

SÉNAT DE BELGIQUE

Session 2018-2019

6 novembre 2018

Question écrite n° 6-2001

de Lode Vereeck (Open Vld)

au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur

Télétravail - Incitants pour le secteur privé - Actions et mesures fédérales - Encodage séparé au niveau de la gestion des salaires - Adaptation éventuelle de la législation

travail à distance
entreprise privée

6/11/2018 Verzending vraag
(Einde van de antwoordtermijn: 6/12/2018)
6/12/2018 Antwoord

Question n° 6-2001 du 6 novembre 2018 : (Question posée en néerlandais)

Il ressort d'une étude qualitative réalisée par l'entreprise Acerta, spécialisée dans la gestion des ressources humaines, que le télétravail est en pleine expansion. Nous ne pouvons malheureusement pas parler de chiffres concrets car les employeurs n'ont actuellement pas l'obligation d'enregistrer le télétravail en tant que tel dans le cadre du traitement des salaires. Bref, nous ne pouvons exporter des données ou statistiques nous donnant une image claire et surtout correcte de la situation.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable met l'accent sur le télétravail occasionnel. Le télétravail structurel était en effet déjà régi par une loi datant de 2005. Indépendamment de ce cadre légal, des directives propres à l'entreprise ou un addendum au contrat de travail restent souhaitables.

Le télétravail présente deux grands avantages:

moins d'embouteillages;

un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Le 20 septembre 2018, durant la Semaine de la mobilité, a eu lieu la Journée nationale du télétravail qui a à nouveau mis en évidence l'incidence importante du télétravail en termes de réduction du trafic sur les routes belges.

Le gouvernement flamand a déjà dégagé des subsides pour inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de la mobilité et des modes de déplacement durables entre le domicile et le lieu de travail. Le Pendelfonds (Fonds des navetteurs) se focalise par exemple sur les trajets domicile-lieu de travail effectués à vélo.

BELGISCHE SENAAT

Zitting 2018-2019

6 november 2018

Schriftelijke vraag nr. 6-2001

van Lode Vereeck (Open Vld)

aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel

Telewerk - Stimuleren in de privésector - Federale acties en maatregelen - Aparte codering in de loonadministratie - Mogelijke aanpassing van de wetgeving

werk op afstand
particuliere onderneming

6/11/2018 Verzending vraag
(Einde van de antwoordtermijn: 6/12/2018)
6/12/2018 Antwoord

Vraag nr. 6-2001 d.d. 6 november 2018 : (Vraag gesteld in het Nederlands)

Uit kwalitatief onderzoek van HR bedrijf Acerta blijkt dat telewerk sterk in opmars is. Helaas kunnen we niet spreken van harde cijfers omdat er momenteel geen verplichting is voor werkgevers om telewerk als dusdanig te registreren tijdens de loonsverwerking. Kortom, wij kunnen geen data of statistieken exporteren die ons een duidelijk én vooral correct beeld geven.

In de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk ligt de focus op het occasioneel telewerk. Over het structureel telewerk bestond immers al wetgeving, die dateert van 2005. Los van dit wettelijke kader blijft een bedrijfseigen policy of addendum aan de overeenkomst aangewezen.

Telewerk heeft twee grote voordelen:

minder files;

een betere balans tussen werk en gezin.

Op 20 september 2018, tijdens de Week van de mobiliteit, vond de Nationale Thuiswerkdag plaats. Deze laatste Nationale Thuiswerkdag heeft opnieuw onderlijnd welk groot effect telewerk heeft op de Belgische wegen.

Vanuit de Vlaamse regering werden er al subsidies vrijgemaakt om bedrijven aan te sporen actief deel te nemen aan de verbetering van de mobiliteit en het duurzaam woon werkverkeer. Het Pendelfonds focust zich bijvoorbeeld op het woon werkverkeer met de fiets.

Het transversale karakter van mijn vragen ligt besloten in het feit dat telewerk een groot effect heeft op milieu en verkeer, doordat er

Le caractère transversal de mes questions tient au fait que le télétravail, parce qu'il réduit les embouteillages, a un impact important sur l'environnement et le trafic, qui sont des compétences régionales, tandis que l'emploi et la concertation sociale relèvent du pouvoir fédéral.

Je souhaite poser les questions suivantes au ministre :

1) Quelles sont les actions et mesures fédérales qui encouragent les employeurs du secteur privé à mettre en place des formes alternatives d'organisation du travail telles que le télétravail périodique ? Je souhaiterais obtenir une liste de ces mesures et actions avec pour chacune l'indication de son impact budgétaire.

Si aucune action et mesure fédérale n'existe : pourquoi de telles actions et mesures n'ont-elles pas encore été introduites ? Le seront-elles à l'avenir ? Dans l'affirmative, dans quel délai ?

2) Pourquoi n'existe-t-il pas d'obligation d'encoder le télétravail de manière séparée au niveau de la gestion des salaires ? Sera-t-il question à l'avenir d'une rémunération spécifique ou séparée pour les travailleurs qui font (peuvent faire) du télétravail en lieu et place de l'abonnement social alternatif dont il n'est pas question en cas de télétravail puisqu'il n'y a pas de déplacement vers le lieu du travail ?

3) Un plan d'action et une adaptation de la législation semblent indiqués compte tenu des multiples effets positifs du télétravail sur la société. Qu'en pensez-vous ?

Réponse reçue le 6 décembre 2018 :

Au niveau fédéral, la politique visant à stimuler le télétravail dans le secteur privé consistait, jusqu'à présent, principalement à développer un cadre réglementaire approprié pour le télétravail.

