

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif au télétravail

A.Gt 15-11-2017

M.B. 20-12-2017

Modification :

A.Gt 24-04-2019 - M.B. 23-08-2019

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 3, remplacé par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu le décret du 27 mars 2002 portant création de l'Entreprise publique des Technologies Nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC), notamment l'article 13, remplacé par le décret du 27 février 2003;

Vu le décret du 11 juillet 2002 relatif à la formation en cours de carrière dans l'enseignement spécialisé, l'enseignement secondaire ordinaire et les centres psycho-médico-sociaux et à la création d'un Institut de formation en cours de carrière, notamment l'article 45, alinéa 2, remplacé par le décret du 27 février 2003;

Vu le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la naissance et de l'enfance, en abrégé «O.N.E.», notamment l'article 24, § 2, modifié par le décret du 26 mars 2009;

Vu le décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels, notamment l'article 140, § 3;

Vu le décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, notamment l'article 24;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 6 octobre 2011 relatif au télétravail;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 10 mai 2017;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 6 novembre 2017;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 19 juillet 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction du Ministère de la Communauté française donné le 13 juillet 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, donné le 14 juillet 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur, donné le 19 juillet 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Entreprise des technologies nouvelles de l'Information et de la Communication, donné le 14 septembre 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Institut de la formation en cours de carrière, donné le 20 septembre 2017;

Vu l'avis du Conseil de direction du Conseil supérieur de l'Audiovisuel de la Communauté française, réputé favorable à défaut d'avoir été donné dans les soixante jours ouvrables qui ont suivi la réception de la demande;

Vu le protocole de négociation n° 481 du Comité de secteur n° XVII, conclu le 14 juillet 2017;

Vu le «test genre» du 5 juin 2017 établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française;

Vu l'avis n° 61.973/2/V du Conseil d'Etat, donné le 6 septembre 2017, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail;
Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique;
Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. - Définition et champ d'application

Article 1^{er}. - Le présent arrêté est applicable aux agents statutaires et aux membres du personnel contractuel, ci-après membres du personnel, des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII.

Sont toutefois exclus du champ d'application du présent arrêté, les membres du personnel contractuel engagés dans le cadre d'un contrat de travail de moins de deux ans.

Modifié par A.Gt 24-04-2019

Article 2. - Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° télétravail : toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui peut être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué de façon régulière au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui situé en dehors des locaux de l'employeur, moyennant l'accord de ce dernier;

2° télétravailleur : l'agent statutaire ou le membre du personnel contractuel qui effectue du télétravail;

3° employeur : les Services du Gouvernement de la Communauté française, le Conseil supérieur de l'Audiovisuel ou l'organisme d'intérêt public qui relève du Comité de secteur XVII;

4° chef de service : l'agent de rang 12 au moins dont relève le télétravailleur, ou son délégué;

5° Comité de direction : le Comité de direction du Ministère de la Communauté française, tel que défini à l'article 12 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 fixant le statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ou, le cas échéant, le Comité de direction de l'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française, tel que défini à l'article 10 de l'arrêté du Gouvernement du Gouvernement de la Communauté française du 3 octobre 2002 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française ou l'organe de direction du Conseil supérieur de l'Audiovisuel ou des organismes d'intérêt public visés à l'article 1^{er}; **[complété par A.Gt 24-04-2019]**

6° Service : une Administration générale et le Secrétariat général du Ministère, un organisme d'intérêt public et le Conseil supérieur de l'Audiovisuel;

7° Fonctionnaire général : le Fonctionnaire général dirigeant un Service ou son délégué;

8° Service général de la Gestion des Ressources Humaines : le service des Ressources humaines du Ministère ou de l'organisme concerné.

CHAPITRE 2. - De l'octroi du télétravail

Section 1^{ère}. - Dispositions générales

Article 3. - Un membre du personnel peut être autorisé à recourir au télétravail s'il est satisfait aux conditions suivantes :

- 1° le télétravail est compatible avec la fonction;
- 2° le télétravail est compatible avec l'intérêt du service;
- 3° le télétravailleur exerce ses fonctions dans le cadre d'un régime de travail à temps plein ou à temps partiel de minimum 80 %;
- 4° le télétravailleur est affecté au sein du Service dont il relève depuis 6 mois au moins.

Ces conditions doivent être remplies dès le moment où la demande est introduite auprès du chef de service.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, 3°, le candidat qui exerce ses fonctions selon le régime de prestations réduites pour raisons médicales prévu aux articles 117 à 123 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVII, peut obtenir une autorisation de télétravail.

