

BELGISCHE SENAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2007

12 JULI 2007

Wetsvoorstel betreffende telewerk
(Ingediend door mevrouw Olga Zrihen c.s.)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van een voorstel dat reeds op 22 september 2004 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 3-845/1 — 2003/2004).

Telewerk is in de jaren tachtig ontstaan en ontwikkelde zich aanvankelijk in een ongunstige omgeving. De hoge kostprijs van de informatietechnologieën, de vereiste gegevens te beschermen en de veranderingen in de arbeidsorganisatie waren de belangrijkste redenen waarom telewerk tijdelijk een mislukking was.

De context van de jaren negentig heeft die trend omgekeerd, want toen waren eindelijk de voorwaarden voor zijn huidige ontwikkeling vervuld. Sinds 1994 stijgt het aantal telewerkers jaarlijks en gaan steeds meer werkgevers en werknemers hun standpunt over dat onderwerp herzien. Het komt erop aan zich aan te passen aan de nieuwe situatie op de arbeidsmarkt en in de productiewijzen, waarbij telewerk een fundamenteel gegeven wordt in de informatie-maatschappij.

Het komt er ook op aan tegemoet te komen aan de verzuchtingen van de werknemers, van wie er een aantal althans voordeel in zien thuis te werken of verplaatsingen te verminderen, om hun arbeidstijd anders te ordenen, om hun werk beter met hun privéleven te combineren, voor meer comfort en betere arbeidsomstandigheden, of nog om de arbeidsvoorwaarden aan te passen aan een motorische handicap.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2007

12 JUILLET 2007

Proposition de loi relative au télétravail
(Déposée par Mme Olga Zrihen et consorts)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 22 septembre 2004 (doc. Sénat, n° 3-845/1 — 2003/2004).

Apparu dans les années quatre-vingts, le télétravail a d'abord évolué dans un environnement qui n'était pas propice à son développement. Le coût élevé des technologies de l'information, la nécessité de protéger les informations et les mutations dans l'organisation du travail sont les principales raisons qui ont voué le télétravail à un échec momentané.

Le contexte des années nonante a inversé la tendance, réunissant enfin les conditions indispensables à son développement contemporain. D'ailleurs, depuis 1994, le nombre de télétravailleurs s'accroît annuellement et de plus en plus d'employeurs et d'employés commencent à modifier leur point de vue sur le sujet. Il s'agit de s'adapter aux nouvelles données du marché de l'emploi et des modes de productions dont le télétravail devient un élément fondamental au sein de la société de l'information.

Il s'agit également de répondre aux aspirations des travailleurs qui, pour un certain nombre en tout cas, trouvent des avantages à travailler à domicile ou à réduire leurs déplacements, qu'il s'agisse d'aménagement du temps de travail et de meilleure conciliation avec la vie privée, de confort et d'amélioration des conditions de travail ou encore d'adaptation des conditions de travail à un handicap moteur.

Het komt er ten slotte op aan van de technologische ontwikkelingen op het gebied van informatie en communicatie te profiteren om de verplaatsingen tussen woon- en werkplaats te verminderen en op die manier een concrete bijdrage te leveren om het mobiliteitsprobleem en de vervuiling die eruit voortvloeien op te lossen.

De vraag die de meeste waarnemers steeds weer stellen is wat er ontbrak en wat er misschien nog steeds ontbreekt opdat telewerk werkelijk tot het dagelijks leven gaat behoren van de werknemers die dat verlangen. Enerzijds is er het probleem van het verspreiden van de kennis inzake techniek en informatica. Anderzijds moet men de werknemers alle waarborgen kunnen bieden inzake hun sociale rechten en hun statuut. Dat betekent dat men het recht van de werknemers moet aanpassen aan de ontwikkeling van een arbeidsmiddel en -methode, zonder het af te zwakken.

Het is de doelstelling van dit wetsvoorstel aan te sluiten bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de verworven rechten van die wet aan te passen aan de situatie van het telewerk, door inspiratie te putten uit het kaderakkoord tussen de Europese sociale partners, dat in juli 2002 ondertekend werd. Onderstaande artikelen zullen het mogelijk maken de toestand van de diverse vormen van telewerk op te helderen of het nu thuis dan wel in een telecentrum wordt verricht. Dankzij dit alles moeten de werknemers beter worden beschermd en mag er geen onzekerheid meer bestaan in de relatie werknemer-werkgever.

We proberen geen « tabula rasa » te maken met de bestaande wetgeving, maar wel de verworvenheden van het verleden te gebruiken en de struikelstenen ervan te vermijden.

