

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 février 2021

PROPOSITION DE LOI

**organisant le télétravail durant les périodes
où le télétravail est imposé en application
d'une mesure prise par les autorités publiques**

(déposée par Mme Ellen Samyn et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 februari 2021

WETSVOORSTEL

**houdende regeling van het telewerk
in periodes waarin dit door een maatregel
van een overheid wordt opgelegd**

(ingediend door mevrouw Ellen Samyn c.s.)

RÉSUMÉ

En 2020, le gouvernement a pris, pour la toute première fois, dans le cadre d'un train de mesures visant à lutter contre la pandémie de coronavirus, une mesure qui a fait du télétravail la norme plutôt que l'exception.

Il apparaît toutefois que plusieurs conventions collectives de travail ne sont pas compatibles avec cette mesure.

Pour éviter qu'un grand nombre de travailleurs et de fonctionnaires contractuels se trouvent face un vide juridique, cette proposition entend établir un cadre légal permettant de lever toute insécurité juridique pour les travailleurs et les employeurs dans le cas où le télétravail est imposé en application d'une mesure prise par les autorités publiques.

SAMENVATTING

Voor het eerst werd in 2020 van regeringswege een maatregel uitgevaardigd waarbij telewerk eerder de norm dan de uitzondering werd, als één van de maatregelen ter bestrijding van de coronapandemie.

Evenwel blijken verschillende collectieve arbeids-overeenkomsten de toetsing met deze maatregel niet te doorstaan.

Om te beletten dat heel wat werknemers en contractuele ambtenaren in een juridisch vacuüm terechtkomen, wordt een wettelijke regeling voorgesteld, op grond waarvan, in geval van een door de overheid opgelegde maatregel van telewerk, er op dit vlak geen juridische onzekerheid meer zal bestaan voor werknemers en werkgevers.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: VB
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Dans la présente proposition, la notion de “travail à domicile” est assimilée à la notion de “télétravail”.

Un arrêté ministériel du 23 mars 2020 (abrogé à partir du 1^{er} juillet 2020) obligeait les secteurs et entreprises non essentiels à proposer le télétravail à leurs travailleurs. Aujourd’hui, cette mesure est toujours en vigueur en vertu d’un arrêté ministériel du 18 octobre 2020. Et il a aussi été demandé aux entreprises essentielles d’organiser le télétravail dans la mesure du possible. Les travailleurs de ces entreprises sont *de facto* confrontés à une situation de force majeure dès lors qu’ils ne peuvent plus travailler dans les locaux de leur employeur, comme le prévoit la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. La question qui se pose aujourd’hui concerne le passage du télétravail occasionnel, déjà connu, au télétravail structurel.

Les dispositions légales qui régissent le télétravail ne sont pas identiques pour l’ensemble des travailleurs et des fonctionnaires. Nombre de CCT et d’accords spécifiques régissent cette activité. Toutefois, la législation actuelle ne prévoit pas l’éventualité d’une mesure des pouvoirs publics imposant le télétravail à un grand nombre de travailleurs et de fonctionnaires. Et la CCT n° 149 du 26 janvier 2021 “concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus”, récemment conclue, ne comble nullement cette lacune, au contraire, cette situation constituant aujourd’hui une source d’insécurité juridique pour un grand nombre de travailleurs et de fonctionnaires.

Les CCT n^{os} 85 et 85*bis* régissent le télétravail en tant que mode d’organisation du travail qui permet à une partie des travailleurs d’effectuer leur travail ailleurs que sur leur lieu de travail habituel. Toutefois, les dispositions de ces CCT se fondent sur le caractère volontaire du télétravail (chapitre IV, article 5) et lorsqu’elles ont été rédigées, personne ne pouvait se douter que le télétravail serait un jour imposé par les pouvoirs publics, la crise du coronavirus ayant en effet démontré que de telles mesures doivent être imposées dans l’intérêt de la santé publique, de la protection des travailleurs eux-mêmes mais aussi de l’économie, même si l’intention était initialement de laisser le choix au travailleur dès lors que toute obligation aurait constitué une violation flagrante de sa liberté de décider de télétravailler ou non. Aux termes de la loi en vigueur, tout travailleur dont le contrat de travail ne prévoyait pas la possibilité de télétravailler pouvait accepter ou refuser la demande de télétravail de son employeur.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In de context van dit voorstel wordt het begrip “thuiswerk” gelijkgesteld met “telewerk”.

Een ministerieel besluit van 23 maart 2020 (opgeheven met ingang van 1 juli 2020) verplichtte niet-essentiële sectoren en bedrijven om telewerk aan te bieden. Thans loopt de maatregel verder op grond van een ministerieel besluit van 18 oktober 2020. Essentiële bedrijven werd eveneens gevraagd in de mate van het mogelijke telewerk te organiseren. De werknemers van die bedrijven komen *de facto* in een situatie van overmacht terecht omdat ze niet langer mogen werken op de bedrijfslocatie, zoals omschreven in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. De discussie die nu ontstaat, betreft de overgang van het bekende occasioneel telewerk naar een situatie van structureel telewerk.

