontaire pour le travailleur et l'employeur concerné.

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. Cet écrit doit comporter un certain nombre de mentions déterminées par la convention. A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs bénéficient 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. Les télétravailleurs sont informés des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. La charge de travail et les critères de résultat sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

La convention prévoit un certain nombre de dispositions quant à l'équipement et aux pannes, notamment en ce qui concerne les frais et les coûts.

L'employeur doit prendre des mesures afin d'assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles. L'employeur informe les télétravailleurs des législations et des règles applicables pour la protection des données et les télétravailleurs doivent se conformer à celles-ci.

L'employeur informe également les télétravailleurs de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière et bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

- B. L'avis n° 1.528 précité commente dans un premier temps, les éléments essentiels de la convention collective de travail concernant le télétravail. Ensuite, il contient des propositions sur des problématiques devant être réglées par voie législative ou réglementaire.

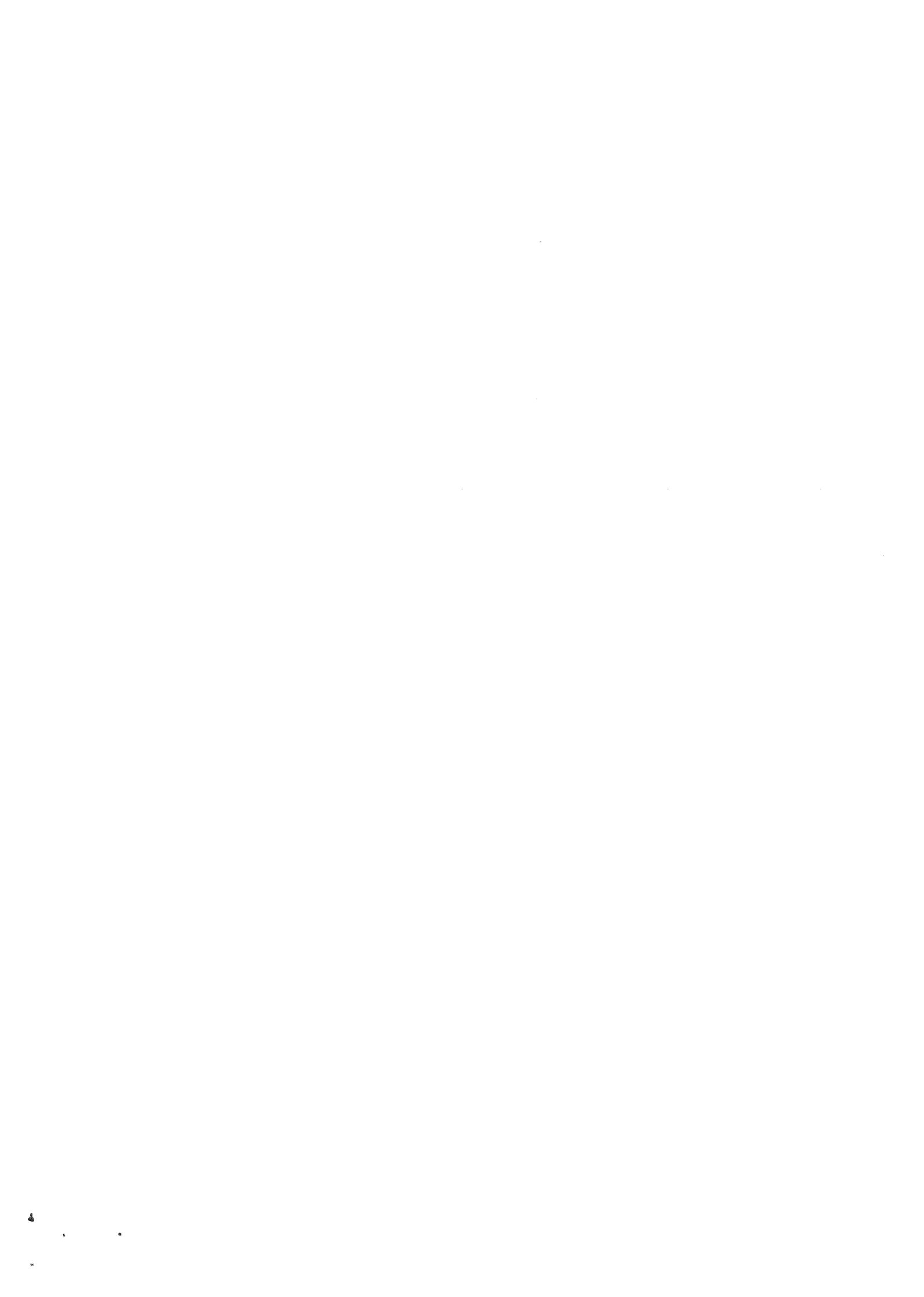
Dans cet avis, les partenaires sociaux soulignent que leur intention est de soumettre le télétravail aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que la convention écrite visée par cette convention collective de travail s'entend comme un contrat de travail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