De bestaande Belgische wetgeving

Er bestaat in België nog geen aangepaste wetgeving voor telewerk. Het kaderakkoord tussen de sociale partners op Europees niveau kan voor opheldering zorgen. De definitie waarop dat kaderakkoord rust, is de volgende: « *On entend par télétravail toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière* ». Men verwijst duidelijk naar de werkplaats die niet het bedrijf zelf is, maar een andere plaats, die een telecenter kan zijn (een gedecentraliseerde zetel van de onderneming) of de woonplaats van de werknemer.

Il s'agit enfin de profiter des évolutions technologiques notamment dans les domaines de l'information et de la communication pour réduire les déplacements domicile à lieu de travail et apporter ainsi une contribution concrète aux problèmes de mobilité et de pollution qui en découlent.

La question récurrente d'une majorité d'observateurs est de savoir ce qu'il a manqué et manque peut-être encore pour que le télétravail fasse réellement partie du quotidien des travailleurs qui le désirent. À cette interrogation, il existe un problème de généralisation des connaissances en matières techniques et informatiques d'une part. D'autre part, il faut pouvoir apporter toutes les garanties aux travailleurs en ce qui concerne leurs droits sociaux et leurs statuts. Cela signifie adapter sans déformer le droit de ces travailleurs à l'évolution d'un outil et d'une méthode de travail.

L'objectif de cette proposition de loi est de s'inscrire dans l'esprit de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et d'adapter les acquis de cette loi à la situation du télétravail en s'inspirant de l'accord-cadre entre partenaires sociaux européens, signé en juillet 2002. Les articles qui suivent permettront de clarifier la situation des différents types de télétravail, qu'il soit presté à domicile ou dans un télécentre. Tout ceci doit permettre une plus grande protection des travailleurs et éviter de laisser planer des incertitudes dans les relations entre le travailleur et l'employeur.

Nous ne tentons pas de faire une « *tabula rasa* » des législations existantes mais bien d'utiliser les acquis du passé et d'éviter leurs écueils.

Législation belge existante

Le télétravail ne dispose pas encore d'une législation adéquate en Belgique. Un accord-cadre entre partenaires sociaux au niveau européen peut clarifier la situation. La définition sur laquelle s'appuie cet accord-cadre s'expose comme suit: « *On entend par télétravail toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux, de façon régulière* ». On fait clairement allusion au lieu de travail qui n'est pas l'entreprise elle-même, mais bien un autre lieu qui peut être un télécentre (siège décentralisé de l'entreprise) ou le domicile du travailleur.

In België bestaan alleen de artikelen die bij de wet van 6 december 1996 (*Belgisch Staatsblad* van 24 december 1996) zijn ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders regelt. De wet geldt voor bedienden en arbeiders, ook bij deeltijds telewerk. Hij verplicht de werkgever te zorgen voor de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen. Het contract moet de voorwaarden inzake de vergoeding van de kosten, inzake de arbeidsplaats en -tijd, alsook de beschrijving van de arbeid schriftelijk vastleggen. Bepaalde punten zijn evenwel niet gedetailleerd in de wet geregeld. Dat geldt bijvoorbeeld voor de aard van de hulpmiddelen die de werkgever de werknemers ter beschikking moet stellen.

Het ontbreekt echter aan wettelijke bepalingen om deze manier van werken te regelen en vooral aan een geheel van beschermende regels. Onze bedoeling is een echte beveiliging tot stand te brengen, om elk misbruik te voorkomen. Reeds lang is vooropgesteld dat telewerk een vrijwillige en omkeerbare keuze moet zijn. Die vrijwillige keuze van de werknemer om van werkwijze te veranderen wordt meestal gemaakt omdat men meer levenscomfort wenst en dus een betere productiviteit. Niettemin blijft er een waas hangen rond de wettelijke aspecten van telewerk. Het is wenselijk daar een oplossing voor te bieden om die manier van werken op harmonieuze wijze in onze informatiemaatschappij in te schakelen.

In het regeerakkoord vorige van 10 juli 2003; drukt de regering zich als volgt uit: « Het tele- en thuiswerk zal worden gestimuleerd via het aanmoedigen van breedbandaansluitingen, en een aangepast wettelijk en juridisch statuut voor deze werknemers, met respect voor de rechten van de werknemers. ». We moeten inderdaad met het recht van de werknemers begaan zijn, aangezien telewerk aan de verlangens van de werknemers kan tegemoet komen door hun stress te verminderen en hun autonomie op te voeren. Telewerk zal ook voordelig zijn voor de ondernemingen, aangezien het hun behoeften kan bevredigen indien het in optimale omstandigheden wordt toegepast.

