

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
EMPLOI, TRAVAIL ET  
CONCERTATION SOCIALE

-----  
Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail  
-----

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

**I. PROPOSITION ET MOTIVATION**

Par lettre du 28 novembre 2005, adressée au président du Conseil supérieur, le Ministre de l'Emploi a demandé l'avis du Conseil 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 délai pour formuler l'avis était limité à deux mois.

Le projet a pour but de protéger le bien-être des travailleurs qui ont un contrat spécifique pour le travail à domicile, tel que visé à l'article 119.1 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, travaillent sous l'autorité d'une personne et qui ont reçu l'autorisation d'effectuer de façon régulière du travail à domicile.

Dans ce cadre, on entend par travail à domicile, le travail effectué sous l'autorité d'un employeur, à domicile ou à tout autre endroit choisi par le travailleur à domicile, sans qu'il ait la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur.

Travailleur à domicile ne veut pas signifier qu'il s'agit uniquement d'ouvriers et d'ouvrières. Un travail à domicile peut aussi être effectué avec un contrat d'employé.

Les mesures de protection passent par les éléments suivants :

1. l'employeur détermine, après consultation de ses structures de prévention, les fonctions qui entrent en ligne de compte pour le travail à domicile au niveau de son entreprise ;
2. il effectue pour ces fonctions une analyse de risques et détermine les mesures de prévention adéquates;
3. l'employeur veille à ce que le conseiller en prévention compétent puisse visiter le local où le travailleur à domicile effectue son travail à domicile et le travailleur concerné y collabore;
4. le travailleur concerné reçoit l'information, la formation et les instructions adéquates, ciblées sur son travail à domicile;
5. sur base de l'analyse des risques, l'employeur peut déroger aux prescriptions du RGPT, mais la protection du travailleur à domicile doit être au moins équivalente à celle des autres travailleurs; les prescriptions relatives à l'équipement sanitaire sont rendues ne pas applicables;
6. une attention particulière est prêtée à la possibilité du maintien du contact avec les structures de prévention de l'employeur, au caractère adéquat des équipements de travail et une limitation du stock de substances et préparations dont le travailleur à domicile pourrait avoir besoin lors de l'exécution de son travail.

Le bureau exécutif a traité le projet lors de sa réunion du 9 décembre 2005 et constaté que celui-ci ne tient pas compte de la convention de travail collective n° 85 qui avait été approuvée le 9 novembre 2005 au Conseil National du Travail, ni de son avis n° 1528. Ainsi, la problématique du télétravail et celle du travail à domicile

se confondent. Pour cette raison, le bureau a décidé de demander un éclaircissement au Ministre.

Le bureau décida à la fois de charger une commission ad hoc de l'examen du projet et de la préparation de l'avis. La commission s'est réunie le 16 janvier 2006.

## **II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 24 FEVRIER 2006**

Après la prise de connaissance de la réponse du Ministre de l'Emploi du 22 décembre 2005 et les diverses discussions, en particulier dans la commission ad hoc, le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail donne l'avis suivant :

Le Conseil constate que de plus en plus d'employés sont concernés par le travail à l'extérieur de la délimitation physique de l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Il ressort des chiffres qu'il y a un bon 200.000 travailleurs à domicile. Le travailleur à domicile (mais aussi le télétravailleur) doit bénéficier du même niveau de protection en ce qui concerne la sécurité et la santé que les travailleurs sur un poste de travail similaire ou pour des activités similaires dans l'entreprise. Pour atteindre ce niveau de protection équivalent, l'Article 4 de la Loi Bien-être Travailleurs prévoit la possibilité que le Roi peut établir des dispositions particulières afin de tenir compte de la situation spécifique des travailleurs à domicile.

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'y 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.

Pour cette raison le Conseil supérieur demande de retirer provisoirement le projet sous sa forme actuelle.

Tant pour le travail à domicile que pour le télétravail, il est nécessaire de mener une nouvelle discussion en profondeur. Par la même occasion, il faudrait examiner si la loi sur les contrats de travail ne doit pas être adaptée. La délimitation du domaine d'application requiert également une analyse en profondeur.

Par ailleurs, le Conseil supérieur se réfère aux remarques sur les articles, telles qu'elles sont reprises dans le compte rendu de la Commission ad hoc; (voir chapitre IV, « Annexe »).

Une réglementation ne peut nuire en aucune manière à la protection des travailleurs, ni à celle des travailleurs à domicile.

Le Conseil supérieur estime enfin que les travaux qui, sur base d'une analyse des risques, sont qualifiés comme dangereux, devraient être fondamentalement interdits dans le cadre du travail à domicile.

## **III. DECISION**

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

## **IV. ANNEXE – Remarques par article**

*Article 2*

Un représentant des travailleurs dit que dans l'article 2, 3° la notion *volontariat* n'est pas reprise ; le fait que le travailleur accepte du travail à domicile volontaire.

Un représentant de la division Normes de la DG HUT répond qu'il s'agit d'un contrat de travail et que les contrats de travail impliquent toujours une base volontaire.

Dans le deuxième alinéa de l'article 3 il s'agit des fonctions et tâches pour lesquelles du point de vue du bien-être la présence et la disponibilité sont exigées dans l'entreprise.