De wettelijke bepalingen die het telewerk regelen, zijn niet voor alle werknemers en ambtenaren identiek. Tal van afzonderlijke cao’s en akkoorden regelen deze activiteit. De bestaande wetgeving houdt evenwel geen rekening met een door de overheid opgelegde maatregel, die telewerken verplicht stelt voor grote delen van de groep van werknemers en ambtenaren. De recent afgesloten cao nr. 149 van 26 januari 2021 “betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis” vult dit hiaat allerminst op, wel integendeel. Dat zorgt thans voor rechtsonzekerheid bij veel werknemers en ambtenaren.

De cao’s nrs. 85 en 85*bis* regelen het telewerk, de manier van werken waarbij een deel van de werknemers niet op de gebruikelijke werkplek, maar elders zijn werk verricht. De bepalingen van deze cao gingen uit van het vrijwillige karakter van dit telewerk (hoofdstuk IV, artikel 5). Men kon toen niet vermoeden dat we ooit in een situatie zouden belanden waarbij dit telewerk door de overheid verplicht zou worden gesteld. De coronacrisis heeft inderdaad aangetoond dat dergelijke maatregelen in het belang van de volksgezondheid, de bescherming van de werknemers zelf én de economie opgelegd moeten worden, in weerwil van de oorspronkelijke doelstelling die vrijwilligheid inhield omdat een verplichting schijnbaar afbreuk deed aan die vrije beslissing om al dan niet aan telewerk te doen. In de bestaande wet kon een werknemer van wie het telewerk niet in zijn arbeidsovereenkomst was opgenomen het verzoek van de werkgever inwillig of weigeren.

La CCT précitée prévoyait également que le travailleur était libre de choisir son lieu de télétravail (chapitre III, article 4). Notre proposition de loi part du principe que le télétravail s'effectue au domicile du travailleur dès lors que les voyages et tous les déplacements non essentiels doivent être évités, autant que possible, dans le cadre de la lutte contre le virus. L'exercice de ces activités à une autre adresse, prévu dans le cadre du télétravail non imposé, ne sera admis que s'il existe une motivation solide et objectivement démontrable.

Il va de soi que l'exercice du travail à une adresse différente de celle du domicile habituel est discutable lorsque le travailleur choisit de travailler dans une maison de vacances, voire à l'étranger. Ce choix pourrait aussi donner lieu à des discussions, par exemple à l'occasion du règlement d'un accident du travail en cas de télétravail. Le chemin vers et depuis le lieu de travail choisi par le travailleur correspondra-t-il alors au chemin du travail? L'employeur doit-il accepter tous les lieux au titre de lieux de travail? Cela peut avoir des conséquences majeures à l'égard de l'acceptation éventuelle d'un accident comme accident du travail. Bien que la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail ait été élargie en 2018, il est clair qu'il vaut mieux éviter à l'avance toute discussion que pourrait soulever le télétravail. La présente proposition remédie à ce problème en instaurant l'obligation de télétravailler à domicile.

La CCT précitée prévoyait également que si la convention de travail initiale ne comportait pas de réglementation relative au télétravail, ce dernier devait être réglementé par le biais d'une convention écrite distincte (chapitre V). Or, la rapidité avec laquelle le gouvernement fédéral a imposé le télétravail en mars 2020 a placé la plupart des travailleurs qui télétravaillent aujourd'hui dans un vide juridique. La présente proposition y remédie d'une manière concluante sur le plan juridique.

Comme indiqué antérieurement, de nombreuses CCT réglementent le télétravail. La réglementation applicable aux fonctionnaires prévoit qu'un maximum de deux tiers du temps de travail peut être effectué en télétravail, ce qui ne correspond pas à la réalité actuelle. En outre, la réglementation relative au personnel universitaire est aussi complètement différente.

La nouvelle réalité invite le législateur à adopter une législation spécifique dans l'intérêt de toutes les parties. Il est aujourd'hui clair qu'il a été impossible d'entamer des négociations dans tous les secteurs afin de régler rapidement cette question spécifique.

In hogergenoemde cao werd tevens aangegeven dat de werknemer de locatie waar hij dit telewerk uitvoerde vrij kon kiezen (hoofdstuk III, artikel 4). Ons wetsvoorstel gaat er van uit dat dit telewerk op het domicilieadres van de werknemer wordt uitgevoerd aangezien reizen en alle niet-noodzakelijke verplaatsingen in het kader van de bestrijding van het virus zoveel mogelijk moeten worden vermeden. Het op een ander adres zijn werkzaamheden uitvoeren, zoals wel bepaald was bij niet-opgelegd telewerk, kan enkel mits een grondige en objectief aantoonbare motivatie.

Het spreekt voor zich dat het uitvoeren van zijn werkzaamheden op een ander adres dan het gebruikelijke thuisadres aanleiding kan geven tot discussies indien de werknemer er voor opteert dit in een vakantieverblijf te verrichten of zelfs in het buitenland. Het kan tevens aanleiding geven tot discussies, onder meer in het kader van de regeling van een arbeidsongeval. Is de weg van en naar de door de werknemer gekozen werkplek dan de arbeidsweg? Moet een werkgever alle plaatsen als werkplaats aanvaarden? Dit kan grote gevolgen hebben bij de eventuele acceptatie van een arbeidsongeval. De arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 werd in 2018 wel verruimd, maar het is duidelijk dat discussies die opduiken in verband met telewerk het best op voorhand vermeden worden. Dit voorstel verhelpt dit probleem door een verplichting tot telewerk op het domicilieadres in te voeren.