Tevens moet worden gewezen op een belangrijk punt van die doorbraak in de wetgeving: ze zal ongetwijfeld de sociaal-economische integratie van personen met een handicap en met een beperkte mobiliteit vergemakkelijken. Een aantal architecturale hinderpalen die de toegang bemoeilijken tot alle overheids- of privé-instellingen en een flagrant gebrek aan enthousiasme vanwege de werkgevers beletten de harmonieuze integratie van die werknemers in de arbeidsmarkt. Tevens blijkt uit statistieken dat personen met een handicap als eersten ontslagen worden in een periode van herstructurering.

En Belgique, seuls les articles insérés par la loi du 6 décembre 1996 (*Moniteur belge* du 24 décembre 1996) dans la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978, viennent régler le contrat d'occupation de travailleurs à domicile. La loi s'applique aux employés et aux ouvriers, y compris en cas de télétravail à temps partiel. Elle oblige notamment l'employeur à assurer la mise à disposition de l'assistance, des moyens et des équipements nécessaires. Le contrat doit déterminer par écrit les conditions relatives au paiement des frais, au lieu et au temps de travail, ainsi que la description du travail. Certains points ne sont toutefois pas réglementés de façon détaillée dans la loi. C'est le cas, notamment, de la nature même des moyens que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs.

Il manque néanmoins des précisions législatives permettant de régler ce mode de travail et surtout un ensemble de règles de protection. Nous entendons ici instaurer un réel garde-fou pour éviter tout débordement. Certes, il est clarifié depuis longtemps que le télétravail doit être un choix volontaire et réversible. Ce choix volontaire du travailleur afin de changer de mode de travail se fait la plupart du temps dans un souci de confort de vie et donc d'une meilleure productivité. Mais il n'en demeure pas moins un flou entourant aujourd'hui des aspects légaux du télétravail et il serait opportun d'y apporter une solution afin d'encadrer harmonieusement ce mode de travail dans notre société de l'information.

Le gouvernement précédent s'exprimait comme suit dans l'accord de gouvernement du 8 juillet 2003 : « Le télétravail et le travail à domicile seront encouragés en stimulant notamment les connexions large bande, et en élaborant un statut légal et juridique adapté pour ces personnes, dans le respect des droits des travailleurs ». Effectivement, c'est de ce droit des travailleurs dont nous devons nous préoccuper, car le télétravail pourra répondre aux aspirations des travailleurs en diminuant leur stress et en augmentant leur autonomie. Le télétravail jouera aussi en faveur des entreprises, puisqu'il peut répondre à leurs besoins s'il est appliqué dans des conditions optimales.

En outre, il est nécessaire de soulever un point majeur de cette avancée législative: elle facilitera incontestablement la réinsertion socio-économique des personnes handicapées/à mobilité réduite. Un ensemble de barrières architecturales qui compliquent l'accès à tous les établissements publics ou privé et un manque d'enthousiasme flagrant de la part des employeurs empêchent l'intégration harmonieuse de ces travailleurs sur le marché de l'emploi. De plus, des études statistiques démontrent qu'en période de restructuration, ce sont les personnes porteuses de handicap qui sont parmi les premières à être licenciées.

Ons besluit is dat de mogelijkheid dat die organisatie van de arbeid zich in een omgeving met mobiliteitsproblemen ontwikkelt, een bijdrage kan zijn tot de vermindering van de moeilijkheden rond mobiliteit en tot de beperking van de CO₂-emissie in de atmosfeer.

Europese invloeden

De Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 had reeds de grondslag gelegd voor een kenniseconomie en voor een Europese Unie die opnieuw aanknoopt bij de volledige tewerkstelling. Die zogenaamde strategie van Lissabon spitste zich onder andere toe op de informatiemaatschappij en op het breedbandinternet, een vereiste voor telewerk. Analisten verwachten tegen 2010 in Europa 17 miljoen telewerkers, terwijl er nu ongeveer 10 miljoen zijn.