#### *Article 3*

Selon la division Normes de la DG HUT on pense aux conseillers en prévention, aux membres du comité et à défaut de comité également aux membres de la délégation syndicale, il s'agit aussi éventuellement des membres de la ligne hiérarchique.

Comme ce deuxième alinéa est sujet à discussion, cela prouve à certains que ce n'est pas expliqué très clairement.

Le représentant de la division Normes dit que cela devrait vraisemblablement entrer en ligne de compte dans l'explication de l'AR.

Le danger d'un texte explicatif annexé à un texte réglementaire est que des problèmes d'interprétation peuvent surgir entre les deux textes, mais il est clair qu'avec une autre structure, la phrase peut être plus compréhensible.

#### *Article 4*

Ici on réitère les remarques sur la réalisation pratique qui ont déjà été abordées dans les remarques générales.

On a ajouté ici qu'une distinction doit être faite entre les travailleurs à domicile qui sont reliés avec des moyens de télécommunication avec les entreprises et ceux qui ne le sont pas.

Le représentant de la division Normes dit en ce qui concerne cet article que l'objectif était de faire cet article aussi simple que possible et de se référer uniquement aux principes les plus importants.

Si on demandait de stipuler tout cela en détail on serait en droit de prétendre que ce n'est pas du tout réalisable.

*Article 5*

En réponse à une question que se passe-t-il si un travailleur à domicile refuse l'accès à son local de travail, le représentant de la division Normes répond que dans ce cas l'employeur ne peut faire autrement que de décider que le travail à domicile n'est pas possible.

S'il y a un tel refus, l'employeur ne peut en effet pas prendre sa responsabilité sur lui sur base de l'AR.

*Article 6*

Certains réitèrent qu'on ne peut admettre le travail dangereux comme travail à domicile.

On demande aussi ce qui se passe si les produits utilisés par le travailleur à domicile ou les équipements de travail causent un accident d'un membre de la famille ou d'un tiers ou occasionnent des dommages chez les voisins.

Que cette question soit posée est aussi un argument pour dire que le travail dangereux ne peut être autorisé.

*Article 7*

Pas de remarques

*Article 8*

Pas de remarques

*Article 9*

Un représentant des travailleurs demande de déterminer que la dérogation aux dispositions du RGPT ne peut se faire qu'avec l'accord préalable du Comité PPT et d'indiquer les dispositions sur lesquelles une dérogation est possible.

Aussi un autre représentant des travailleurs trouve que c'est nécessaire.

Un expert pense qu'il n'est pas possible de faire une liste de ces dispositions et un représentant de la division Normes est d'accord avec cela.

*Article 10*

Quelqu'un dit que cet article concernant le sanitaire n'est peut-être pas nécessaire si l'article 9 est appliqué.

C'est pourquoi on a proposé de supprimer l'article 10 et de l'insérer dans l'article 9 : *les dispositions du RGPT, notamment celles concernant le sanitaire.*

Il est remarqué que l'application de l'article 10 pourrait occasionner le fait qu'il n'y ait pas de sanitaire ou des toilettes dans le jardin.

Un représentant de la division Normes admet que l'article 10 peut être supprimé mais dit qu'il répond aux nombreuses questions concernant les toilettes séparées.

#### *Article 11*

La question surgit si « à tout moment » est une bonne expression dans cet article.

Un représentant de la division Normes interrogé sur le fond de cet article répond que les travailleurs peuvent toujours prendre contact dans l'entreprise avec des personnes désignées.

Par cet article, on veut veiller à ce que les travailleurs à domicile ne soient pas exclus de l'entreprise et plus précisément les personnes désignées.

Selon un représentant de la division normes, cet article ne signifie pas que l'employeur doit mettre une ligne de téléphone fixe à disposition ; ce problème peut également être résolu par une certaine indemnisation pour l'utilisation d'un GSM.

Il est remarqué que dans la version néerlandaise il faut mettre *contact te nemen* car dans le texte français il est question de *prendre contact*.

#### *Article 12*

-

#### *Article 13*

Plusieurs personnes présentes trouvent que cet article est imprécis.

Il est remarqué que cet article contient l'interdiction pour l'employeur d'utiliser le lieu de travail du travailleur à domicile comme magasin.

De plus, il est établi que dans cette situation d'autres dispositions du Code et du RGPT sont d'application ainsi que dans certains cas la réglementation de l'environnement.

#### *Article 14*

Il est demandé s'il ne serait pas mieux de déterminer qu'il faut tenir compte des risques existants.

C'est pourquoi on propose de reprendre dans l'article: *dont le contenu est déterminée après avis du conseiller en prévention.*

*Article 15*

Il est remarqué qu'un accident de travail lors d'un travail à domicile est comparable à un accident sur le chemin du travail pour la déclaration par le travailleur.

Il est évident que pour un accident dans la maison du travailleur à domicile, ce n'est pas clair.

Si le travailleur à domicile veut faire prévaloir ses droits en ce qui concerne un accident de travail, il est obligé de mettre immédiatement son employeur au courant de l'accident.

Quelqu'un demande si ce n'est pas bien de compléter l'article comme suit: chaque accident *durant le temps de travail imparti* dont il pense (...)à son employeur de façon à ce qu'il puisse satisfaire à ses obligations concernant l'accident.

On suppose que dans le deuxième alinéa de l'article, il s'agit de deux affaires différentes et il est jugé superflu de mettre à disposition les moyens de communication nécessaires.