



UN CADRE RÉGLEMENTAIRE POUR LE TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle convention collective

La Belgique vient de transposer dans une nouvelle convention collective nationale un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux au niveau européen. L'étape est importante; elle concrétise la reconnaissance officielle de pratiques professionnelles en expansion et, plus fondamentalement, elle confirme une nouvelle manière d'envisager le travail salarié.

A

VERS UNE RÉGLEMENTATION

Dans l'esprit de nombreux employeurs et travailleurs, le télétravail n'est plus assimilé à un mythe plaisant mais irréaliste ou à une idée confuse. Supporté par une maturation technologique et organisationnelle, et en réponse à des pressions diverses (mobilité, conciliation entre travail et vie privée...), le télétravail s'est forgé une place confirmée au sein des outils de flexibilité crédibles, efficaces, réalistes et potentiellement win-win. Son expansion régulière ces dernières années, à l'image d'une vague silencieuse, a rendu incontournable une réflexion sur les cadres réglementaires ad hoc.

Ainsi, les partenaires sociaux ont conclu en 2002, au niveau européen, un accord cadre que la Belgique vient de transposer dans une nouvelle convention collective nationale (n° 85).

L'étape est importante; elle concrétise la reconnaissance officielle de pratiques professionnelles en expansion et, plus fondamentalement, elle confirme une nouvelle

manière d'envisager le travail salarié, notamment dans son rapport au temps et à la distance. Elle complète d'autres dispositions en matière de flexibilité du travail.

B

LE CONTEXTE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN

Le 16 juillet 2002, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre relatif au télétravail qui établit un cadre général de réglementation. Les interlocuteurs sociaux européens sont, pour les travailleurs, la Confédération européenne des syndicats, et pour les employeurs, les associations représentatives des entreprises publiques et privées y compris les petites et moyennes entreprises.

Cet accord est le troisième conclu au niveau européen en matière de flexibilité du travail; il s'ajoute à ceux conclus sur le temps de travail et sur les contrats à durée déterminée. L'accord s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi définie par le Conseil européen de Lisbonne en 2000. Le télétravail y est présenté

comme un instrument qui permet de « réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité ».

Dans la forme comme sur le fond, cet accord présente quelques spécificités significatives. En premier lieu, au niveau de la méthode employée: « la détermination dont on fait preuve les partenaires sociaux pour aboutir à un accord, dont témoigne la rapidité des négociations; l'autosuffisance du texte contractuel, qui sera mis en œuvre au niveau national par voie conventionnelle et non par le législateur; sa signature par les associations représentatives des petites et moyennes entreprises; enfin, le renvoi aux partenaires sociaux, non seulement pour la transposition interne, mais également afin d'aménager et compléter l'accord pour tenir compte d'exigences spécifiques ». Les adhérents aux organisations signataires disposaient d'un délai de trois ans pour procéder à la transposition de l'accord-cadre au niveau national.

En juin 2004, les discussions sur la transposition de l'accord-cadre étaient clôturées dans les pays suivants: Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède, Portugal, Espagne, Finlande, Allemagne, Italie. Souvent, ces discussions ont débouché sur des recommandations ou des guides (Suède, Pays-Bas, Royaume-Uni, Finlande). En juin 2004, des discussions étaient entamées au Danemark, en Autriche, au Luxembourg, en République tchèque, en Irlande et en Pologne. À cette époque, seule la Grèce n'avait pas encore entamé les discussions. En juin 2005, la France se dotait d'un accord collectif et en novembre 2005, la Belgique a rejoint le groupe avec la signature d'une convention collective.



LA CONVENTION COLLECTIVE N°85

Le télétravail est défini dans la CCT n°85 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 normalement pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle ». Cette

définition est suffisamment large pour encadrer l'éventail à la fois étendu et en expansion rapide des situations et des pratiques existantes.

La CCT n°85 précise également qu'elle ne s'applique pas aux travailleurs mobiles (délégués commerciaux, techniciens de maintenance, infirmières à domicile...) ni au télétravail réalisé dans un local décentralisé de l'employeur (bureaux satellites, locaux loués par l'employeur dans un télécentre ou un centre d'affaires, ...). Ces travailleurs sont encadrés par des dispositifs réglementaires propres. Pour les premiers, il s'agit du travail itinérant. Pour les seconds, les règles d'application dans une entreprise s'appliquent également aux établissements décentralisés.