De hoger genoemde cao voorzag er tevens in dat er, ingeval er in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst geen regeling met betrekking tot het telewerk was opgenomen, dit via een afzonderlijke schriftelijke overeenkomst moest worden geregeld (hoofdstuk V). De snelheid waarmee de federale regering in maart 2020 het telewerk heeft opgelegd, zorgt er voor dat het overgrote deel van de werknemers die momenteel telewerk verrichten zich in een juridisch vacuüm bevinden. In dit voorstel wordt dit probleem op een juridisch sluitende wijze geregeld.

Zoals reeds aangegeven, zijn er tal van cao's die dit telewerk regelen. Bij de regeling voor de ambtenaren wordt aangegeven dat maximaal 2/3^e van de arbeidstijd op basis van telewerken mag worden uitgevoerd. Dit strookt momenteel niet met de realiteit en ook de regeling voor academisch personeel is geheel verschillend.

De gewijzigde realiteit noopt de wetgever ertoe om specifieke wetgeving aan te nemen in het belang van alle partijen. Het is intussen duidelijk dat het onhaalbaar is gebleken om in alle sectoren onderhandelingen op te starten om deze specifieke materie snel geregeld te krijgen.

Cette loi ne couvre que les périodes durant lesquelles une autorité impose elle-même le télétravail. Dans ce cas, elle suspend temporairement les dispositions existantes, lorsque le télétravail est instauré par une autorité. Lorsque cette mesure est levée, les accords spécifiques redeviennent d'application. L'intention n'est pas de retirer des pouvoirs aux organes de concertation existants. Force est cependant de constater que dix mois après l'imposition de cette mesure par le gouvernement, aucun secteur n'a adapté la réglementation, alors que les règles existantes ne sont pas respectées.

La toute récente CCT n° 149 ne concerne que les secteurs sans CCT ou pour lesquels il n'y a pas d'accords au sein des entreprises. Cette convention collective n° 149 ne concerne donc qu'un nombre limité de travailleurs et laisse de nombreuses lacunes, comme indiqué ci-dessus, dans les accords existants.

La sécurité juridique des travailleurs salariés et des fonctionnaires contractuels commande que la présente proposition de loi soit adoptée.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article définit les notions de télétravail et de télétravailleur. En ce qui concerne les télétravailleurs mobiles, qui ne sont pas visés par la loi proposée, nous songeons notamment aux représentants de commerce, aux délégués commerciaux, aux délégués médicaux, aux techniciens qui se rendent chez les clients, aux infirmiers à domicile, etc. Précisons que les voyageurs de commerce et les délégués commerciaux peuvent dans certains cas être considérés comme des télétravailleurs s'ils poursuivent leurs activités à domicile et en ligne sans ou avec des visites physiques très limitées chez les clients. Cela est déterminé au niveau de chaque entreprise.

Art. 3

Contrairement aux CCT ou accords spécifiques, cette loi s'applique à tous les travailleurs en Belgique, sans distinction.

Art. 4

La loi proposée fera office de loi d'urgence si une autorité impose le télétravail.

Deze wet heeft enkel betrekking op de periodes waarin een overheid zelf de maatregel van telewerken oplegt. In dat geval heft ze tijdelijk de bestaande regelingen op, met name bij de invoering van telewerk door een overheid. Bij het opheffen van de maatregelen worden de afzonderlijke afspraken weer van kracht. Het is niet de bedoeling om bevoegdheden weg te nemen bij de bestaande overlegorganen. We hebben enkel moeten vaststellen dat tien maanden na het opleggen van deze maatregel door de regering in geen enkele sector aanpassingen aan de regelgeving zijn gebeurd, terwijl de bestaande regels er op vandaag overtreden worden.

De zeer recente cao nr. 149 heeft enkel betrekking op de sectoren zonder cao of waar er binnen de ondernemingen geen akkoorden zijn. Deze cao nr. 149 heeft dus maar betrekking op een beperkt aantal werknemers en laat vooral de vele hiaten, zoals hierboven aangegeven, in de bestaande akkoorden bestaan.

Het is in het belang van de rechtszekerheid van de werknemers en de contractuele ambtenaren dat dit wetsvoorstel wordt aangenomen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Dit artikel omschrijft de definities van telewerk en telewerker. Bij de mobiele telewerkers, die niet onder deze wet vallen, denken we bijvoorbeeld aan handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden, medisch afgevaardigden, technici die naar klanten gaan, thuisverpleegsters... (dit is geen exhaustieve lijst). Ter verduidelijking: handelsreizigers en handelsafgevaardigden kunnen in bepaalde gevallen wel als telewerker beschouwd worden indien ze van thuis uit en online hun activiteiten verder zetten zonder of met zeer beperkte fysieke cliëntbezoeken. Dit wordt op individueel bedrijfsniveau bepaald.

Art. 3

In tegenstelling tot de afzonderlijke cao's of akkoorden heeft deze wet betrekking op alle werknemers in België, zonder onderscheid.

Art. 4

Deze wet dient als noodwet indien een overheid een maatregel van telewerk oplegt.

