

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail

Avis n° 118 du 13 mars 2007 relatif au projet d'arrêté royal fixant des règles particulières pour le bien-être des travailleurs à domicile lors de l'exécution de leur travail

I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Par lettre du 28 janvier 2005, adressée au président du Conseil supérieur, Madame la Ministre de l'Emploi, a sollicité l'avis du Conseil supérieur, dans les deux mois¹ de la saisine, sur un projet d'arrêté royal fixant des règles particulières pour le bien-être des travailleurs à domicile lors de l'exécution de leur travail.

Le Ministre communique aussi qu'il annule le projet d'arrêté pour lequel il avait demandé l'avis du Conseil supérieur dans une lettre du 28 novembre 2005 suite à l'avis n° 99 du Conseil supérieur du 24 février 2006.

Le Bureau exécutif du Conseil supérieur a décidé le 19 janvier 2007 de charger une commission ad hoc de l'examen de la demande et de la préparation de l'avis.

La commission ad hoc s'est réunie le 26 février 2007.

Ce projet d'arrêté royal a pour objectif de mettre l'article 4 § 1, 3^e alinéa de la loi Bien-être des Travailleurs à exécution.

*Le Roi peut fixer des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique notamment **des travailleurs à domicile**, des petites et moyennes entreprises, des forces armées, des services de police et des services de protection civile en vue d'obtenir un niveau de protection équivalent.*

II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR PPT LORS DE SA REUNION DU 13 MARS 2007

A. Avis unanime

1. En ce qui concerne le projet en soi:

Le Conseil supérieur émet un avis défavorable à propos du projet d'AR, avec les considérations suivantes:

Les partenaires sociaux trouvent que c'est une bonne affaire de s'occuper du bien-être du travailleur à domicile lors de l'exécution de son travail.

¹ La Ministre fixait le délai à deux mois conformément la Loi Bien-être des Travailleurs, article 95, 2^{ème} alinéa.

Avec le projet d'arrêté actuel, l'employeur est toutefois placé dans une situation d'insécurité juridique.

Pour cette raison:

- La Loi Bien-être des Travailleurs donne une définition très large du lieu de travail, ce qui a pour conséquence que pour tout ce qui tombe sous cette définition, l'entière de la réglementation sur le bien-être est d'application à moins qu'il ne soit indiqué autrement.
- Le projet permet de déroger à toutes les dispositions du Règlement général pour la protection du travail et cite ici les installations sanitaires comme exemple.

*Art. 9.- L'employeur peut déroger aux dispositions du Règlement général pour la protection du travail, **en particulier** aux dispositions du Titre II, Chapitre II, section II – installations sanitaires, sur base de l'analyse des risques visée à l'article 4 de cet arrêté.*

- Cela signifie que le reste de la réglementation s'applique sur le local ou les locaux où le travail à domicile est effectué.
- Un employeur peut, s'il le doit, prendre des dispositions concernant les lieux de travail dans l'entreprise et ailleurs, mais ne dispose pas de la possibilité de le faire dans les locaux privés lorsque la situation dans ces locaux peut être de nature à menacer le bien-être dans le local de travail (installations électriques, protection anti-incendie, etc).
- Il n'est pas déterminé dans le projet que l'employeur doive assurer les frais liés à l'adaptation d'un lieu de travail à la réglementation du bien-être, mais ces frais pourraient découler d'une éventuelle adaptation du local de travail et de l'adaptation de situations qui influent sur le bien-être dans le local de travail.

C'est pourquoi il est probablement nécessaire de traiter deux définitions des lieux de travail dans la Loi Bien-être Travailleurs:

- La définition actuelle des lieux de travail pour lesquels l'employeur doit et peut intervenir;
- Une définition spécifique des lieux de travail où le travail à domicile est effectué.

En se basant sur la définition d'un lieu de travail où le travail à domicile est effectué, on peut établir une réglementation adaptée.

Le Conseil supérieur PPT constate que le projet d'arrêté n'est pas une transposition de la directive européenne *lieux de travail* où il est d'ailleurs signalé qu'il y a d'autres lieux de travail que ceux qui concernent le champ d'application de la directive lieux de travail.

Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (première directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

1. La présente directive, qui est la première directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE, fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail tels que définis à l'article 2.
2. La présente directive ne s'applique pas:
 - a) aux moyens de transports utilisés en dehors de l'entreprise et/ou de l'établissement, ainsi qu'aux lieux de travail à l'intérieur des moyens de transport;
 - b) aux chantiers temporaires ou mobiles;
 - c) aux industries extractives;
 - d) aux bateaux de pêche;
 - e) aux champs, bois et autres terrains faisant partie d'une entreprise agricole ou forestière mais situés en dehors de la zone bâtie d'une telle entreprise.

Article 2 : Définition

Aux fins de la présente directive, on entend par lieux de travail les lieux destinés à comprendre des postes de travail, situés dans les bâtiments de l'entreprise et/ou de l'établissement, y compris tout autre endroit dans l'aire de l'entreprise et/ou de l'établissement où le travailleur a accès dans le cadre de son travail.

Le Conseil supérieur constate que les lieux du travail pour travail à domicile ne tombent pas sous la définition de l'article 2 ni dans la liste d'exceptions données.

Il en ressort qu'il est parfaitement possible de définir le lieu de travail pour le travail à domicile et de rédiger d'autres dispositions que celles qui valent pour les lieux de travail qui tombent sous le champ d'application de la directive lieux de travail.

Ces dispositions doivent être réalisables pour l'employeur et les structures de prévention et il faut y ajouter une série de dispositions d'interdiction pour différentes sortes d'activités qui doivent être exclues du travail à domicile (travail dangereux ou malsain).

Les partenaires sociaux constatent également que ce problème ne se rapporte pas uniquement à la directive-cadre et à la directive lieux de travail mais aussi au Règlement général pour la protection du travail et à la Loi Bien-être Travailleurs qui ne tiennent pas compte de la même manière que la directive européenne de cette différence si bien que l'application de la réglementation générale sur les lieux de travail n'est pas possible pour le travail à domicile.

B. Points de vue divergents des partenaires sociaux

Points de vue des représentants des employeurs

Tout comme pour le projet pour lequel le Conseil supérieur PPT a donné l'*avis n° 99 du 24 février 2006 relatif au projet d'arrêté royal fixant des règles particulières pour le bien-être des travailleurs à domicile lors de l'exécution de leur travail*, le télétravail et le travail à domicile sont également traités ensemble dans ce projet.

Comme un expert l'affirme, c'est une même situation que l'année passée lorsque le projet d'arrêté *travail à domicile* a été débattu dans la commission ad hoc D103.

C'est pourquoi il est stipulé dans l'avis 99 que:

Le Conseil supérieur estime qu'il est opportun d'élaborer une réglementation légale tant pour le travail à domicile que pour le télétravail.

La problématique est cependant socialement trop importante pour se précipiter. Le projet de l'arrêté royal n'est, en sa forme actuelle, pas adapté à l'entièreté du travail à domicile et du télétravail, et cela aussi parce qu'il n'a pas encore été donné suite à l'avis du Conseil National du Travail d'adapter la loi sur les contrats de travail. C'est pourquoi, le présent arrêté royal règle uniquement une partie du télétravail et l'entièreté du travail à domicile.

Il faudrait ou bien faire des arrêtés séparés ou bien les deux approches, respectivement le télétravail et le travail à domicile devrait se trouver dans un seul arrêté.

Ce projet d'arrêté est la transposition dans la réglementation des principes de la convention de travail collective n° 85 qui avait été approuvée le 9 novembre 2005 au Conseil National du Travail

Il est ainsi possible de limiter l'analyse des risques au télétravail, donc au travail sur écran, il est nécessaire de discuter de cette problématique.

Car une analyse des risques qui va plus loin envahit le domaine privé et ce n'est pas possible et ce n'était d'ailleurs pas l'objectif de la CCT 85.

