

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif au télétravail

A.Gt 15-11-2017

M.B. 20-12-2017

Modifications :

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

A.Gt 27-01-2022 - M.B. 23-02-2022

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

Modifié par A.Gt 27-01-2022

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, de Wallonie Bruxelles Enseignement, en abrégé «WBE», du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du Comité de secteur XVII.

Modifié par A.Gt 24-04-2019 ; A.Gt 27-01-2022

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, WBE, le Conseil supérieur de l'Audiovisuel ou l'organisme d'intérêt public qui relève du Comité de secteur XVII; *[modifié par A.Gt 27-01-2022]*

4° chef de service : l'agent titulaire d'un grade d'encadrement de rang 12 au moins, ou son délégué, dont relève le télétravailleur, ou, pour ce qui concerne le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, la Direction générale; *[remplacé par A.Gt 27-01-2022]*

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° Comité de concertation : les comités de concertation visés par l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 12 février 1998 portant création dans le ressort Communauté française de comités de concertation de base et de comités intermédiaires de concertation et désignation des présidents de ces comités; *[remplacé par A.Gt 27-01-2022]*

7° Fonctionnaire général : le Fonctionnaire général dirigeant une Administration générale ou le Secrétariat général du Ministère, un organisme d'intérêt public, WBE et le Conseil supérieur de l'Audiovisuel, son délégué ou l'instance qu'il désigne à cette fin; *[remplacé par A.Gt 27-01-2022]*

8° Service des Ressources Humaines : le service des Ressources humaines du Ministère ou de l'organisme concerné; *[remplacé par A.Gt 27-01-2022]*

9° Changement d'équipe : la mobilité s'accompagnant d'un changement du chef de service. *[Inséré par A.Gt 27-01-2022]*

CHAPITRE 2. - De l'octroi du télétravail

Section 1^{ère}. - Dispositions générales

Modifié par A.Gt 27-01-2022

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 membre du personnel est apte à :

a. s'organiser pour effectuer de façon autonome ses tâches dans les délais requis;

b. interagir à distance avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques.

Modifié par A.Gt 27-01-2022

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 accorde ou refuse le télétravail. En cas d'accord, le formulaire est complété et signé par le membre du personnel et son chef de service. Ce formulaire doit à tout le moins contenir :

1° la mention du nombre de jours de télétravail en équivalent temps plein par période de 4 semaines;

2° les mentions relatives au lieu où s'exerce le télétravail;

3° les plages horaires pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable, lorsque ces plages ne correspondent pas aux plages fixes de l'horaire variable en application de l'article 11, § 1^{er}, alinéa 2, ainsi que le cas échéant les créneaux horaires inclus dans la plage fixe endéans lesquels le télétravailleur n'est pas joignable;

4° les modalités de suivi du télétravail.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

§ 2. En cas de refus de télétravail par le chef de service, le membre du personnel peut, dans les 15 jours de la notification du refus, introduire un recours auprès du Comité de direction. Le Comité de direction prend la décision d'accorder le télétravail ou de maintenir le refus. Préalablement à sa décision, il invite le membre du personnel et le chef de service à être entendu. Le demandeur peut se faire accompagner par la personne de son choix.

En l'absence de décision du chef de service dans le mois de l'introduction de la demande, le membre du personnel peut porter sa demande directement auprès du Comité de direction. Le Comité de direction prend la décision définitive d'octroi ou de refus du télétravail. S'il ne peut prendre une décision définitive immédiate d'octroi sur dossier, il invite, préalablement à sa décision,

le membre du personnel et le chef de service à être entendu. Le demandeur peut se faire accompagner par la personne de son choix.

La décision du Comité de direction est prise dans les 3 mois de la demande au plus tard.

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.

Par dérogation aux alinéas précédents, pour ce qui concerne le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, l'autorité de recours compétente pour l'application du présent paragraphe est le Bureau de l'organisme.

Inséré par A.Gt 27-01-2022

§ 3. Les chefs de service transmettent au Fonctionnaire général du Service dont il relève les autorisations de télétravail qu'ils ont accordées.