Op 16 juli 2002 werd een kaderakkoord over telewerk ondertekend tussen de Europese sociale partners. Dat akkoord sluit aan bij de Europese werkgelegenheidsstrategie en de Europese Raad van Lissabon heeft de sociale partners uitgenodigd om over akkoorden te onderhandelen om de arbeidsorganisatie te moderniseren, rekening houdend met de behoeften inzake flexibiliteit en productiviteit, maar ook en volgens ons vooral met de vraag naar werkzekerheid. Naar aanleiding van dat kaderakkoord vragen de sociale partners, opdat de intentie concreet vorm krijgt, dat die bepalingen in de diverse interne rechtsorden worden omgezet binnen drie jaar na ondertekening ervan (dus tegen juli 2005). Dat maakt harmonisering mogelijk en vooral de vorming van een algemeen kader op Europees niveau. De aanpak die wij via dit wetsvoorstel voorstellen, past dus in de geest van die Europese Raad.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

De opheldering van de begrippen en het vastleggen van de definities van telewerk, telecentra, mobiel telewerk, telewerkers, of ze nu permanent, deeltijds, of occasioneel telewerken, verhelpt het gebrek aan duidelijkheid dat niet werd opgevangen door de wet van 24 december 1996 betreffende de huisarbeiders. Dat zal misverstanden tussen werkgevers en werknemers voorkomen, maar zal ook meer duidelijkheid scheppen indien die termen in een vacature opduiken.

De percentages die in bepaalde definities worden gebruikt zijn de weerspiegeling van de verhoudingen inzake telewerk die het gebruikelijkst zijn op de arbeidsmarkt.

Pour conclure, dans un environnement soumis à des problèmes de mobilité, l'opportunité de voir se développer ce mode organisationnel du travail permettrait de contribuer à réduire les difficultés liées à la mobilité ainsi que de diminuer l'émission de CO₂ dans l'atmosphère.

Influences européennes

Le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 avait déjà placé les bases pour une économie de la connaissance et pour que l'Union européenne renoue avec le plein emploi. Cette stratégie, dite de Lisbonne, se focalisait, entre autres, sur la société de l'information et l'Internet à large bande, outil nécessaire au télétravail. En Europe, les analystes prévoient, d'ici 2010, 17 millions de télétravailleurs, alors qu'ils oscillent autour de 10 millions aujourd'hui.

Le 16 juillet 2002, un accord-cadre sur le télétravail a été signé entre les partenaires sociaux européens. Cet accord s'inscrit dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et le Conseil européen de Lisbonne a invité les partenaires sociaux à négocier des accords en vue de moderniser l'organisation du travail en prenant en compte les besoins de flexibilités et de productivité, mais aussi et surtout à nos yeux le souci de sécurité de l'emploi. À l'occasion de cet accord-cadre, les partenaires sociaux invitent, pour que l'intention se concrétise, la transposition de ces dispositions dans les différents ordres juridiques internes dans les trois ans de sa signature (avant juillet 2005 donc). Cela permet une harmonisation et surtout l'établissement d'un cadre général au niveau européen. La démarche que nous proposons par l'intermédiaire de cette proposition de loi s'inscrit donc dans l'esprit de ce Conseil européen.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

La clarification des notions et l'établissement de définitions du télétravail, des télécentres, du télétravail mobile, des télétravailleurs qu'ils soient permanents, alternés ou occasionnels permet de pallier l'absence de clarté qui n'avait pas été comblée par la loi du 24 décembre 1996 relative au travail à domicile. Ceci évitera des incompréhensions entre les employeurs et les travailleurs mais permettra aussi une plus grande clarté si ces termes apparaissent dans une offre d'emploi.

Les pourcentages employés dans certaines définitions reflètent les proportions les plus usitées sur le marché de l'emploi en matière de télétravail.

Artikel 3

Dat artikel vermeldt de soorten telewerk, die niet alle voltijds zijn. We hebben het nuttig geacht te vermelden wanneer de bepalingen van die wet van toepassing zullen zijn.

Artikel 4

Hier wordt beklemtoond dat de keuze voor telewerk vrijwillig gebeurt. Telewerk mag de werknemer in geen geval worden opgelegd.

De overgang naar telewerk mag de arbeidsvoorwaarden noch de financiële voorwaarden van de werknemer aantasten. Die manier van arbeiden mag niet worden ondermijnd, men mag de eventuele werknemers niet afschrikken; men dient wel de arbeidsvoorwaarden van de telewerkers te verbeteren.

Artikel 5

Telewerk is een andere manier van werken, die de werknemers die voor die formule kiezen de mogelijkheid moet bieden hun rechten te doen gelden alsof ze zich dagelijks naar hun bedrijf begaven. Die rechten hebben met de arbeidsorganisatie te maken en met de collectieve overeenkomsten.

Indien er zich binnen de onderneming carrièrekansen aandienen voor de bedienden, mogen de voorwaarden de werknemers die voor telewerk hebben gekozen niet uitsluiten. Ze moeten op gelijke voet met de andere bedienden worden behandeld. Tevens moeten ook de werknemers die voor de telewerkformule hebben gekozen, wanneer er opleidingen worden gegeven in de lokalen van de onderneming, daaraan kunnen deelnemen, opdat ze dezelfde kansen krijgen als de werknemers die werkzaam zijn in de bedrijfsvestiging.