La loi du 20 juillet 2006 a fixé un cadre juridique pour le télétravail structurel dans la législation relative aux contrats de travail, en complément de la convention collective n° 85 sur le télétravail, conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire. La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a fait de même pour le télétravail occasionnel.

Afin de mettre en évidence les possibilités de télétravail occasionnel, j'ai lancé, l'an dernier, en collaboration avec l'Institut royal météorologique (IRM), l'alerte « travail à domicile ». Cette mesure a pour conséquence que le système d'avertissement de l'IRM déclenchera une alerte de travail à domicile en cas de conditions météorologiques extrêmes, appelant les employeurs et les employés à utiliser au maximum le travail à domicile afin d'éviter toute perturbation du trafic. Ainsi, en cas de (risque de) conditions atmosphériques pouvant perturber gravement le trafic routier, les entreprises sont en mesure d'organiser et d'activer le télétravail (occasionnel) à grande échelle.

Bien entendu, l'organisation du télétravail reste une affaire qui est réglée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, la situation concrète du travail et l'organisation du travail étant des facteurs décisifs. En ce qui concerne les modalités du télétravail, les parties doivent parvenir à un accord entre elles. Comme c'est le cas pour les autres clauses d'un contrat de travail, aucune communication ne doit être faite au gouvernement sur l'existence et le contenu de ces ententes. L'intention ne peut être d'imposer aux entreprises des charges administratives encore plus lourdes que ce n'est déjà le cas. Pour cette raison, il n'y a pas non plus d'obligation de coder séparément le télétravail dans le cadre de l'administration salariale.

Actuellement, le cadre législatif existant en matière de télétravail semble répondre pleinement aux besoins sociaux dans ce domaine. Jusqu'à présent, je n'ai reçu aucun signal des partenaires sociaux

minder files zijn, hetgeen bevoegdheden zijn van de Gewesten. Werk en sociaal overleg zijn dan weer federale bevoegdheden.

Ik heb volgende vragen voor de geachte minister:

1) Welke federale acties en maatregelen bestaan er om de werkgevers in de privésector te stimuleren tot het implementeren van alternatieve arbeidsorganisatievormen zoals periodiek telewerk? Graag kreeg ik een lijst met vermelding van de budgettaire impact van elke maatregel of actie.

Indien er nog geen federale acties en maatregelen zijn: waarom werden deze nog niet geïntroduceerd? Zal u die in de toekomst introduceren? Zo ja, binnen welke termijn?

2) Waarom bestaat er geen verplichting tot het apart coderen van telewerk in de loonadministratie? Zal er in de toekomst sprake zijn van een specifieke of aparte vergoeding voor werknemers die aan telewerk (mogen) doen in plaats van het alternatief sociaal abonnement, dat bij telewerk niet aan de orde is bij gebrek aan verplaatsing naar de werkplaats?

3) Gezien de meervoudige maatschappelijke en positieve effecten van het telewerk lijkt een actieplan en een aanpassing van de wetgeving aangewezen. Wat is uw visie daarover?

Antwoord ontvangen op 6 december 2018 :

Op federaal vlak is het beleid met betrekking tot het stimuleren van telewerk in de privésector tot nu toe vooral gericht geweest op het uitwerken van een geschikt regelgevend kader voor het telewerk.

Met de wet van 20 juli 2006 werd voor het structureel telewerk een rechtskader uitgewerkt in de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, in aanvulling op de algemeen verbindend verklaarde cao nr. 85 betreffende het telewerk die werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad. Met de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd hetzelfde bewerkstelligd voor het occasioneel telewerk.

Om de mogelijkheden van occasioneel telewerk in de verf te zetten, heb ik verleden jaar in samenwerking met het Koninklijk Meteorologisch Instituut (KMI) het zogenaamde thuiswerkalarm gelanceerd. Deze maatregel houdt in dat bij noodweer het waarschuwingssysteem van het KMI vanaf code oranje wordt ingeschakeld als thuiswerkalarm, waarbij een oproep wordt gedaan aan werkgevers en werknemers om zoveel mogelijk gebruik te maken van thuiswerk teneinde verkeershinder te vermijden. Dit moet bij (een risico op) slechte weersomstandigheden die het verkeer ernstig (kunnen) bemoeilijken, toelaten om (occasioneel) telewerk op grotere schaal te organiseren en laten activeren door de ondernemingen.

Uiteraard is het zo dat het organiseren van telewerk een zaak blijft die in onderling overleg wordt geregeld tussen werkgever en werknemer, waarbij de concrete werksituatie en arbeidsorganisatie doorslaggevende factoren vormen. Met betrekking tot de modaliteiten van het telewerk dienen de partijen een akkoord te sluiten met elkaar. Net zoals het geval is voor andere bedingen in een arbeidsovereenkomst, dient over het bestaan en de inhoud van die afspraken geen communicatie te gebeuren naar de overheid. Het kan immers niet de bedoeling zijn om ondernemingen met nog meer administratieve lasten te confronteren dan nu reeds het geval is. Om die reden bestaat er ook geen verplichting om telewerk apart te coderen in het kader van de loonadministratie.

indiquant que des changements devraient être envisagés dans ce domaine.

Op dit ogenblik lijkt het bestaande wetgevend kader inzake telewerk volledig te voldoen aan de maatschappelijke noden op dit vlak. Ik heb vanuit de hoek van de sociale partners tot nu toe geen signalen ontvangen dat op dit vlak wijzigingen zouden moeten worden overwogen.