Art. 5

Pour que la mesure de télétravail sorte pleinement ses effets, la règle veut que le télétravail soit également réalisé à domicile, et ce, à l'adresse où le travailleur est domicilié ou réside habituellement. Dans ce dernier cas, le télétravailleur notifiera cette adresse à son employeur.

Dans le cadre de la réglementation relative au télétravail volontaire, le télétravailleur pouvait effectuer le travail à toute adresse établie à sa convenance en Belgique. Cette règle doit aujourd'hui être limitée à des situations exceptionnelles. Le travailleur doit toujours en aviser l'employeur et motiver clairement son choix à l'aide de preuves objectives et clairement incontestables. Les déplacements depuis et vers cette adresse, ainsi que les accidents du travail qui pourraient survenir à cette adresse, seront également assurés dans ce cas, dès lors que cette adresse professionnelle sera dans ce cas considérée comme "le lieu de travail habituel".

Art. 6

Cet article offre une sécurité juridique aux nombreux télétravailleurs qui travaillent actuellement à domicile sans disposer toutefois de l'avenant à leur contrat de travail requis par certaines CCT. Lorsque la décision de télétravailler relève de l'article 4, la nécessité de rédiger un avenant devient sans objet.

Art. 7

Cet article règle les activités du télétravailleur, en insistant pour que les modalités soient réglées par un simple échange de courriers électroniques.

Art. 8

L'organisation pratique du télétravail n'est pas toujours aisée. La garderie est parfois fermée et les parents doivent conduire et aller chercher leurs enfants à l'école. L'intention n'est certainement que le télétravailleur "n'ait plus d'horaire" et soit disponible de jour comme de nuit. Permettre au télétravailleur d'adapter ses horaires avec un peu plus de souplesse, en fonction de la situation à la maison, et en particulier des enfants peut néanmoins s'avérer pratique. Le travailleur en informera l'employeur, lequel devra marquer son accord.

Art. 5

Om de maatregel van het telewerken ten volle zijn effect te doen ressorteren, is het de regel dat telewerken ook thuis werken impliceert, en dit op het adres waar de werknemer gedomicilieerd is of gewoonlijk verblijft. In dit laatste geval geeft hij dit adres op aan zijn werkgever, ter kennisgeving.

In de regeling van vrijwillig telewerk kon de telewerker zijn werk ook op een ander, naar zijn eigen goeddunken te bepalen adres in België uitvoeren. Dit moet thans beperkt worden tot uitzonderlijke situaties. De werknemer dient hier zijn werkgever van te verwittigen en dit duidelijk te motiveren aan de hand van objectieve en duidelijk onbetwistbare bewijsstukken. De arbeidsweg van en naar dit werkadres, evenals arbeidsongevallen die zouden kunnen voorvallen op dit adres zijn dan tevens verzekerd omdat dit werkadres in dat geval als "de gewone werkplaats" wordt beschouwd.

Art. 6

Dit artikel geeft rechtszekerheid aan de talrijke telewerkers die op vandaag thuis werk verrichten zonder evenwel de in sommige cao's vereiste bijlage bij hun arbeidscontract te hebben. Bij de in artikel 4 genomen beslissing tot telewerken vervalt de noodzaak om een bijlage op te maken.

Art. 7

Dit artikel regelt de werkzaamheden van de telewerker. Er wordt aangedrongen om dit via eenvoudig mailverkeer te regelen.

Art. 8

De praktische invulling van het telewerk is niet steeds eenvoudig. Kinderopvang is soms gesloten en ouders brengen kinderen van en naar school. Het is zeker niet de bedoeling dat de telewerker "geen uren meer heeft" en dag en nacht ter beschikking is. Evenwel kan het praktisch zijn dat de telewerker zijn uren iets soepeler invult in functie van de thuissituatie, waar we dan voornamelijk aan de situatie met de kinderen denken. De werknemer laat dit weten aan de werkgever die hiermee akkoord moet gaan.

Art. 9 à 14

L'employeur fournit au télétravailleur tout l'équipement nécessaire pour effectuer son travail. L'abandon de recours pour un éventuel dommage causé au matériel par des membres de la famille doit surtout garantir que les dommages éventuellement causés par des enfants en bas âge sont couverts. Les télétravailleurs ne disposent pas tous d'un bureau séparé et, si de jeunes enfants causent des dommages (par exemple, en tirant sur le câble d'un écran ou d'un PC), on ne peut pas considérer que le télétravailleur n'a pas agi en bon père de famille.

Une bonne communication en cas de problèmes de connexion à internet, de matériel informatique ou de logiciel est nécessaire à la bonne relation entre l'employeur et le travailleur. L'employeur doit veiller à ce qu'un service d'assistance soit disponible pour traiter tout problème en la matière, dans l'intérêt de tous.

Le travailleur ne peut pas installer de logiciel qui pourrait constituer une violation de la législation GDPR ou qui n'a pas la bonne licence. La CCT n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau reste d'application. La politique de l'entreprise en matière d'utilisation des données informatiques reste pleinement applicable aux télétravailleurs. Les fuites de données éventuelles doivent être immédiatement signalées à l'employeur.

Art. 15

La sécurité et la santé du travailleur ne peuvent pas pâtir du fait qu'il travaille à domicile. Une attention particulière doit être accordée aux équipements à écran de visualisation et à l'ergonomie. Les employeurs doivent prendre les mêmes précautions que si le télétravailleur travaillait sur le lieu de travail normal et les consignes du Service interne ou externe de prévention et de protection au travail restent également applicables.