Artikel 7

De verplichtingen van de werkgever op het gebied van de informatica, wat de ter beschikking gestelde software en de internettoegang betreft, moeten duidelijk worden bepaald, opdat de werknemer die voor telewerk heeft gekozen zich bewust is van de risico's die hij neemt indien hij buiten de wet handelt.

Men dient te voorkomen dat de werkgever op overdreven wijze verantwoordelijk wordt gesteld voor handelingen van de telewerker, aangezien de werkgever niet permanent kan toezien op de handelingen van de werknemer.

Article 3

Cet article fait état des types de télétravail, qui ne sont pas tous à temps plein. Nous avons estimé opportun de préciser quand les dispositions de la présente loi s'appliqueraient.

Article 4

Il s'agit de souligner le caractère volontaire du choix du télétravail. Le télétravail ne peut, en aucun cas, être imposé au travailleur.

Le passage au télétravail ne peut affecter les conditions de travail ainsi que les conditions financières du travailleur. Il ne faudrait pas fragiliser ce mode de travail: il ne s'agit pas de rebuter les éventuels travailleurs mais bien d'améliorer les conditions des télétravailleurs.

Article 5

Ce mode différent de travail qu'est le télétravail doit permettre aux travailleurs qui optent pour la formule du télétravail de faire valoir leurs droits comme s'ils se rendaient quotidiennement au sein de leur entreprise. Ces droits touchent à l'organisation du travail ainsi qu'aux conventions collectives.

Si des possibilités de carrière au sein de l'entreprise s'offrent aux employés, les conditions ne peuvent pas exclure les travailleurs ayant opté pour la formule du télétravail. Ils doivent être considérés sur le même pied d'égalité que les autres employés. En outre, si des formations sont dispensées au sein des locaux de l'entreprise, les travailleurs qui ont opté pour la formule du télétravail doivent aussi pouvoir y prendre part afin de jouir des mêmes opportunités que les travailleurs occupés sur le site de l'entreprise.

Article 7

Les obligations de l'employeur en matière informatique sur les logiciels mis à disposition et l'accès au réseau de l'Internet doivent être stipulées de manière claire pour que, *a priori*, le travailleur qui a opté pour la formule du télétravail soit conscient des risques qu'il encoure s'il agit en marge de la loi.

Il s'agit d'éviter que l'employeur ne soit rendu excessivement responsable d'actes du télétravailleur, car l'employeur ne peut surveiller de manière permanente les actes du travailleur.

Artikel 8

De keuze voor telewerk en de geografische verwijdering die daaruit voortvloeit, belet niet dat de telewerker wenst in de onderneming door te groeien en dat die wens concreet kan worden gerealiseerd.

De opleiding die de werknemers volgen die voor de telewerkformule hebben gekozen, is ook toegankelijk voor de andere werknemers, zodat er geen discriminatie onder de werknemers is.

Artikelen 9 en 10

In geen geval mag de werkgever beletten dat de werknemers die voor telewerk hebben gekozen, hun collectieve rechten genieten en dat ze ze bij een geschil doen gelden bij hun vakbondscel. Werknemers die voor de telewerkformule kiezen moeten de mogelijkheid hebben contact te nemen met de vakbonden van de onderneming, indien die er zijn. Ook de sociale verkiezingen moeten tot die rechten behoren.

Artikel 11

Dit is een verwijzing naar de passieve bekendmaking binnen de onderneming door het aanplakken van berichten. Die berichten moeten voor alle werknemers goed zichtbaar zijn, zodat de informatieverstrekking en de kansen om van werkwijze te veranderen maximaal zijn.

Artikel 12, 3°

De meeste telewerksituaties veroorzaken kosten die niet altijd gemakkelijk te declareren zijn. Dit artikel legt uit hoe de werknemers die voor telewerk hebben gekozen, tewerk moeten gaan. We hebben bepaald dat er bewijsstukken nodig zijn voor de kostennota's, maar ook dat die kosten essentieel en rechtstreeks met het telewerk verband moeten houden, om te voorkomen dat voor elke factuur (betreffende de woonplaats) een kostennota wordt gemaakt die aan de werkgever wordt overhandigd. Sommigen zouden hun werkgever al hun verwarmingskosten doen betalen. Wat dat betreft moeten de zaken absoluut duidelijk worden gesteld.

