

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 149 DU 26 JANVIER 2021 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL RECOMMANDÉ OU OBLIGATOIRE EN RAISON DE LA CRISE DU CORONAVIRUS, MODIFIÉE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 149/2 DU 7 DÉCEMBRE 2021**

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et en particulier le Titre 1<sup>er</sup>, Chapitre II, articles 16 à 25 ;

Vu la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008 ;

Vu la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, Titre 2 – Chapitre 2, section 2, articles 22 à 28 ;

Vu la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, Titre 2 – Chapitre 2, section 2, articles 15 à 17 ;

Vu les arrêtés ministériels portant des mesures d’urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, adoptés depuis mars 2020, qui ont rendu le télétravail obligatoire ou recommandant celui-ci dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus ;

Considérant la situation exceptionnelle à laquelle est confrontée la Belgique en général et le monde du travail en particulier en vue de lutter contre la propagation de la maladie de la Covid-19 depuis le 1er mars 2020 ;

Considérant le caractère évolutif de la situation du coronavirus Covid-19 ;

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

ont conclu, le 26 janvier 2021, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

**CHAPITRE I<sup>er</sup> - CHAMP D’APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>**

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

**Article 2**

La présente convention s’applique au télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus.

**Article 3**

La présente convention s’applique aux entreprises qui, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, n’ont pas élaboré de régime de télétravail tel que prévu par la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail ou le télétravail occasionnel tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La présente convention ne s'applique pas aux accords existants au sein des entreprises. Par accords existants, on entend :

- les conventions collectives de travail, ou les accords individuels, ou les politiques de télétravail élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises

et qui

- sont conclus ou adoptés dans les entreprises avant la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### Commentaire

La présente convention est une convention collective de travail supplétive.

Les accords existants restent applicables dans les situations où les autorités recommandent fortement ou imposent le télétravail dans le cadre des mesures de lutte contre le coronavirus.

La présente convention n'empêche pas de développer, au sein des entreprises, un instrument de durée indéterminée, par exemple en vue du télétravail structurel dans le cadre de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail.

#### Article 4

Les modalités d'application des principes de la présente convention pourront être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises ou par une modification du règlement de travail ou par des accords individuels ou par des politiques de télétravail communiquées, élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises pour les compétences légales et conventionnelles des instances compétentes ou à défaut de telles instances, avec les travailleurs, pour tenir compte adéquatement des conditions particulières applicables aux entreprises.

#### Commentaire

Les accords individuels ou les politiques de télétravail précités doivent pouvoir être élaborés de manière flexible et être communiqués explicitement, par exemple par le biais de l'intranet, par courriel ou au moyen d'une réunion numérique. Il est nécessaire d'assurer une sécurité juridique pour toutes les parties concernées.

### CHAPITRE II - PORTEE ET OBJET

#### Article 5

La présente convention a pour objet de prévoir pour le télétravail, tel que visé à l'article 2 de la présente convention, à la fois :

- des principes et un cadre de référence permettant de préciser certains points au sein des entreprises par des accords, conformément au chapitre III de la présente convention, afin d'assurer la sécurité juridique pour chacune des parties ainsi que le bon déroulement du télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques lors de la crise sanitaire de la Covid-19 ;
- la politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail. Le chapitre IV constitue un bref résumé des dispositions légales existantes en matière de bien-être au travail, contient des éléments spécifiques et a pour objectif de servir d'aide et de ligne directrice pour les entreprises qui appliquent la présente convention.

## CHAPITRE III - PRINCIPES ET CADRE DE REFERENCE

### Article 6

- § 1<sup>er</sup>. 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'employeur.
- § 2. Dans le cadre de la présente convention et conformément aux accords stipulés aux articles 7 et suivants, le télétravailleur est informé, le cas échéant, notamment quant aux conditions de travail spécifiques, complémentaires ou dérogatoires à celles appliquées lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

### Article 7

Des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur, selon les modalités de l'article 4, concernant :

- 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 prennent en compte le cadre plus global de l'ensemble des coûts et frais ou compensations versés par l'employeur au télétravailleur en période de crise sanitaire du coronavirus.

### Article 8

- § 1<sup>er</sup>. Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.
- § 2. Les modalités des horaires de travail sont spécifiées, si nécessaire, comme prévu à l'article 11 de la présente convention.
- § 3. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

### Article 9

- § 1<sup>er</sup>. L'employeur a la possibilité d'exercer, de manière adéquate et proportionnée, un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail.