Art. 16

L'aspect de la formation ne doit certainement pas être négligé. La plupart des travailleurs considèrent les formations complémentaires comme positives. Elle leur permet d'évoluer. Ils peuvent mieux réaliser leur travail et ressentent moins de stress et plus de satisfaction parce

Art. 9 tot 14

De werkgever stelt al het vereiste materiaal aan de telewerker ter beschikking voor de uitvoering van het werk. Het afstand doen van verhaal voor eventuele schade aan het materiaal door gezinsleden moet er voor zorgen dat vooral schade die eventueel door kleine kinderen kan aangebracht worden gedekt is. Niet iedere thuiswerker heeft de beschikking over een afzonderlijk kantoor en, ingeval kleine kinderen schade zouden berokkenen (door het trekken aan een kabel van een scherm of pc bijvoorbeeld), dan kan dit niet als een gebrek aan goed huisvaderschap worden beschouwd in hoofde van de telewerker.

Goede communicatie bij problemen aangaande de internetverbinding, de hardware of software is noodzakelijk voor de goede relatie tussen de werkgever en werknemer. De werkgever zorgt dat er een helpdesk ter beschikking is om problemen dienaangaande op te vangen, in ieders belang.

De werknemer mag geen software installeren die een inbreuk kan vormen op de GDPR-wetgeving of software installeren die niet voorzien is van de juiste licentie. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens blijft hier van toepassing. De bedrijfspolicy aangaande het gebruik van informaticagegevens blijft onverminderd van toepassing voor telewerkers. Eventuele datalekken moeten onmiddellijk gemeld worden aan de werkgever.

Art. 15

De veiligheid en de gezondheid van de werknemer mogen niet lijden onder het thuiswerk. Bijzondere aandacht dient besteed te worden aan de beeldschermapparatuur en de ergonomische problematiek. Werkgevers dienen dezelfde voorzorg in acht te nemen als zou de telewerker op de gewone arbeidsplaats actief zijn en de bepalingen van de Interne of Externe dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk blijven evenzeer van toepassing.

Art. 16

Het aspect van opleiding mag zeker niet uit het oog verloren worden. De meeste werknemers ervaren een bijkomende opleiding als positief. Het zorgt voor hun verdere ontwikkeling. Ze kunnen hun job beter uitvoeren en hebben minder stress en meer voldoening omdat ze

qu'ils connaissent et comprennent mieux les opérations, les processus et les logiciels. Il est hautement recommandé d'organiser ces formations en ligne autant que possible. L'obligation de télétravail ne peut en aucun cas être une excuse pour les employeurs de ne pas offrir de possibilités de formation à leurs télétravailleurs.

Art. 17

Le télétravail génère pour le travailleur certains surcoûts, qui concernent principalement l'électricité et le chauffage. Il faut donc lui octroyer une indemnité comprenant de façon standard le coût d'utilisation d'une connexion internet, le surcoût lié à l'électricité et au chauffage, les frais de bureau et les frais de nettoyage. Les autres libéralités éventuelles prévues dans un contrat de travail conclu avec le travailleur doivent être définies de façon distincte.

Les travailleurs qui exercent leur mission dans un lieu de travail exploité ou mis à leur disposition par l'employeur ne peuvent pas bénéficier de cette indemnité car ils ne supportent pas de frais supplémentaires. Nous songeons à cet égard aux télébureaux, aux bus aménagés en bureaux et aux centres d'affaires loués et mis à disposition par l'employeur.

Art. 18

Le présent texte est une proposition de loi d'urgence destinée à entrer en vigueur lorsque les conditions de l'article 4 sont remplies. Cette loi cesse de s'appliquer lorsque les mesures définies à l'article 4 sont levées. Dans l'intervalle, les dispositions relatives au télétravail qui auraient été convenues dans des conventions collectives de travail ou dans d'autres accords sont caduques. Après la levée de la mesure, les conventions collectives de travail et accords antérieurs ont à nouveau force de loi.

handelingen, processen en programmatuur beter kennen en begrijpen. Het verdient ten zeerste aanbeveling deze opleidingen zo veel als mogelijk online te organiseren. Het verplicht telewerken kan geen enkel excuus uit hoofde van de werkgever zijn om geen opleidingsmogelijkheden te geven aan zijn telewerkers.

Art. 17

Het telewerk zorgt voor een aantal extra kosten in hoofde van de werknemer; elektriciteit en verwarming zijn daarvan de belangrijkste. Daarom moet de werknemer daarvoor vergoed worden. In deze vergoeding is standaard inbegrepen: de kosten voor het gebruik van een internetverbinding, de extra kosten voor elektriciteit, verwarming, kantoorkosten, de kosten van het reinigen. Eventuele andere liberaliteiten bepaald in een arbeidsovereenkomst van de werknemer moeten afzonderlijk worden bepaald.

Werknemers die hun taak uitvoeren in een door de werkgever uitgebate of ter beschikking gestelde werkplaats kunnen niet genieten van deze vergoeding omdat zij geen eigen extra kosten dragen. We doelen in deze op telekantoren, mobiele bussen ingericht als kantoor en bedrijvent centra die door de werkgever gehuurd en ter beschikking worden gesteld.