Artikel 13

De werkgever die verplichtingen heeft ten opzichte van zijn werknemers die aanwezig zijn in de lokalen van de onderneming, waardoor de gezondheid van de werknemers wordt beschermd, moet die verplichtingen ook naleven ten opzichte van de werknemers die voor telewerk hebben gekozen.

We vermelden het isolement om de werknemer die voor de telewerkformule heeft gekozen, de mogelijkheid te bieden zich naar de onderneming te begeven

Article 8

Le choix du télétravail et l'éloignement géographique qui en découle n'empêchent pas le télétravailleur d'avoir des souhaits de progression au sein de l'entreprise et que, concrètement, ceux-ci soient réalisables.

La formation que suivraient les travailleurs ayant opté pour la formule du télétravail est aussi accessible aux travailleurs afin d'éviter toute discrimination des travailleurs.

Articles 9 et 10

En aucun cas, l'employeur ne peut empêcher les travailleurs qui ont opté pour la formule du télétravail de jouir des droits collectifs et de pouvoir les faire valoir en cas de litige auprès de leur cellule syndicale. L'accès aux syndicats de l'entreprise, s'ils existent, doit aussi être possible pour les travailleurs qui optent pour la formule du télétravail. Ces droits doivent également s'étendre aux élections sociales.

Article 11

Il est fait allusion ici à la publicité passive au sein de l'entreprise par voie d'affichage. Cette publicité doit être visible et mise à la connaissance de tous les travailleurs afin de maximiser l'information et les opportunités de modification de mode de travail.

Article 12, 3°

La plupart des situations de télétravail occasionnent des frais qu'il n'est pas toujours aisé de déclarer. Cet article permet de clarifier comment les travailleurs qui ont opté pour la formule du télétravail devront agir. Nous avons précisé qu'il faut des documents probants pour les notes de frais mais aussi que ces frais soient essentiels et directement liés au télétravail, afin d'éviter que toute facture (relative au domicile) fasse l'objet d'une note de frais remise à l'employeur. Certains pourraient faire, par exemple, supporter la totalité des frais de chauffage à l'employeur. Il faut absolument que la situation soit clarifiée à ce sujet.

Article 13

L'employeur ayant des devoirs envers ses employés fréquentant les locaux de l'entreprise, ces conditions protégeant la santé des employés s'appliquent également aux travailleurs ayant choisi le télétravail.

Quand on fait allusion à l'isolement, c'est pour permettre au travailleur ayant opté pour la formule du télétravail de pouvoir se rendre à l'entreprise pour

om te voorkomen dat er eventueel eentonigheid ontstaat na de keuze voor het telewerk.

*
* *

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° telewerk : manier waarop arbeid wordt georganiseerd en/of uitgevoerd, waarbij gebruik wordt gemaakt van de informatietechnologieën, in het raam van een arbeidsovereenkomst voor bedienden of werklieden zoals geregeld door de wet van 7 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waardoor werk dat ook in de lokalen van de werkgever had kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige wijze buiten die lokalen wordt verricht;

2° permanent telewerk : telewerk dat minstens 90 % van de arbeidstijd beslaat;

3° deeltijds telewerk : telewerk dat 20 à 90 % van de arbeidstijd beslaat;

4° occasioneel telewerk : telewerk dat uitsluitend naast het werk op kantoor wordt verricht en dat minder dan 20 % van de arbeidstijd vertegenwoordigt;

5° mobiel telewerk : dat het telewerk naar gelang van het tijdstip gebeurt op verschillende plaatsen door middel van informatie- en communicatie-technologieën;

6° telecentra : satellietkantoren van de onderneming of van een groep ondernemingen, waar de werknemers hun arbeid verrichten door middel van telematicamaterieel waarmee ze hun resultaten kunnen

éviter une monotonie qui pourrait s'installer après le choix du télétravail.

Olga ZRIHEN.
Sfia BOUARFA.
Joelle KAPOMPOLÉ.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution

Art. 2

Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° télétravail : forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat d'employé ou d'ouvrier tels qu'ils sont réglés par la loi sur les contrats de travail du 7 juillet 1978, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière;

2° télétravail permanent : le télétravail qui occupe au moins 90 % du temps de travail;

3° télétravail alterné : le télétravail qui constitue 20 à 90 % du temps de travail;

4° télétravail occasionnel : le télétravail qui est presté exclusivement en addition du travail effectué au bureau et qui représente moins de 20 % du temps de travail;

5° télétravail mobile : le télétravail qui est effectué en différents endroits temporaires au moyen des technologies d'information et de communication;

6° télécentres : antennes décentralisées de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises, dans lesquelles des travailleurs effectuent leurs prestations de travail, au moyen de matériel télématique permettant de trans-

overzenden. Het telecentrum brengt de werknemers dichterbij hun woonplaats.