Copies de la convention collective de travail n° 85 et de l'avis n° 1.528 sont jointes en annexe.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 85

Séance du mercredi 9 novembre 2005

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT
LE TELETRAVAIL



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 85 DU 9 NOVEMBRE 2005
CONCERNANT LE TELETRAVAIL

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 ;

- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- "De Boerenbond"
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- la Fédération des Entreprises de Belgique

leurs suivantes :
Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travail-

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 ;

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

Considérant que la mise en œuvre 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 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 œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux ;

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 ;

- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

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 :

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.

Article 4

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

Article 3

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

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

Commentaire

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.

- télétravailleur : tout travailleur qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.
- télétravail : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technolo- gies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui au- rait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces lo- caux de façon régulière et non occasionnel ;

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 ;

4° aux modalités pour faire rapport.

3° à l'identification de son supérieur immédiat ou aux autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle ;

2° au département de l'entreprise auquel il est rattaché ;

1° à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail ;

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

Des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus pour tenir compte des particularités du télétravail.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Article 7

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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 ;

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.

3° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;

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.

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

En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur ou en cas de force majeure l'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur.

Article 13

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 12

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 11

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

Article 10

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.

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.

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.

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.

Article 17

CHAPITRE XII - DROITS COLLECTIFS

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

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.

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.

Article 16

CHAPITRE XI - FORMATION ET POSSIBILITÉS DE CARRIÈRE

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.

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

P. TIMMERMANS

Pour les Organisations des Classes moyennes

Ch. ISTASSE

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi.

x x x

B. NOEL

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

X. VERBOVEN

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

A. DEBRULLE

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

Ch. BOTTERMAN

Pour "De Boerenbond", la Fédération wallonne de l'Agriculture

AVIS N° 1.528

Séance du mercredi 9 novembre 2005

Mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

x x x

2.010-1
2.064-1

AVIS N° 1.528

Objet : Mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002

Le Bureau exécutif du Conseil national du Travail a décidé de prendre en considération la question de la mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont conclu le 9 novembre 2005, une convention collective de travail concernant le télétravail.

Parallèlement, également sur rapport de cette même Commission, le Conseil national du Travail a émis le 9 novembre 2005, l'avis corrélatif suivant.

x

x

x

Dans ce cadre, dans un premier temps, le présent avis commente les éléments essentiels de cette convention collective de travail concernant le télétravail. Ensuite, il contient des propositions sur des problématiques devant être réglées par voie législative ou réglementaire.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil national du Travail ont par conséquent décidé de conclure une convention collective de travail afin de mettre en œuvre l'accord-cadre en droit belge, pour les matières relevant de la compétence des partenaires sociaux.

Le Conseil remarque également que l'accord-cadre susvisé a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen relatif au télétravail, à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux européens estiment également qu'il est de leur intérêt de tirer le meilleur parti de la société de l'information, il convient d'encourager cette nouvelle forme d'organisation du 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.

Le Conseil a examiné l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Il constate que cet accord-cadre a été conclu par les partenaires sociaux européens, lesquels considèrent que le télétravail est à la fois un moyen pour les entreprises et les organisations 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.

1. INTRODUCTION

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

II. LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La convention collective de travail vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Ce dernier est défini comme 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. La convention ne vise donc pas les travailleurs dits mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail, comme par exemple les représentants de commerce, les délégués médicaux, les infirmières à domicile.

Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui. Il est volontaire pour le travailleur et l'employeur concerné.

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. Cet écrit doit comporter un certain nombre de mentions déterminées par la convention. A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs bénéficient 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. Les télétravailleurs sont informés des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires.