Les Fonctionnaires généraux tiennent une liste actualisée des télétravailleurs relevant du Service qu'ils dirigent et la tiennent à disposition du Service des Ressources humaines auquel ils communiquent d'office toute nouvelle décision d'octroi du télétravail.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

Article 5. - Le membre du personnel doit informer le chef de service du lieu dans lequel il travaille. A défaut, il est réputé travailler à son domicile.

La possibilité de télétravailler à l'étranger est exclue hors exceptions validées par le Service des Ressources humaines après concertation avec les organisations syndicales.

Modifié par A.Gt 27-01-2022

Article 6. - L'autorisation de télétravail est accordée 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 communication de la décision d'octroi de télétravail au Service des Ressources Humaines en application de l'article 4, § 3.

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

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

Article 7. - Sans préjudice du respect des lignes directrices générales complémentaires arrêtées en exécution de l'article 21, le chef de service et le membre du personnel conviennent du calendrier des jours de télétravail dans les limites et sur la période de référence visée à l'article 8.

Section 2. - Des prestations en télétravail

Modifié par A.Gt 27-01-2022

Article 8. - § 1^{er}. Le nombre de jours de télétravail maximum est de 10 jours ouvrables pour 10 jours minimum de prestations en présentiel, dont au moins un jour de présentiel hebdomadaire, par période de référence de quatre semaines ou pour d'autres périodes de référence respectant proportionnellement les mêmes limites en ce compris la fixation d'un jour minimum de présentiel hebdomadaire.

La répartition des jours de télétravail et des prestations en présentiel sur une période de 4 semaines est fixée pour une durée indéterminée.

En cas de prestations à temps partiel ou d'absence de toutes natures, la répartition des prestations effectives en télétravail et en présentiel est réduite au prorata selon des modalités à convenir en application de l'article 7.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le télétravailleur peut d'office 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.

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 demi-jour correspond à la plage horaire habituelle du membre du personnel.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

§ 3. Les jours de télétravail sont prestés conformément au calendrier de télétravail visé 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 ponctuellement le calendrier du 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 prend la décision définitive sur recours.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

§ 4. Lors d'une journée de télétravail, les heures de travail prestées au-delà des 7h36 journalier, en dehors des heures normales de travail, ne donnent droit à des heures de récupération que si elles sont demandées par le supérieur hiérarchique ou prestées selon un accord ponctuel préétabli avec celui-ci afin d'assurer la continuité de service. La demande et l'accord préétabli fixent la durée du temps de travail complémentaire et son mode de récupération endéans le mois qui suit le jour de la prestation.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

§ 5. Le télétravailleur ne peut pas 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 demandées par le supérieur hiérarchique compétent ou prestées selon un accord ponctuel préétabli avec celui-ci afin d'assurer la continuité de service ou de commun accord en application de l'article 11, § 1^{er}, alinéa 2.

Intitulé modifié par A.Gt 27-01-2022

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

Modifié par A.Gt 27-01-2022

Article 9. - 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.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

Article 10. - En cas de changement d'équipe, le membre du personnel doit introduire une nouvelle demande pour recourir au télétravail.

Il reste toutefois soumis au régime de télétravail qui était le sien entre le moment de l'introduction de sa nouvelle demande et celui de la prise d'une nouvelle décision pour autant que cette nouvelle demande soit introduite endéans le mois à dater de la prise de fonction dans la nouvelle équipe.

En cas de refus, ou de non réponse, du chef de service, le membre du personnel dispose d'un droit de recours auprès du Comité de direction selon les modalités fixées à l'article 4.

Toute décision définitive d'octroi ou de refus du télétravail est versée dans la liste actualisée visée à l'article 4, § 3, et communiquée pour information au Service des Ressources humaines.

CHAPITRE 3. - Des droits et des obligations

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

Article 11. - § 1^{er}. Le membre du personnel effectue ses prestations et reste joignable durant les mêmes créneaux horaires, fixés conformément aux règlements et circulaires applicables au service auquel il est affecté, qu'il soit en télétravail ou qu'il travaille en présentiel.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le télétravailleur et son chef de service peuvent fixer de commun accord des créneaux horaires au sein desquels le télétravailleur a le droit de s'absenter de son poste de travail et de ne pas être joignable pour autant qu'il accomplisse 7h36 de travail sur la journée et qu'il soit joignable pendant toute la durée de son temps de travail. Ces modalités particulières sont reprises au sein de l'autorisation de télétravail.