Le télétravailleur est informé de la façon dont le contrôle est, le cas échéant, exercé.

- § 2. Le contrôle s'effectue dans le respect de la vie privée du télétravailleur et de la législation applicable en la matière, en ce compris le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).
- § 3. La protection des données de l'entreprise utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles doit être assurée.

Le télétravailleur est informé par l'employeur des règles de l'entreprise qui concernent la protection des données et en particulier des restrictions et sanctions quant à l'usage des équipements et outils informatiques.

#### Commentaire

Quant aux paragraphes 1 et 2 du présent article, il ne s'agit pas, pour l'employeur, d'effectuer un contrôle continu mais de la possibilité, pour celui-ci, de pouvoir vérifier, de manière appropriée et proportionnelle, si le travail à réaliser dans le cadre du télétravail a effectivement et correctement été accompli.

Quant au paragraphe 2 du présent article, la législation applicable quant à la protection de la vie privée du télétravailleur vise notamment :

- les deux lois qui encadrent la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données, à savoir la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et la loi du 10 septembre 2018 instituant le comité de sécurité de l'information et modifiant diverses lois concernant la mise en œuvre du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE ;
- 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.

#### Article 10

§ 1<sup>er</sup>. Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. En particulier, les télétravailleurs ont 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.

#### Commentaire

L'accord-cadre européen du 23 juin 2020 des partenaires sociaux européens sur la numérisation porte entre autres sur la communication des télétravailleurs avec les représentants des travailleurs et vice versa et vise par exemple la fourniture de tableaux d'affichage numériques.

#### Article 11

Pour chaque télétravailleur, les éléments suivants sont discutés et des accords interviennent à leur sujet dans la mesure du possible et selon les modalités de l'article 4 :

§ 1<sup>er</sup>. Si nécessaire, les modalités des horaires de travail. A défaut d'accords contraires spécifiques, le télétravailleur suit en principe les horaires qu'il aurait dû respecter dans l'entreprise elle-même, en tenant compte de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la présente convention et du § 3 de la présente disposition ;

§ 2. Les modalités du contrôle quant aux résultats à atteindre et/ou aux critères d'évaluation ;

- § 3. L'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur qui consistent en des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise et conformément à l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la présente convention et au § 1<sup>er</sup> de la présente disposition plus particulièrement pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée. Les moyens pour joindre le télétravailleur peuvent être précisés.

#### Commentaire

Quant aux paragraphes 2 et 3 de la présente disposition, les accords peuvent tenir compte de la particularité de l'exécution du travail dans un environnement privé. Des contacts à des moments déterminés peuvent par exemple être prévus.

### CHAPITRE IV - POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL LIÉE SPÉCIFIQUEMENT AU TÉLÉTRAVAIL

#### Article 12

- § 1<sup>er</sup>. Les télétravailleurs sont informés quant à la politique de l'entreprise en matière de bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail, élaborée dans le respect de la concertation sociale au sein du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise, pour les compétences légales qui sont les siennes, ou à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, avec la délégation syndicale et à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail et de délégation syndicale, avec les travailleurs.

Plus particulièrement, les télétravailleurs reçoivent de l'employeur, des informations et des 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. Ces informations, instructions et mesures de prévention sont basées sur une analyse des risques multidisciplinaire.

- § 2. 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.

#### Article 13

Les télétravailleurs sont 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.

#### Article 14

Les télétravailleurs peuvent contacter les personnes visées à l'article 13 de la présente convention par le biais des moyens appropriés.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations du poste de travail peuvent être proposées conformément à la procédure prévue dans le Code du bien-être au travail.

#### Commentaire

Les moyens appropriés visés au premier alinéa de la présente disposition sont, par exemple, 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.

## Article 15

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.

## Commentaire

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre 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.

## Article 16

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

## CHAPITRE V - DUREE

## Article 17

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle cesse d'être en vigueur le [31 mars 2022]<sup>1</sup>.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire.

Fait à Bruxelles, le vingt-six janvier deux mille vingt et un.

\*\*\*

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.

\*\*\*

Entrée en vigueur de la convention collective de travail modifiant la CCT n° 149 :

- CCT n° 149/2 : le 1<sup>er</sup> janvier 2022

---

<sup>1</sup> Ainsi modifié par la convention collective de travail n° 149/2 du 7 décembre 2021.