Un exemple précise à quelles conséquences extrêmes de telles analyses conduisent:

L'employeur d'un travailleur à domicile, qui habite dans une demeure d'avant 1981 et pour lequel on a constaté durant la visite au local de travail que les installations électriques ne satisfont pas à l'ancien Règlement général pour la protection du travail, va-t-il assurer l'adaptation de l'installation électrique jusqu'à un niveau qui sur base de l'analyse des risques dépasse encore le Règlement général sur les installations électriques.

Points de vue des représentants des travailleurs

Il n'est pas précisé s'il est possible de faire effectuer l'analyse des risques dont il est question. On peut douter de la faisabilité de ces obligations si on sait que 20.000 collaborateurs du Ministère de la Communauté flamande font déjà du télétravail.

Il est en effet bien affirmé que l'obligation en matière de sanitaire a disparu pour le travail à domicile mais que cela ne compte pas pour beaucoup d'autres dispositions, en ce qui concerne entre autres l'éclairage, la ventilation et les sorties de secours.

Il ressort de l'information des experts que si ce projet doit être appliqué intégralement, beaucoup de cas de travail à domicile seront déclarés inacceptables car peu de maisons satisfont aux prescriptions du Règlement général pour la protection du travail et du Code.

L'application intégrale du projet générerait aussi beaucoup de frais à cause des visites des conseillers en prévention sur tous les lieux de travail où du travail à domicile est effectué car le nombre de télé-travailleurs est élevé et s'accroît de plus en plus.

Aucun travail dangereux ne peut être effectué comme travail à domicile.

Si on souhaite limiter l'application de cet arrêté au champ d'application de la CCT 85, alors la dénomination du projet d'arrêté n'est pas compréhensible.

Il est possible qu'une CCT soit nécessaire pour le reste du travail à domicile (télétravail non inclus).

Bien qu'il pose des problèmes, ce projet d'arrêté ne doit pas être rejeté comme ça.

Il est bien particulier que la Cellule stratégique fasse un exercice pour transposer les principes de la CCT 85 sur le télétravail en réglementation du bien-être et saisir en même temps le problème global du travail à domicile alors qu'il serait tout aussi bien possible sur base de ce projet de décider que la CCT 85 doit être adaptée.

Il est nécessaire d'élaborer une liste de contrôle sur base de laquelle on peut préparer une visite sommaire du lieu de travail du travailleur à domicile; avec dans l'idée que le travailleur à domicile travaille peut-être chez lui dans des circonstances plus confortables que ce n'est le cas dans beaucoup d'entreprises.

Dans l'avis 99 précité, il est affirmé que le travail à domicile ne peut pas concerner du travail dangereux, mais si une analyse des risques doit être effectuée, c'est possible dans certains cas sans dispositions réglementaires portant interdiction du travail dangereux de constater que le travail dangereux est impossible.

Il y a un arrêté royal qui règle le télétravail pour les administrations fédérales (Arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail dans le service public fédéral – Moniteur belge du 1 décembre 2006).

Cet arrêté concerne cependant uniquement l'administration fédérale et non le télétravail pour les communes, provinces, régions communautaires.

De plus, c'est un arrêté royal qui règle uniquement les conditions de travail pour le télétravail dans le service public fédéral et non un arrêté royal qui règle les conditions de travail à l'exception de l'article 7 qui se réfère à certains éléments de la réglementation du bien-être.

Art. 7. L'employeur informe le télé-travailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur dans l'institution en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique ces mesures.

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, cette visite doit être annoncée au préalable et le télé-travailleur doit y consentir.

Le télé-travailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

Une organisation des travailleurs se demande s'il est bien indiqué ou possible de reprendre dans la Loi du Bien-être des Travailleurs deux définitions différentes du lieu de travail.

Elle est d'avis qu'il est peut-être mieux que le Roi conformément à la possibilité que l'article 4 de La Loi du Bien-être des Travailleurs prend des mesures spécifiques qui tiennent compte de la situation spécifique des travailleurs à domicile.

III. DECISION

Remettre l'avis à monsieur le Ministre de l'Emploi.