Art. 3

Indien slechts een gedeelte van de arbeid thuis of in een telecentrum wordt verricht, gelden de bepalingen van deze wet voor de arbeid die thuis of op de door de werknemer gekozen plaats werd verricht of had moeten worden verricht.

Art. 4

Het telewerk zoals in artikel 2 gedefinieerd, is voor de betreffende werknemer vrijwillig.

Er bestaat een arbeidsovereenkomst voor tussen partijen, zoals bepaald door de wet van 3 juli 1978.

Het telewerk moet deel uitmaken van de oorspronkelijke beschrijving van de betrekking.

Indien het telewerk niet is opgenomen in de oorspronkelijke beschrijving van de betrekking en indien de werkgever telewerk aanbiedt, kan de werknemer dat aanbod accepteren of weigeren. Indien een werknemer de wens uit om voor telewerk te kiezen, kan de werkgever dat verzoek accepteren of weigeren.

Indien het telewerk niet is opgenomen in de oorspronkelijke beschrijving van de betrekking, is de beslissing om op telewerk over te schakelen omkeerbaar. De omkeerbaarheid impliceert de terugkeer naar arbeid in de lokalen van de werkgever op verzoek van de werknemer of op verzoek van de werkgever. De nadere regels worden vastgelegd in een individuele en/of collectieve overeenkomst.

HOOFDSTUK II

Rechten en plichten van de werknemer

Art. 5

De werknemer die kiest voor een telewerkformule geniet ten minste dezelfde rechten als die welke zijn toegekend aan alle andere werknemers van de onderneming.

Die rechten worden gewaarborgd door de wetgeving en door de geldende collectieve overeenkomsten.

De bijzondere aspecten van het telewerk kunnen worden geregeld in specifieke aanvullende collectieve of individuele akkoorden.

mettre leurs résultats. Le télécentre rapproche ainsi les travailleurs de leur domicile.

Art. 3

Si une partie seulement des prestations s'effectue à domicile ou dans un télécentre, les dispositions de la présente loi s'appliquent aux prestations qui ont ou auraient dû être effectuées à domicile ou dans le lieu choisi par le travailleur.

Art. 4

Le télétravail tel que défini à l'article 2, est volontaire pour le travailleur concerné.

Il fait l'objet d'un contrat de travail entre les parties, tel que réglé par la loi du 3 juillet 1978.

Le télétravail doit faire partie du descriptif initial du poste de travailleur.

Si le télétravail ne fait partie du descriptif initial du poste, et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si un travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, la décision de passer au télétravail est réversible. La réversibilité implique un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur. Les modalités sont réglées par accord individuel et/ou collectif.

CHAPITRE II

Droits et obligations du travailleur

Art. 5

Le travailleur qui opte pour une formule de télétravail bénéficie au minimum des mêmes droits que ceux octroyés à tous les autres travailleurs de l'entreprise.

Ces droits sont garantis par la législation et les conventions collectives en vigueur.

Les particularités du télétravail peuvent être réglées par des accords spécifiques complémentaires collectifs ou individuels.

Art. 6

Wat de arbeidsorganisatie betreft, organiseert de werknemer die voor een telewerkformule kiest zich in overleg met zijn werkgever, zodat de bestaande wetgeving en collectieve overeenkomsten, alsook de arbeidsreglementen, in acht worden genomen.

Art. 7

De werknemer mag geen illegale gegevens via internet verzamelen of verspreiden.

Art. 8

De werknemer die voor een telewerkformule kiest, moet dezelfde toegang krijgen tot de opleidingen en de loopbaanmogelijkheden als alle andere werknemers die in de lokalen van de werkgever werken.

Bovendien krijgen die werknemers een aangepaste opleiding over de technische hulpmiddelen die hun ter beschikking worden gesteld en over de kenmerken van die vorm van arbeidsorganisatie.

Die opleiding kan ook toegankelijk zijn voor het overige personeel van de onderneming.

Art. 9

De werknemer die voor de telewerkformule kiest, heeft dezelfde collectieve rechten als de werknemers die werkzaam zijn in de lokalen van de onderneming.

Art. 10

Voor een werknemer die voor de telewerkformule kiest, gelden dezelfde deelnemings- en verkiesbaarheidsvoorwaarden bij de verkiezingen voor de organen die de werknemers vertegenwoordigen of die voorzien in een vertegenwoordiging van de werknemers.