Sans préjudice de l'article 10, la condition d'affectation visée à l'alinéa 1^{er}, 4°, n'est pas applicable au télétravailleur qui change d'affectation.

Article 4. - § 1^{er}. Un membre du personnel peut introduire une demande pour recourir au télétravail auprès de son chef de service au moyen du formulaire prévu à cet effet.

Le chef de service remet un avis motivé sur cette demande. En cas d'avis favorable, la proposition écrite annexée au formulaire est complétée et signée par le membre du personnel et son chef de service. Cette proposition doit à tout le moins contenir les mentions relatives au lieu où s'exerce le télétravail, les jours de télétravail, la durée de l'autorisation, les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable, lorsque ces plages ne correspondent pas aux plages fixes de l'horaire variable, ainsi que les modalités de suivi du télétravail.

§ 2. Le chef de service transmet le formulaire et, en cas d'avis favorable, la proposition écrite, par la voie hiérarchique, au Service général de la Gestion des Ressources humaines. En cas d'avis défavorable du chef de service, le Service général de la Gestion des Ressources humaines remet également un avis sur la demande.

Le Service général de la Gestion des Ressources humaines transmet la demande au Comité de direction lequel statue. En cas d'avis défavorable du chef de service, le candidat peut être entendu à sa demande.

S'il est satisfait à la demande nonobstant l'avis défavorable du chef de service, la proposition écrite visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, est complétée et

signée par le membre du personnel et le membre du Comité de direction dont il relève le plus directement.

Préalablement à sa décision, si, nonobstant l'avis favorable du chef de service, le Comité de direction envisage un refus, il en informe le demandeur et l'invite à être entendu. Il peut se faire accompagner par la personne de son choix.

En cas de refus qui produit ses effets à la date de sa notification au membre du personnel concerné, celui-ci ne peut introduire une nouvelle demande qu'à l'expiration d'un délai de six mois.

Article 5. - Dans les limites des crédits budgétaires disponibles et sans préjudice d'une impossibilité technique, le Comité de direction accorde l'autorisation de télétravail au candidat pour lequel sa décision est favorable au plus tard dans les 3 mois de la demande.

En cas d'indisponibilité budgétaire, les demandes en attente de l'exécution d'une décision favorable sont classées, dans l'ordre chronologique de leur examen par le Comité de direction.

En cas de nouvelles disponibilités, les demandes sont satisfaites dans l'ordre de priorité décroissant déterminé par les critères suivants, et pour application de chaque critère de la plus ancienne à la plus récente :

1° les demandes des candidats qui font l'objet d'une décision d'un médecin du service de contrôle médical dans le cadre des articles 117 à 123 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVII;

2° les demandes des candidats qui font l'objet d'une recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail;

3° les demandes des candidats qui justifient de l'utilisation des moyens de transport en commun public qui requièrent un temps de trajet d'au moins 3 heures aller et retour cumulé;

4° les autres demandes dans l'ordre de leur classement.

Article 6. - L'autorisation de télétravail est accordée pour une période d'un an, renouvelable pour une durée indéterminée, pour autant que subsistent les conditions visées à l'article 3.

L'autorisation de télétravail est valable à partir du premier jour du mois qui suit la notification de la décision du Comité de direction. Cette notification est effectuée par le Comité de direction ou son délégué.

Elle sort ses effets au plus tôt à cette date et au plus tard au moment de la mise à disposition du matériel utile.

Article 7. - L'autorisation de télétravail mentionne au moins le lieu où s'exerce le télétravail et les jours de télétravail. Pour le surplus, l'autorisation renvoie aux modalités fixées dans la proposition visée à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, et annexée à l'autorisation.

Section 2. - Des prestations en télétravail

Article 8. - § 1^{er}. Le télétravailleur ne peut accomplir plus de deux cinquièmes de ses prestations en télétravail. En cas de prestations à temps partiel à 80 %, le télétravailleur doit être présent en son service au moins trois jours par semaine.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le directeur chargé d'une direction ne peut accomplir plus d'un cinquième de ses prestations en télétravail.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le télétravailleur peut accomplir trois cinquièmes de ses prestations en télétravail :

1° en cas de décision d'un médecin du service de contrôle médical dans le cadre des articles 117 à 123 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 précité, le nombre maximum de jours de télétravail par semaine étant de deux jours en cas de prestations à temps partiel à 80 % et d'un jour en cas de prestations à temps partiel de 50 à 60 %.

2° en cas de recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail;

3° en cas de décision dûment motivée du Comité de direction.

