

Question n° 1192 de Madame la députée Nadia Moscufo du 01 mars 2023 (Fr.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:

La révision du cadre sur le télétravail.

Cela fait presque deux ans que vous avez demandé aux interlocuteurs sociaux d'élaborer un nouveau cadre sur le télétravail. Face à un accord qui peinait à arriver à cause du blocage du patronat, vous avez déposé un ultimatum au 31 décembre 2022. Ensuite, vous nous avez fait savoir que cet ultimatum serait retardé étant donné que les partenaires sociaux se rapprochaient d'un accord.

Nous arrivons en mars 2023 et nous constatons qu'il n'y a toujours pas d'accord sur le sujet.

1. a) Quand est-ce que le cadre sur le télétravail sera réformé?

b) Allez-vous attendre un éventuel accord des partenaires sociaux ou allez-vous déposer votre proposition?

2. a) Vous avez déclaré qu'une indemnité "télétravail" serait obligatoire s'il n'y avait pas d'accord entre interlocuteurs sociaux. Pouvez-vous en dire plus?

b) Quel sera son montant?

c) Allez-vous notamment vous assurer que l'ensemble des télétravailleurs soit indemnisé à hauteur de leurs coûts, énergie incluse?

3. Nous recevons de nombreux retours d'abus d'employeurs en matière de télétravail et de temps de travail. En effet, il s'avère que certains patrons considèrent, arbitrairement, le télétravail comme du travail à domicile et en profitent pour outrepasser la législation sur le temps de travail (enregistrement du temps de travail, jour de récupération, temps de repos, etc.).

Qu'allez-vous faire pour lutter contre ces pratiques?

Vraag nr. 1192 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Nadia Moscufo van 01 maart 2023 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:

Herziening van het kader voor telewerk.

Bijna twee jaar geleden hebt u de sociale partners gevraagd een nieuw kader voor telewerk uit te werken. Omdat een akkoord uitbleef doordat de werkgevers het been stijf hielden, hebt u een ultimatum gesteld: als er op 31 december 2022 geen akkoord bereikt zou zijn, zou u uw eigen voorstel indienen. Vervolgens hebt u ons laten weten dat het ultimatum verschoven werd, aangezien de sociale partners stilaan nader tot elkaar kwamen en er een akkoord in zicht zou zijn.

Het is intussen maart 2023, en we moeten vaststellen dat er nog altijd geen akkoord is.

1. a) Wanneer zal de herziening van het kader voor telewerk rond zijn?

b) Zult u een eventueel akkoord van de sociale partners afwachten, of zult u uw eigen voorstel indienen?

2. a) U hebt verklaard dat een telewerkvergoeding verplicht zou worden als de sociale partners er niet in slagen een akkoord te bereiken. Kunt u daar nadere informatie over verstrekken?

b) Hoeveel zal die vergoeding bedragen?

c) Zult u er met name voor zorgen dat alle telewerkers vergoed worden voor hun kosten, met inbegrip van hun energiekosten?

3. We ontvangen veel berichten over misbruik inzake telewerk en arbeidstijd door werkgevers. Sommige werkgevers blijken telewerk willekeurig als thuiswerk te beschouwen en maken daarvan gebruik om de wetgeving over de arbeidstijd (arbeidstijdregistratie, compensatiedagen, rusttijden, enz.) te omzeilen.

Wat zult u doen om dergelijke praktijken aan te pakken?

Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 11 avril 2023, à la question n° 1192 de Madame la députée Nadia Moscufo du 01 mars 2023 (Fr.):

1. Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail n'ont pas encore trouvé d'accord sur une révision de la réglementation actuelle sur le télétravail. Selon les dernières informations dont je dispose, un accord est possible à la fin de ce mois. Toutefois, cet accord devra ensuite être analysé.

Je ne peux donc pas encore donner de délai pour une éventuelle réforme de cette réglementation.

Comme indiqué dans ma note de politique générale pour 2023, en l'absence de résultat concret des discussions au sein du Conseil National du Travail, je ferai une proposition au gouvernement.

2. L'indemnité de télétravail est un élément de la proposition que je pourrais déposer. Je ne peux pas fournir plus d'informations sur les modalités de cette proposition pour le moment.

3. Le télétravail structurel est soumis aux dispositions de la convention collective de travail (CCT) n° 85 du 9 novembre 2005 sur le télétravail, conclue au sein du Conseil National du Travail.

Quant à l'organisation du télétravail, la CCT n° 85 prévoit notamment les garanties suivantes:

- le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur;
- le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise;
- la charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Les employeurs doivent se conformer à ces dispositions en ce qui concerne leurs travailleurs qui effectuent du télétravail.

En cas d'abus, le travailleur peut déposer plainte auprès des services d'inspection qui y feront suite.

En outre, je rappelle que la loi du 3 octobre 2022 impose un véritable droit à la déconnexion pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs. Une convention collective de travail doit être conclue et déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi.

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 11 april 2023, op de vraag nr. 1192 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Nadia Moscufo van 01 maart 2023 (Fr.):

1. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad hebben nog geen akkoord bereikt over de evaluatie van de huidige regelgeving inzake telewerk. Volgens de laatste informatie waar ik over beschik, is een akkoord eind deze maand mogelijk. Dit akkoord zal dan evenwel dienen geanalyseerd te worden.

Ik kan dan ook nog geen termijn geven voor een eventuele hervorming van deze regelgeving.

Zoals opgenomen in mijn beleidsnota voor 2023, zal ik, Bij gebrek aan een concreet resultaat van de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad, zelf in de regering een voorstel neerleggen.

2. De vergoeding voor telewerk is een element van het voorstel dat ik mogelijk zal neerleggen. Ik kan op dit moment nog geen verdere informatie geven over de modaliteiten van dit voorstel.

3. Het structureel telewerk is onderworpen aan de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Voor wat betreft de organisatie van het telewerk biedt de CAO nr. 85 onder meer de volgende waarborgen:

- wat de arbeidsvoorwaarden betreft, geniet de telewerker dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken;
- binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker organiseert zelf zijn werk;
- voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

De werkgever dient deze bepalingen na te leven ten aanzien van zijn werknemers die telewerk verrichten.

In geval van misbruik kan de werknemer klacht indienen bij de inspectiediensten, die hieraan gevolg zullen geven.

Bovendien herinner ik eraan dat de wet van 3 oktober 2022 een reëel recht op ont koppeling oplegt aan werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen. Er moet een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten en neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid.

Cette CCT mentionne au moins les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur à ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail ainsi que les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis.

Elle doit prévoir également des formations et des actions de sensibilisation à destination des travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Deze CAO vermeldt minstens de praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht van de werknemer om buiten de werkuren niet bereikbaar te zijn en de instructies voor het gebruik van digitale hulpmiddelen die ervoor zorgen dat de rusttijden, de vakantie, het privé- en gezinsleven van de werknemer worden gewaarborgd.

Zij moet ook voorzien in opleiding en bewustmakingsmaatregelen voor werknemers en leidinggevend personeel met betrekking tot een verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan een buitensporige verbinding.