


**Bulletin n° : B082 - Question et réponse écrite n° : 0299 -
Législature : 51**

Auteur Maggie De Block, VLD
Département Ministre de l'Emploi
Sous-département Emploi
Titre Problèmes juridiques liés au télétravail. - Repasseuses à domicile. -
Réglementation relative au bien-être.
Date de dépôt 02/05/2005
Langue N
Publication question  [B082](#) - Page : P13946
Date publication 13/06/2005, 20042005
Statut question Réponses reçues
Date de délai 13/06/2005

Question

Il ressort de la réponse à ma question orale (no6 490 du 26 avril 2005) que lorsqu'une repasseuse peut travailler à domicile dans le cadre du système des titres-services, la réglementation en matière de bien-être est d'application (Compte rendu intégral, Chambre, 2004-2005, Commission des Affaires sociales, COM 568, p. 1). Vous avez toutefois déclaré que certaines dispositions de cette réglementation ne s'appliquaient pas. Il ne nous apparaît néanmoins pas clairement sur quel fondement juridique reposent les éventuelles dispenses qui pourraient être accordées.

Des questions se posent également quant à l'application du Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT). Ainsi, l'obligation de disposer de toilettes séparées pour les hommes et les femmes ne nous paraît pas vraiment pertinente dans le cas de la repasseuse à domicile. La question cruciale est plutôt de savoir si l'intéressée bénéficie, d'un point de vue purement juridique, d'une protection efficace lui permettant, en cas de problème éventuel, de se dégager de toute responsabilité ou de ne pas devoir à intervenir dans les frais éventuels.

1. Quelles sont les dispositions de la réglementation relative au bien-être qui ne s'appliquent pas aux repasseuses à domicile dans le cadre du projet de travail à domicile mené par l'ASBL flamande "Landelijke Thuiszorg"?

2. En vertu de quelles prescriptions légales exactes la non-application de ces dispositions relatives au bien-être se justifie-t-elle?

3. S'il n'existe pas encore de fondement légal, qu'advient-il si la repasseuse devait être confrontée à un problème concernant la réglementation relative au bien-être?

4. D'un point de vue purement juridique, peut-elle dès lors être jugée responsable?
5. D'un point de vue juridique, peut-on considérer que la repasseuse à domicile respecte les dispositions du RGPT?
6. Dans la négative, en vertu de quel fondement légal des dérogations au RGPT peuvent-elles lui être accordées?
7. La responsabilité de la repasseuse à domicile peut-elle se trouver engagée si des irrégularités sont constatées en ce qui concerne l'application du RGPT?

Statut

Publication réponse

Date publication

Réponse

1 réponse normale - normaal antwoord - Réponse publiée



[B083](#) - Page : P14345

20/06/2005, 20042005

Je renvoie à ma réponse à votre question écrite n° 241 du 8 février 2005 qui a été publiée au bulletin des Questions et Réponses, Chambre, 51e législature, 2004-2005, n° 70, 21 mars 2005, pp. 11664-11666.

J'y disais que la travailleuse qui fait du repassage dans sa propre maison pour des utilisateurs des titres-services a un contrat de travail titres-services qui doit comprendre les éléments spécifiques du contrat d'occupation de travailleurs à domicile. Pour autant qu'elle effectue réellement ses activités dans sa propre maison, elle doit par conséquent être considérée comme travailleur à domicile. Il ne fait aucun doute que la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est d'application. Cela impose des obligations à l'employeur. Cela signifie que l'entreprise agréée, en tant qu'employeur, est tenue de respecter les obligations prévues dans la réglementation du bien-être et en est la responsable finale au niveau pénal. Le travailleur n'encourt pas de responsabilité pénale dans le cadre de la réglementation du bien-être. Si les obligations de la réglementation du bien-être ne sont pas respectées correctement, l'employeur, dans ce cas l'entreprise agréée, est toujours le responsable final et non le travailleur. Étant donné que dans le cas du travail à domicile, le travail est exécuté chez le travailleur, et que l'employeur n'a pas accès au lieu de travail du travailleur à domicile, un avant-projet d'arrêté royal prévoira un certain nombre de modalités et de précisions en relation avec les obligations de l'employeur, permettant ainsi à l'employeur d'axer la réglementation du bien-être sur les travailleurs à domicile et de satisfaire à ses obligations en la matière.

Des dérogations à la réglementation du bien-être peuvent donc être prévues pour l'employeur - et pas pour le travailleur à domicile - par le biais d'un arrêté royal. C'est en effet l'employeur qui est responsable de l'application de la réglementation du bien-être. La réglementation générale reste d'application aussi longtemps que l'avant-projet d'arrêté royal relatif au bien-être des travailleurs à domicile n'a pas obtenu force de loi. Par conséquent, il n'est momentanément pas question (au niveau juridique) de dispenses ou de dérogations pour les travailleurs à domicile.