Lorsque la condition justifiant la dérogation accordée en application de l'alinéa 3 cesse de produire ses effets, il est procédé à une modification ou une suppression du télétravail selon les modalités visées à l'article 22.

§ 2. Le télétravail s'effectue par jours entiers.

De commun accord entre le chef de service et le télétravailleur, lorsque des circonstances particulières le justifient, les jours de télétravail peuvent ponctuellement être divisés en demi-jours. Ils sont en tout cas divisés en demi-jours lorsque le temps partiel médical s'effectue par prestations journalières mi-temps.

§ 3. Les jours de télétravail sont prestés conformément à l'autorisation de télétravail visée à l'article 7.

Par exception, en raison des nécessités du service ou sur demande du télétravailleur, le chef de service peut, avec l'obligation d'en informer dès que possible le télétravailleur, modifier le jour où s'effectue le télétravail.

En cas de désaccord avec la décision du chef de service, le télétravailleur a un droit de recours auprès du Fonctionnaire général.

Le Fonctionnaire général informe le Comité de direction de toute décision qu'il prend sur recours.

§ 4. Les heures de travail prestées dans le cadre du télétravail ne donnent pas droit à des heures de récupération.

§ 5. Le télétravailleur ne peut prétendre au bénéfice de la valorisation des prestations effectuées en dehors des heures normales de travail pour les prestations accomplies entre 18 h 30 et 7 h 30 les jours de télétravail, à moins que ces prestations ne soient imposées par le supérieur hiérarchique compétent.

Section 3. - Du télétravail en cas de changement de régime de travail ou d'affectation

Article 9. - L'octroi d'un régime de travail à temps partiel de moins de 80 %, pour une période de moins de six mois suspend l'autorisation de télétravail à l'exception du régime d'incapacité de travail à temps partiel.

L'octroi d'un régime de travail à temps partiel de moins de 80 %, pour une période de plus de six mois met un terme de plein droit à l'autorisation de télétravail à l'exception du régime d'incapacité de travail à temps partiel.

A l'exception des absences pour raisons médicales, en ce compris les absences pour maladie en raison d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, toute absence continue de six mois au moins met un terme de plein droit à l'autorisation de télétravail.

Article 10. - En cas de changement d'affectation du télétravailleur, le membre du personnel invite son nouveau chef de service à marquer son accord sur la poursuite du télétravail. Le chef de service peut décider de refuser, de suspendre le télétravail pour une période de six mois maximum ou d'assortir cet accord d'une période d'essai de trois mois.

En cas d'accord, la mention «pour accord» est apposée par le chef de service en marge de l'autorisation de télétravail. S'il échet, la mention de la période d'essai est ajoutée. A l'issue de la période d'essai, le chef de service confirme son accord ou notifie son refus. Le défaut de notification d'un refus à l'échéance de la période d'essai vaut accord du chef de service sur la poursuite du télétravail.

En cas de refus qui produit ses effets à la date de sa notification au membre du personnel concerné, celui-ci ne peut introduire une nouvelle demande qu'à l'expiration d'un délai de six mois.

Le chef de service informe son Fonctionnaire général de chacune de ses décisions.

CHAPITRE 3. - Des droits et des obligations

Article 11. - Le membre du personnel en télétravail doit être joignable durant les plages fixes de l'horaire variable, sauf si d'autres modalités ont été fixées de commun accord dans l'autorisation de télétravail entre le télétravailleur et son chef de service.

Article 12. - § 1^{er}. Aucune allocation ou prime ne peut être octroyée en vertu du télétravail. Aucune augmentation ou diminution de l'horaire de travail ne peut y être liée.

La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des membres du personnel comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les membres du personnel comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes évaluations.

Article 13. - Le télétravailleur doit pouvoir accéder aux informations concernant l'institution et le service.

Article 14. - L'employeur fournit, installe et entretient les équipements informatiques et de téléphonie nécessaires au télétravail.

L'employeur prend en charge les coûts usuels de connexion et de communication liés au télétravail, à l'exception de la mise à disposition par le télétravailleur d'une ligne téléphonique -paire de cuivre- libre de service ADSL.

L'employeur fournit un service approprié d'appui technique.

Article 15. - Conformément aux dispositions de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre 2007 portant le code de bonne conduite des utilisateurs informatiques, du courrier électronique et d'Internet au sein des services du Gouvernement de la Communauté française et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de secteur XVII, le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 16. - Le télétravailleur informe sans délai l'employeur en cas de panne d'un équipement ou de toute autre circonstance l'empêchant d'effectuer son travail.

En cas d'empêchement visé à l'alinéa 1^{er}, le télétravail peut être suspendu sur décision motivée du chef de service.