Art. 18

Dit wetsvoorstel is een zogenaamde noodwet, die in werking treedt als aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 4 voldaan is. De wet treedt terug buiten werking als de maatregelen zoals bepaald in artikel 4 worden opgeheven. In deze periode vervallen de bepalingen in verband met telewerk die in cao's of andere akkoorden zouden zijn overeengekomen. Na de opheffing van de maatregel krijgen de vroegere cao's en akkoorden terug kracht van wet.

Ellen SAMYN (VB)
 Marijke DILLEN (VB)
 Hans VERREYDT (VB)
 Erik GILISSEN (VB)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Définitions****Art. 2**

Pour l'application de la présente loi il y a lieu d'entendre par:

— télétravail: une forme d'organisation ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités qui sont normalement réalisées à une adresse commerciale de l'employeur, sont effectuées ailleurs que dans les locaux de l'employeur;

— télétravailleur: tout travailleur qui effectue du télétravail tel que défini au premier tiret;

— autorité: le gouvernement fédéral, les gouvernements des Communautés et des Régions, les provinces, les villes et les communes.

La présente loi ne concerne pas les télétravailleurs mobiles, dont la mobilité fait nécessairement partie des modalités d'exécution du contrat de travail.

CHAPITRE 3**Champ d'application****Art. 3**

La présente loi s'applique aux travailleurs salariés et aux fonctionnaires qui sont liés par un contrat de travail, ainsi qu'à leurs employeurs respectifs.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Definities****Art. 2**

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

— telewerk: een vorm van organisatie of uitvoering van het werk waarin, gebruik makend van informatie-technologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die normaliter op een bedrijfsadres van de werkgever worden uitgevoerd, ook op een andere locatie dan de bedrijfslocatie van de werkgever worden uitgevoerd;

— telewerker: elke werknemer die telewerk verricht zoals in het eerste streepje gedefinieerd;

— overheid: de federale regering, de regeringen van de Gemeenschappen en de Gewesten, de provincies, de steden en de gemeenten.

Deze wet heeft niet betrekking op de mobiele telewerkers, wier mobiliteit noodzakelijkerwijs deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 3**Toepassingsgebied****Art. 3**

Deze wet is van toepassing op werknemers en ambtenaren die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, evenals op hun respectievelijke werkgevers.

Art. 4

Le télétravail est imposé par décision d'une autorité dans le cadre de la lutte contre une pandémie ou lorsque l'autorité le juge opportun.

Art. 5

Le télétravail est réalisé en règle générale au domicile du télétravailleur. Les dérogations à cette règle doivent demeurer l'exception, être motivées objectivement par le travailleur et obtenir l'accord de l'employeur.

Seuls les travailleurs étrangers et les travailleurs frontaliers peuvent renseigner par défaut une adresse professionnelle située à l'étranger. Ils en informent leur employeur par courrier électronique ou par pli recommandé.

Art. 6

Pour ce télétravail imposé par l'autorité, il n'y a pas lieu de prévoir un avenant au contrat de travail ni une convention écrite.

Le télétravail ne peut pas être refusé par une des deux parties. L'ordre de télétravail décrété par l'autorité doit toutefois indiquer clairement quel travailleur est soumis à la mesure obligatoire. Le soin d'apprécier si la présence du travailleur est essentielle au fonctionnement est en premier lieu laissé à l'employeur. En cas de discussion à ce sujet, l'avis contraignant du Service externe pour la prévention et la protection au travail doit être demandé en second lieu.

CHAPITRE 4

Conditions de travail

Art. 7

Les conditions de travail ne changent pas du fait de l'obligation de faire du télétravail.

L'employeur est tenu de communiquer à son télétravailleur le travail à réaliser dans le cadre du télétravail.

L'employeur est également tenu de fournir au télétravailleur, avant le commencement du télétravail, les coordonnées d'une personne compétente ou d'un service

Art. 4

Het telewerk wordt bij beslissing van een overheid opgelegd in het kader van het indijken van een pandemie of ingeval dit volgens de overheid opportuun lijkt.

Art. 5

Het telewerk wordt in de regel op het thuisadres van de telewerker uitgevoerd. Afwijken van deze regel moet een uitzondering blijven, objectief gemotiveerd worden door de werknemer en kan enkel met akkoord van de werkgever.

Een werkadres in het buitenland kan standaard enkel worden opgegeven door buitenlandse werknemers of grensarbeiders. Zij verwittigen hun werkgever daarvan via e-mail of aangetekende brief.

Art. 6

Voor dit verplichte telewerk van de overheid dient niet in een bijlage, noch in een schriftelijke overeenkomst bij de arbeidsovereenkomst te worden voorzien.

Het telewerk kan niet geweigerd worden door één van beide partijen. Op basis van het door de overheid uitgevaardigde bevel tot thuiswerk moet het wel duidelijk zijn wie onder de verplichte maatregel valt. Het wordt in eerste instantie aan de werkgever overgelaten om te beoordelen of de aanwezigheid van de werknemer essentieel is voor de werking. In tweede orde moet bij discussie hierover het dwingend advies van de Interne of de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk gevraagd worden.

