

JUSTEL - Législation consolidée

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg_2.pl?language=fr&la=F&nm=2021A01165

Dossier numéro : 2021-01-26/17

Titre

26 JANVIER 2021. - Convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 05-05-2022 inclus.

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 05-05-2021 page : 46146

Entrée en vigueur : 01-01-2021

Table des matières

[CHAPITRE Ier.](#) - Champ d'application

Art. 1-4

[CHAPITRE II.](#) - Portée et objet

Art. 5

[CHAPITRE III.](#) - Principes et cadre de référence

Art. 6-11

[CHAPITRE IV.](#) - Politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail

Art. 12-16

[CHAPITRE V.](#) - Durée

Art. 17

Texte

[CHAPITRE Ier.](#) - Champ d'application

Article [1er](#). La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

[Art. 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.

[Art. 3.](#) La présente convention s'applique aux entreprises qui, en date du 1er 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 1er 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.

[Art. 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.](#) - Portée et objet

[Art. 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 référence

[Art. 6.](#) § 1er. 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.

[Art. 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.

[Art. 8.](#) § 1er. 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.

[Art. 9.](#) § 1er. 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).