Article 17. - Le télétravailleur informe sans délai l'employeur en cas de vol ou d'endommagement des équipements et des données par des tiers et lui fournit les informations susceptibles de lui permettre d'obtenir réparation du préjudice subi.

Article 18. - Sauf en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle du télétravailleur, l'employeur prend en charge les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données.

Article 19. - Le télétravailleur informe sans délai l'employeur en cas de maladie ou d'accident du travail.

Il fournit tout élément utile à la qualification de l'accident comme accident du travail.

Article 20. - L'employeur informe le télétravailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, notamment celles relatives aux écrans de visualisation.

CHAPITRE 4. - Du renouvellement du télétravail

Article 21. - Le renouvellement visé à l'article 6 est subordonné à une demande du télétravailleur, introduite au moins deux mois avant l'expiration de l'autorisation en cours.

La demande de renouvellement est introduite auprès du chef de service au moyen du formulaire prévu à cet effet. Il émet un avis sur le maintien de

L'autorisation de télétravail, et en cas d'avis favorable, complète la proposition écrite. Il les transmet au Fonctionnaire général dont il relève, lequel statue sur la demande.

Si le Fonctionnaire général prend une décision favorable nonobstant l'avis contraire du chef de service, il complète la proposition écrite visée à l'alinéa 2.

La décision du Fonctionnaire général d'accorder le renouvellement est notifiée au télétravailleur et transmise, pour information, au Service général de la Gestion des Ressources Humaines.

Si le Fonctionnaire général ne donne pas une suite favorable à cette demande, il la transmet au Service général de la Gestion des Ressources Humaines qui remet un avis. La demande est ensuite transmise au Comité de direction, qui statue selon les modalités fixées à l'article 4.

Sauf décision du Fonctionnaire général spécialement motivée, le membre du personnel conserve le bénéfice du télétravail durant les trois mois qui suivent la décision de ne pas accorder le renouvellement.

Les Fonctionnaires généraux tiennent une liste actualisée des télétravailleurs relevant du Service qu'ils dirigent et la tiennent à disposition du Service général de la Gestion des Ressources Humaines. Cette liste actualisée identifie ceux des télétravailleurs qui bénéficient de la dérogation visée à l'article 8, § 1^{er}, 3^{ème} alinéa, et mentionne, pour chacun d'eux, la dernière date à laquelle il a été vérifié que la condition justifiant la dérogation subsiste.

CHAPITRE 5. - De la modification ou de la fin du télétravail

Article 22. - § 1^{er}. Toute demande de modification ou de fin du télétravail à l'initiative du télétravailleur est adressée à son chef de service qui, dans le mois de sa réception, la transmet, accompagnée de son avis, au Fonctionnaire général dont il relève.

La décision d'accorder la modification ou la fin du télétravail est prise selon les modalités visées à l'article 21, alinéa 4. La décision de ne pas l'accorder est prise selon les modalités visées à l'article 21, alinéa 5.

§ 2. Toute proposition de modification ou de fin du télétravail à l'initiative du chef de service est notifiée au télétravailleur qui la restitue dans le mois à son chef de service accompagnée de ses observations éventuelles.

En cas d'accord du télétravailleur ou en l'absence d'observation écrite contraire de sa part, la décision est prise par le Fonctionnaire général selon les modalités visées à l'article 21, alinéa 4.

En cas de désaccord du télétravailleur, la décision est prise par le Comité de direction selon les modalités visées à l'article 21, alinéas 5 et 6.

§ 3. La procédure fixée par le présent chapitre n'est pas applicable aux modifications ponctuelles du jour de télétravail visées par l'article 8, § 3.

CHAPITRE 6. - Dispositions transitoires et finales

Article 23. - Le membre du personnel qui, au jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté, effectue du télétravail par décision prise sur la base de l'arrêté du Gouvernement du 6 octobre 2011 relatif au télétravail, est autorisé à télétravailler aux conditions de cet arrêté, jusqu'à la fin de la période de télétravail qui lui a été accordée.

Tout renouvellement s'opère aux conditions et selon les modalités fixées par le présent arrêté. Le télétravail accordé à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté est soumis à son terme à la procédure de renouvellement visée à l'article 21.

Sans préjudice de l'alinéa 2, le membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er} bénéficie immédiatement de l'application des dispositions du présent arrêté qui autorisent la poursuite du télétravail à des conditions plus favorables.

Article 24. - L'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 6 octobre 2011 relatif au télétravail est abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Article 25. - Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} février 2018.

Article 26. - - Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 15 novembre 2017.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative,

A. FLAHAUT