HOOFDSTUK 4

Arbeidsvoorwaarden

Art. 7

De arbeidsvoorwaarden wijzigen niet door het feit dat men verplicht is aan telewerk te doen.

De werkgever dient de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk aan zijn telewerker mee te delen.

De werkgever dient tevens aan de telewerker de contactgegevens te bezorgen voor aanvang van het telewerken van een bevoegd persoon of een bevoegde

compétent afin que le télétravailleur puisse prendre contact avec l'entreprise en cas de problèmes TIC.

L'employeur convient avec son télétravailleur des modalités du rapportage. Si ce rapportage est intégré dans l'application informatique mise à disposition par l'employeur, le télétravailleur doit en être informé avant le commencement du télétravail.

CHAPITRE 5

Organisation du télétravail

Art. 8

§ 1^{er}. Le télétravailleur organise lui-même son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Si le travail le permet, le travailleur peut déroger à ce cadre. Il doit en aviser son employeur par écrit, par courrier électronique ou par pli recommandé, et l'employeur doit lui signifier son accord écrit à cet effet.

§ 2. Le télétravailleur est soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

§ 3. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise.

CHAPITRE 6

Équipement

Art. 9

L'employeur est tenu de fournir les équipements et logiciels nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du télétravailleur un ordinateur de bureau ou un ordinateur portable contenant des programmes pourvus des licences nécessaires. En l'absence de mise à disposition par l'employeur d'une imprimante, d'un scanner, de certains logiciels ou d'autres appareils, ceux-ci sont présumés ne pas être nécessaires à l'exécution du travail.

dienst om zijn telewerker in gelegenheid te stellen bij ICT-problemen met het bedrijf contact op te nemen.

De werkgever spreekt met zijn telewerker af hoe de rapportage zal gebeuren. Indien deze rapportage vervat zit in de door de werkgever ter beschikking gestelde informaticatoepassing, dan moet de telewerker daarvan op de hoogte worden gebracht voor aanvang van het telewerken.

HOOFDSTUK 5

Organisatie van het telewerk

Art. 8

§ 1. Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk. Als het in het kader van de werkzaamheden mogelijk is, kan de werknemer hiervan afwijken. Hij dient zijn werkgever hiervan schriftelijk per e-mail of aangetekend schrijven op de hoogte te brengen en deze moet hiertoe zijn schriftelijk akkoord verlenen.

§ 2. Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever uitvoeren.

§ 3. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming.

HOOFDSTUK 6

Apparatuur

Art. 9

De werkgever is verantwoordelijk voor het ter beschikking stellen, het installeren en het onderhouden van de voor het telewerk benodigde apparatuur en software.

De werkgever dient een computer of laptop ter beschikking te stellen van de telewerker, met daarop programma's die voorzien zijn van de nodige licenties. Indien de werkgever geen printer, scanner, bepaalde software of andere toestellen ter beschikking stelt, wordt er van uit gegaan dat deze niet nodig zijn voor het uit te voeren werk.

Art. 10

L'employeur veille au bon fonctionnement du matériel informatique et des logiciels et il offre un soutien par le biais d'un service d'assistance interne ou externe.

Art. 11

L'employeur veille à ce que les équipements qu'il met à disposition soient assurés, tant en responsabilité civile envers les tiers dans le cadre de la responsabilité extracontractuelle que par le biais d'une assurance "tous risques" couvrant les détériorations. Un abandon de recours est en tout état de cause prévu pour la responsabilité éventuelle des membres de la famille vivant à l'adresse de travail à l'égard du matériel mis à disposition par l'employeur qui est couvert par cette assurance. L'employeur peut éventuellement contracter une telle assurance "tous risques" pour lui-même et assumer lui-même le dommage.

Art. 12

Le télétravailleur prend soin en bon père de famille des équipements et logiciels mis à sa disposition. La politique normale de protection de la vie privée relative aux données dont il dispose pour exécuter son travail reste d'application pendant l'exercice du télétravail. Le travailleur n'est pas autorisé à apporter des modifications au matériel informatique ou à installer des logiciels sur l'équipement mis à sa disposition sans consultation préalable de l'employeur. Le télétravailleur prend également soin des documents mis à sa disposition pour l'accomplissement de sa tâche et il est tenu à une stricte obligation de confidentialité.

Art. 13

En cas de panne d'un équipement ou logiciel mis à sa disposition par l'employeur, le télétravailleur en informe immédiatement l'employeur. S'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail à la suite d'un cas de force majeure, le télétravailleur doit en informer l'employeur sans délai.

Art. 10

De werkgever draagt zorg voor de goede werking van de hard- en software en biedt ondersteuning door middel van een interne of externe helpdesk.

Art. 11

De werkgever zorgt voor de verzekering van de apparatuur die hij ter beschikking stelt, zowel in aansprakelijkheid tegenover derden in het kader van de extracontractuele aansprakelijkheid als een verzekering "alle risico's" in geval van beschadiging. In elk geval wordt er afstand van verhaal verleend voor de eventuele aansprakelijkheid van de inwonende gezinsleden op het werkadres ten opzichte van het door de werkgever ter beschikking gestelde materiaal, dat door deze verzekering gedekt is. Eventueel mag de werkgever zichzelf verzekeren voor dergelijke dekking voor "alle risico's" en zelf instaan voor de schade.

Art. 12

De telewerker gaat zorgvuldig als een goede huisvader om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur en software. Het normale privacybeleid ten opzichte van de gegevens waarover hij beschikt om zijn werk uit te voeren, blijven geldig tijdens telewerk. Het is de werknemer niet toegestaan om aanpassingen uit te voeren aan de hardware of software te installeren op de ter beschikking gestelde apparatuur zonder voorafgaand overleg met de werkgever. Ook gaat de telewerker omzichtig te werk met documenten die hem voor de uitoefening van zijn of haar taak ter beschikking zijn gesteld en is hij gebonden door de strikte geheimhoudingsplicht.

Art. 13

De telewerker brengt de werkgever onmiddellijk op de hoogte van een defect aan de door hem ter beschikking gestelde apparatuur of software. Indien hij in geval van overmacht zijn werk niet kan uitvoeren, dient de telewerker de werkgever daarvan ogenblikkelijk op de hoogte te stellen.

CHAPITRE 7

Protection des données

Art. 14

L'employeur est tenu de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées à des fins professionnelles et qui arrivent entre les mains du télétravailleur par le biais d'Internet. Le télétravailleur n'installera aucun logiciel sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur sans l'accord exprès de ce dernier.

CHAPITRE 8

Sécurité et santé

Art. 15

Les prescriptions en vigueur dans l'entreprise en matière de sécurité et de santé restent intégralement d'application en cas de télétravail. La fonction de contrôle doit également pouvoir s'exercer sur le lieu du télétravail, pour autant que les personnes chargées du contrôle aient été autorisées par le télétravailleur à pénétrer dans le logement ou sur le lieu du télétravail.

Toute visite doit être préalablement notifiée au télétravailleur.

Tant l'employeur que le télétravailleur peuvent demander une visite d'inspection.

CHAPITRE 9

Formation et évolution de carrière

Art. 16

Les télétravailleurs doivent bénéficier de formations similaires à celles qui sont habituellement dispensées au sein de l'entreprise ou de l'organisation.

HOOFDSTUK 7

Bescherming van gegevens

Art. 14

De werkgever dient de nodige maatregelen te nemen om in de gegevensbescherming te voorzien van de data die voor professionele doeleinden gebruikt worden en die via het internet tot bij de telewerker komen. De telewerker zal geen software installeren op de computer die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld zonder zijn uitdrukkelijk akkoord.

HOOFDSTUK 8

Veiligheid en gezondheid

Art. 15

De binnen de onderneming geldende voorschriften aangaande veiligheid en gezondheid blijven onverminderd van toepassing bij telewerken. Zij moeten hun controlefunctie ook op de plaats van het telewerk van de telewerker kunnen uitvoeren, zij het dat ze voor het betreden van de woning of de plaats van telewerken de toelating van de telewerker moeten hebben.

Een mogelijk bezoek moet op voorhand ter kennis worden gebracht van de telewerker.

Zowel de werkgever als de telewerker kunnen een inspectiebezoek aanvragen.

HOOFDSTUK 9

Opleiding en loopbaanontwikkeling

Art. 16

Telewerkers moeten gelijkaardige opleidingen krijgen als gebruikelijk is binnen het bedrijf of de organisatie.

CHAPITRE 10

Indemnités

Art. 17

Lorsqu'il exerce ses activités à son domicile, le télétravailleur perçoit une indemnité mensuelle, à calculer éventuellement au prorata, de 85 euros par mois.

Sur le plan fiscal, ce défraiement est considéré comme le paiement des dépenses propres à l'employeur et n'est pas taxé conformément à la circulaire 2020/C/100 du 14 juillet 2020 du SPF Finances relative "aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail".

CHAPITRE 11

Entrée en vigueur

Art. 18

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Elle n'est d'application que lorsque l'autorité rend le télétravail obligatoire ou l'a déjà rendu obligatoire. Elle ne s'applique plus dès que l'autorité suspend l'obligation de télétravailler. À ce moment-là, les contrats de travail existants seront à nouveau appliqués dans leur intégralité.

4 février 2021

HOOFDSTUK 10

Vergoedingen

Art. 17

Wanneer de telewerker in zijn eigen woning zijn werkzaamheden uitvoert, krijgt hij hiervoor een maandelijks vergoeding, eventueel *pro rata* te verrekenen, van 85 euro per maand.

Deze onkostenvergoeding wordt fiscaal beschouwd als betaling van onkosten eigen aan de werkgever en is niet belast, en dit overeenkomstig circulaire 2020/C/100 van 14 juli 2020 van de FOD Financiën over "kosten eigen aan de werkgever voor thuiswerk".

HOOFDSTUK 11

Inwerkingtreding

Art. 18

Deze wet treedt in werking op de dag van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Zij wordt slechts van toepassing wanneer de overheid het telewerk verplicht stelt of reeds verplicht heeft. Zij zal niet langer van toepassing zijn wanneer de overheid het telewerk niet langer verplicht stelt. Op dat ogenblik worden de bestaande arbeidsovereenkomsten weer volledig toegepast.

4 februari 2021

Ellen SAMYN (VB)
 Marijke DILLEN (VB)
 Hans VERREYDT (VB)
 Erik GILISSEN (VB)