Les nombreux travaux sur le télétravail ont souvent englobé trop de formes de travail à distance (travailleurs mobiles, indépendants, enseignants travaillant à domicile, voire médecins informatisés) et ont rendu très complexe une approche en termes réglementaires dans le cadre du travail salarié. La CCT n°85 délimite clairement son domaine d'application tout en permettant d'intégrer des pratiques évolutives.

L'insistance sur le caractère régulier et non occasionnel laisse néanmoins dans l'ombre des zones grises du télétravail, de plus en plus fréquentes. Le télétravail est un outil de flexibilité qui se gère également en fonction des besoins de l'employeur et du travailleur, parfois au quotidien. Le fait d'éliminer toutes les situations occasionnelles introduit finalement beaucoup de rigidité dans le dispositif.

Par rapport à des accords antérieurs, des aspects importants ont acquis un véritable statut, comme: le caractère volontaire et la réversibilité du télétravail; l'égalité de traitement avec les autres travailleurs qui restent dans l'entreprise; la garantie des droits collectifs; la protection des données; la formation du télétravailleur et ses possibilités de carrière. La CCT n°85 prévoit également une formation appropriée pour les futurs télétravailleurs, ciblée sur les équipements techniques mais aussi sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Dans les années 80 et début des années 90, les discussions autour de la réglementation du télétravail se focalisaient excessivement sur les

questions de santé et sécurité et sur la prise en charge des équipements et des pannes. Ces thèmes restent bien évidemment présents, mais ils ont fait place à d'autres aspects essentiels.

D

LES ACCORDS NÉGOCIÉS DANS LES ENTREPRISES

La transposition de l'accord cadre européen dans une convention collective nationale ne s'est pas faite dans un vide social. Même si les partenaires sociaux ont mis du temps à s'accorder au niveau national, divers accords avaient déjà été conclus dans des entreprises. Il s'agit surtout d'entreprises appartenant au secteur financier, au secteur des TIC et aux services aux entreprises, mais aussi certaines entreprises industrielles. Ces accords prennent tantôt la forme d'une convention d'entreprise, tantôt d'une modification du règlement de travail, tantôt d'une disposition concertée pour certains groupes professionnels.

Les modalités pratiques d'organisation du télétravail constituent le thème principal des accords négociés au niveau des entreprises. La modalité privilégiée par la plupart des accords est un télétravail alterné, comportant des périodes de travail à domicile comprises entre 20% et 50% du temps de travail hebdomadaire moyen. L'objectif de ces arrangements est de préserver le travail collectif, d'éviter l'isolement tout en garantissant des possibilités de répartition flexible des heures et des lieux de travail. Pour le reste, les accords récemment négociés dans les entreprises se sont inspirés des principes de l'accord cadre européen, notamment le caractère volontaire du télétravail et la réversibilité des choix.

E

CONCLUSIONS

Avec ses forces et ses faiblesses, la CCT n°85 marque une étape importante dans l'histoire du télétravail. Elle apparaît à un moment où les organisations et les salariés sont à la recherche de solutions innovantes pour mettre en œuvre une flexibilité aux bénéfices partagés. Elle peut aussi donner une nouvelle impulsion à la négociation de conventions au niveau des entreprises, là où prennent forme les compromis en matière de flexibilité.

Patricia Vendramin
Gérard Valenduc

À partir d'un article paru dans
La Lettre EMERIT n°44

- Conseil National du Travail, *Convention collective n° 85* - <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1528.pdf>
- Taskin L., Vendramin P., *Le télétravail, une vague silencieuse*, Presses universitaires de Louvain, Chaire ING - collection E-management, Louvain-la-Neuve, 2004.
- Martinez E., De Schampeleire J., *Télétravail et négociation collective*, dans la *Lettre d'information du Point d'appui Travail Emploi Formation*, ULB, Nivelles, décembre 2005.
- Confédération Européenne des Syndicats, *L'accord volontaire sur le télétravail*, www.etuc.org
- Site www.euro-telework.org
- Belgian Telework Association, www.bta.be



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE