

Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand (CP 337)

Convention collective de travail du 09/05/2022 relative au télétravail (structurel)

Préambule

Ces derniers mois, de nombreuses organisations et groupes de fonction dans les secteurs du non-marchand ont acquis, en raison notamment du facteur externe de la pandémie de Covid, de l'expérience en matière de télétravail, à savoir des prestations de travail effectuées à partir du domicile, dans un environnement privé, par téléphone, par courrier électronique, avec des réunions numériques, etc.

Il est utile d'identifier et de faciliter les éléments gagnant-gagnant du télétravail, que ce soit pour les employeurs ou pour les travailleurs, comme:

- la diminution des déplacements, qui a des effets positifs sur l'environnement et s'inscrit dans une politique de mobilité durable;
- une réduction des frais de déplacement domicile-lieu de travail pour l'employeur;
- une réduction des temps de déplacement pour le travailleur.

Indépendamment des circonstances particulières, les partenaires sociaux entendent, par la présente convention collective de travail relative au télétravail structurel, donner un cadre aux prestations de travail via télétravail et proposer un certain nombre d'éléments pouvant faire l'objet de discussions au niveau de l'organisation.

La présente convention collective de travail porte sur le télétravail en dehors du contexte de la pandémie de coronavirus ou de toute autre crise.

Pour de très nombreux travailleurs, le télétravail entraîne des frais supplémentaires. L'article 6 de la présente convention se penche donc sur cet aspect.

La présente convention collective de travail n'a pas pour but de remettre en question les accords déjà conclus avec les organes de concertation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le télétravail n'est pas toujours possible selon la nature du travail ou pour des raisons d'ordre organisationnel.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des organisations ressortissant à la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non marchand (CP 337).

Article 2

§ 1^{er}. Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé.

§ 2. Par dérogation à l'article premier de la présente convention collective de travail, cette convention ne s'applique pas aux assistants engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle.

Par « assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle », il y a lieu d'entendre les particuliers qui occupent, pour leur propre compte, du personnel affecté à leur service personnel ou à celui de leur famille et ce personnel, comme prévu à l'article 3 de l'arrêté royal du 14 février 2008.

Article 3

La présente convention collective de travail ne porte nullement préjudice à:

- la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
- la CCT n°149 du Conseil national du Travail du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus;
- la CCT n°85 du Conseil national du Travail du 9 novembre 2005 concernant le télétravail.

Article 4

Les partenaires sociaux au niveau de l'organisation s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale en vue de permettre le télétravail et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'organisation.

Article 5

Au niveau des organisations, les discussions dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants:

- délimitation des fonctions éligibles pour le télétravail;
- principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/addendum au contrat de travail;
- accords sur la présence/l'effectif minimum nécessaire sur le lieu de travail;
- fréquence de la possibilité de télétravail (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, etc.);
- horaire et temps de travail convenus pendant le télétravail;
- accords sur la joignabilité et la déconnexion;
- accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (ordinateur portable, smartphone, soutien informatique, etc.);
- application de la politique de l'organisation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs;

Si des accords résultent des discussions, ceux-ci seront transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation ou d'une modification du règlement du travail.

Dans les organisations dotées d'un organe de concertation compétent, ces accords peuvent, le cas échéant, être transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation, d'une modification du règlement du travail, d'une politique en matière de télétravail ou d'une annexe au contrat de travail. La politique en matière de télétravail ou l'annexe au contrat de travail doit d'abord faire l'objet de discussions avec les membres de l'organe de concertation compétent.

Article 6

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur rembourse ou paie les coûts des connexions Internet et des communications liées au télétravail.

Si le télétravailleur utilise son propre matériel, les frais d'installation des programmes informatiques nécessaires, de connexion Internet, d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.

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 convenue entre les parties.

Article 7

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que lorsqu'ils travaillent dans les locaux de l'employeur.

En particulier, ils ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.

Les représentants des travailleurs disposent des moyens nécessaires pour communiquer avec les télétravailleurs, notamment des équipements et des outils numériques pour pouvoir remplir leurs obligations.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la commission paritaire.