Les télétravailleurs gèrent l'organisation de leur travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. La charge de travail et les critères de résultat sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

La convention prévoit un certain nombre de dispositions quant à l'équipement et aux pannes, notamment en ce qui concerne les frais et les coûts.

Le Conseil affirme son intention de soumettre le télétravail aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 précitée, à savoir son titre I (dispositions générales), son titre III (le contrat de travail d'employé) et son titre VIII (dispositions finales), ce qui signifie que la seule circonstance du télétravail n'entraîne pas de remise en cause du lien de subordination juridique existant dans le cadre de la relation de travail liant les parties.

A. En premier lieu, le Conseil estime que le télétravail ne peut être considéré comme une forme de travail à domicile tel que ce dernier est réglé par le titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En effet, hormis le lien de subordination avec l'employeur, les autres dispositions susvisées relatives au travail à domicile ne cadrent pas avec la réalité du télétravail, en particulier avec l'idée exprimée à l'article 7 de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail qui établit une égalité de traitement au plan des conditions de travail entre le télétravailleur et les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Le Conseil constate que certains points liés à la mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ne peuvent être réglés par une convention collective de travail.

III. PROPOSITIONS RELATIVES AUX POINTS DEVANT ETRE REGLEES PAR VOIE REGLEMENTAIRE OU LEGISLATIVE

Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière et bénéficient des mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

L'employeur informe également les télétravailleurs de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. Les services internes de prévention ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Toutefois, si le télétravail est effectué dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur concerné. En outre, les télétravailleurs peuvent demander une visite d'inspection.

L'employeur doit prendre des mesures afin d'assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles. L'employeur informe les télétravailleurs des législations et des règles applicables pour la protection des données et les télétravailleurs doivent se conformer à celles-ci.

Le Conseil n'a pas voulu créer un nouveau type de relation de travail. Il considère en effet que la convention écrite visée par la convention collective de travail concernant le télétravail qu'il a conclu, s'entend comme voulant régler les modalités spécifiques s'appliquant aux télétravailleurs en vertu de cette convention et notamment celles liées au fait que la surveillance et le contrôle direct soient de facto rendus impossibles ou difficiles, ce qui ne porte pas préjudice au fait que les télétravailleurs sont occupés sous un lien de subordination juridique.

Le Conseil souhaiterait donc que le législateur prenne les mesures législatives nécessaires à cet égard. Il attire l'attention du Gouvernement sur l'opportunité d'adopter ces mesures législatives dans les meilleurs délais, tenant compte du fait que la convention collective de travail qu'il a conclue prévoit qu'elle entrera en vigueur à la même date que ces modifications législatives et au plus tard le 1er juillet 2006.

Il précise également que la loi du 16 mars 1971 sur le travail s'applique intégralement aux télétravailleurs. Ceci renvoie à la notion de temps de travail.

- B. Le Conseil constate également que la loi sur le règlement de travail du 8 avril 1965 ne rencontre pas les réalités des télétravailleurs tels que ces derniers sont définis dans la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail. Il demande par conséquent que cette loi soit adaptée afin de rencontrer les prescrits des articles 6 et 8 de cette convention collective de travail. Le Conseil souhaiterait être consulté sur le projet d'adaptations législatives qui sera élaboré à cet effet.
- C. En outre, le Conseil constate que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le dispositif réglementaire qui la complète s'appliquent aux télétravailleurs. Il estime toutefois opportun de vérifier si certaines des dispositions de ce corps législatif ne devraient pas être adaptées compte tenu des spécificités du télétravail.

Ainsi, en particulier, il rappelle que la convention collective de travail qu'il a conclu prévoit notamment que 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 et que si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le Conseil souhaiterait que ces mêmes principes soient repris dans la réglementation relative aux services externes pour la protection et la prévention au travail.

- D. Par ailleurs, le Conseil est d'avis que la problématique des accidents du travail survenus pendant le télétravail devrait être réglée. En effet, il pourrait être difficile 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. Par ailleurs, des solutions devraient être dégagées quant à l'apport de la preuve de l'accident du travail. Il estime par conséquent que ces questions devraient être examinées par le Comité de gestion du Fonds des accidents du travail.
- E. Enfin, le Conseil invite le Gouvernement à établir les mêmes règles que celles fixées par la convention collective de travail qu'il a conclue et celles suggérées dans le présent avis pour les travailleurs qui ne sont pas couverts par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.