De werknemer telt mee voor de berekening van de drempels die moeten worden bereikt voor de organen ter vertegenwoordiging van de werknemers, overeenkomstig de Europese en nationale wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten en praktijk. De vestiging waartoe de werknemer behoort voor de uitoefening van zijn collectieve rechten, wordt van bij de aanvang vermeld.

Art. 6

Pour ce qui est de l'organisation du travail, le travailleur qui opte pour une formule de télétravail s'organise en accord avec son employeur de manière à respecter les législations et les conventions collectives existantes ainsi que les règlements du travail.

Art. 7

Le travailleur ne rassemblera ni ne diffusera de matériel illicite via l'Internet.

Art. 8

Le travailleur qui opte pour une formule de télétravail doit avoir le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que tous les autres travailleurs qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

En outre, ces travailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Cette formation pourra également être accessible au reste du personnel de l'entreprise.

Art. 9

Le travailleur qui opte pour la formule de télétravail a les mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'entreprise.

Art. 10

Le travailleur qui opte pour la formule du télétravail est soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs.

Le travailleur est inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. L'établissement auquel le travailleur est rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dès le départ.

Art. 11

De werknemersvertegenwoordigers worden ingelicht en geraadpleegd over de invoering van het telewerk in de werking van de onderneming overeenkomstig de Europese en nationale normen, de collectieve overeenkomsten en de nationale praktijk.

HOOFDSTUK III

Rechten en plichten van de werkgever

Art. 12

De werkgever heeft de volgende verplichtingen ten opzichte van de werknemer die kiest voor een telewerkformule als bedoeld in artikel 2 :

1° hem de hulp, de hulpmiddelen en het materieel ter beschikking stellen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het werk;

2° het loon betalen onder de voorwaarden, op het tijdstip en op de plaats die zijn overeengekomen;

3° de kosten dekken die rechtstreeks door dat werk worden veroorzaakt, vooral de kosten in verband met de communicatie;

4° de verantwoordelijkheid op zich nemen van de kosten veroorzaakt door het verlies of de beschadiging van de uitrusting en de data die door de telewerker worden gebruikt. Tevens dient hij aangepaste maatregelen te nemen, met name voor de aankoop van de software, om de bescherming te verzekeren van de data die door de werknemer voor beroepsdoeleinden worden gebruikt en verwerkt;

5° het privé-leven van de werknemer eerbiedigen en indien er een controlemiddel wordt geïnstalleerd, moet dat aan de doelstelling van de werkgever beantwoorden;

6° de werknemer informeren over elke beperking inzake het gebruik van de uitrusting en de informatietools zoals internet en over de sancties indien dat verbod niet in acht wordt genomen.

Art. 13

De werkgever vergewist zich ervan dat er maatregelen worden genomen om het isolement van de werknemer van de andere werknemers van de onderneming te voorkomen. De werkgever moet de vereiste middelen aanwenden opdat de werknemer dezelfde informatie krijgt als alle andere werknemers. De werkgever moet er ook op toezien dat de werknemer, net als zijn collega's, zonder belemmering met de werknemersvertegenwoordigers kan communiceren.

Art. 11

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise, conformément aux normes européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales.

CHAPITRE III

Droits et obligations de l'employeur

Art. 12

L'employeur est tenu à l'égard du travailleur qui opte pour une formule de télétravail visée à l'article 2 aux obligations suivantes :

1° mettre à la disposition de ce travailleur l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail;

2° payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus;

3° couvrir les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications;

4° assurer la responsabilité des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur. Par ailleurs, il prendra les mesures adéquates, notamment pour l'achat de logiciel, afin d'assurer la protection des données utilisées et traitées par le travailleur à des fins professionnelles;

5° respecter la vie privée du travailleur et, si un moyen de surveillance est mis en place, celui-ci doit être proportionné à l'objectif poursuivi par l'employeur;

6° informer le travailleur de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques comme l'Internet et des sanctions en cas de non-respect de cette interdiction.

Art. 13

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du travailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise. L'employeur devra mettre en œuvre les moyens nécessaires pour que le travailleur bénéficie des mêmes informations que tous les autres travailleurs. L'employeur veillera également à ce que le travailleur puisse au même titre que ses collègues communiquer sans obstacle avec les représentants des travailleurs.

HOOFDSTUK IV

Slotbepaling

Art. 14

Deze wet treedt in werking op de dag waarop zij in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

12 juli 2007.

CHAPITRE IV

Disposition finale

Art. 14

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

12 juillet 2007.

Olga ZRIHEN.
Sfia BOUARFA.
Joëlle KAPOMPOLÉ.