Sans préjudice des cas d'urgence dûment justifiés par les nécessités du service, le membre du personnel a le droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et de ne pas recevoir, à l'exception des courriels, d'appels ou de messages électroniques pour un motif professionnel en dehors des limites horaires fixées conformément aux règlements et circulaires applicables.

L'employeur précise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, les mesures d'application qui concrétisent ce droit à la déconnexion.

§ 2. L'autorisation de télétravail ne constitue pas un droit acquis.

Le chef de service peut retirer l'autorisation à tout moment si les conditions, telles que fixées à l'article 3, alinéa 1^{er}, ne sont plus rencontrées ou si le télétravailleur contrevient à une de ses obligations au sens du présent arrêté.

Le membre du personnel peut, dans les 15 jours de la notification du retrait, introduire un recours auprès du Comité de direction. Le Comité de direction prend la décision de rétablir l'autorisation de télétravail ou de confirmer le retrait de l'autorisation. Préalablement à sa décision, il invite le membre du personnel et le chef de service à être entendu. Le demandeur peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour ce qui concerne le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, l'autorité de recours compétente pour l'application du présent paragraphe est le Bureau de l'organisme.

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.

Complété par A.Gt 27-01-2022

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. Cette prise en charge ne peut pas être inférieure à 35 euros par mois.

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.

Remplacé par A.Gt 27-01-2022

CHAPITRE 4. - De la fixation de lignes directrices générales complémentaires

Article 21. - Moyennant concertation préalable au sein du Comité de concertation compétent, un service ou une catégorie de services ou, selon le cas, une fonction ou une catégorie de fonctions peuvent être soumis à des lignes directrices générales complémentaires qui, endéans les limites retenues par l'article 8 § 1^{er} alinéa 1^{er}, fixent d'office la répartition à retenir entre jours de télétravail et prestations en présentiel ou délimitent de manière plus circonscrite l'éventail des possibilités de répartition.

*Intitulé modifié par A.Gt 27-01-2022***CHAPITRE 5. - De la modification, de la suspension ou de la fin du télétravail***Modifié par A.Gt 27-01-2022*

Article 22. - § 1^{er}. Toute demande de modification, de suspension ou de fin du télétravail à l'initiative du télétravailleur est adressée à son chef de service qui, dans le mois de sa réception, prend sa décision.

En l'absence de décision ou en cas de refus, le membre du personnel dispose des voies de recours visées à l'article 4.

La demande du télétravailleur de mettre fin au télétravail ne peut pas être refusée par le chef de service.

§ 2. Toute proposition de modification, de suspension 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 chef de service.

En cas de désaccord du télétravailleur, la décision est prise par le Comité de direction selon les modalités visées à l'article 4.

Complété par A.Gt 27-01-2022

§ 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.

Les décisions définitives de modification, de suspension et de fin de télétravail prises en application du présent chapitre sont versées dans la liste actualisée visée à l'article 4, § 3, et sont parallèlement communiquées au Service des Ressources Humaines.

CHAPITRE 6. - Dispositions transitoires et finales*Remplacé par A.Gt 27-01-2022*

Article 23. - Le membre du personnel qui, à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 janvier 2022 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail effectuée du télétravail ou travail à domicile par décision prise en application du présent arrêté ou de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 7 mai 2020 portant des dispositions diverses de fonction publique dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ou de toutes nouvelles modalités, est autorisé à télétravailler en exécution de cette décision.

Lorsque les modalités du télétravail du membre du personnel visé à l'alinéa 1^{er} n'a fait l'objet d'aucune décision formelle en application de l'arrêté du 15 novembre 2017 précité ou différent de celles fixées par ou en vertu du présent arrêté, le membre du personnel doit néanmoins, endéans un délai de trois mois à dater de l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 janvier 2022 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au

télétravail., introduire une demande ou nouvelle demande de télétravail conforme aux modalités fixées par ou en vertu du présent arrêté. En l'absence de l'introduction d'une nouvelle demande, le membre du personnel n'est plus autorisé à télétravailler.

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