

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

29 décembre 2010

PROPOSITION DE LOI**sur le télétravail à domicile**(déposée par
Mme Maggie De Block et consorts)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

29 december 2010

WETSVOORSTEL**betreffende het telethuiswerk**(ingediend door
mevrouw Maggie De Block c.s.)**RÉSUMÉ**

La présente proposition de loi vise à élaborer un cadre juridique sûr pour le télétravail à domicile: le travailleur — qui peut également être statutaire ou stagiaire — peut effectuer, de façon régulière, à son domicile, un travail qui est normalement réalisé au sein de l'entreprise ou au bureau.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een sluitend juridisch kader te bieden voor het telethuiswerk. Dit houdt in dat een werknemer — ook een statutair of een stagiair — op regelmatige basis vanuit zijn verblijfplaats werk kan verrichten dat normaliter in het bedrijf of op het kantoor uitgevoerd wordt.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 52 0694/001.

Le travail à domicile dispose, en Belgique, d'une base légale depuis 1996, année au cours de laquelle tant la Chambre des représentants que le Sénat belge ont adopté, respectivement le 13 juin et le 24 octobre 1996, une loi instaurant une réglementation globale pour le travail à domicile. La loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile a paru au *Moniteur belge* du 24 décembre 1996 (p. 31993-31996).

Cependant, le terme "travail à domicile" fait référence au travail ménager plutôt qu'à l'accomplissement d'un travail professionnel dans un lieu choisi par le travailleur lui-même et qui peut être son domicile ou une de ses résidences. Le terme "télétravail", en revanche, renvoie à l'exécution de tâches qui sont normalement accomplies au sein de l'entreprise ou au bureau mais qui peuvent également, grâce aux technologies de la télécommunication et de l'information, être effectuées depuis un autre endroit. La présente proposition de loi vise à "émanciper" le télétravail à domicile de la notion de "travail à domicile". Elle rencontre ainsi l'une des préoccupations principales formulées par le Conseil national du Travail dans son avis n° 1 528 du 9 novembre 2005¹.

On peut décrire le télétravail de la manière suivante: *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, dans le cadre de laquelle le travailleur exerce, de façon régulière, depuis son domicile, en utilisant les technologies de l'information et des télécommunications, un travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'employeur.* Cette définition figure également dans la convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail, conclue le 9 novembre 2005 au sein du Conseil national du Travail.

Au niveau flamand, un projet pilote intitulé "*alternatief werken*" a été lancé dès janvier 1999 dans le secteur de l'aide sociale. *Kind & Gezin* se proposait par là d'intégrer différentes formes de travail novatrices, à savoir le télétravail, le bureau satellite, le travail à domicile, autrement dit un concept de bureau novateur, mais aussi d'instaurer des horaires de travail flexibles, un mode de fonctionnement ciblé sur les résultats, etc. *Kind & Gezin* s'est d'ailleurs vu décerner le HRM Development Award.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt, in aangepaste vorm, de tekst over van het voorstel DOC 52 0694/001.

Huisarbeid heeft in België sinds 1996 een wettelijke basis. In dat jaar hebben zowel de Kamer van volksvertegenwoordigers als de Belgische Senaat respectievelijk op 13 juni 1996 en 24 oktober 1996 een wet aanvaard die voorziet in een globale regeling voor de huisarbeid. De wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid verscheen in het *Belgisch Staatsblad* van 24 december 1996 (p. 31993-31996).

De term "huisarbeid" refereert evenwel in de eerste plaats naar huishoudelijk werk en wordt niet zozeer gelinkt aan het verrichten van professionele arbeid in een locatie die door de werknemer zelf wordt gekozen en die zijn woonplaats of één van zijn verblijfplaatsen kan zijn. De term "telewerk" daarentegen verwijst naar het uitvoeren van opdrachten die normaliter in het bedrijf of op het kantoor uitgevoerd worden maar die mits de nodige telecommunicatie- en informatietechnologie ook vanuit een andere locatie kunnen worden uitgevoerd. Dit wetsvoorstel wil het telehuiswerken "ontvoogden" van het begrip huisarbeid. Hiermee komt het tegemoet aan één van de voornaamste bekommernissen die de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1 528 van 9 november 2005¹ heeft geformuleerd.

Telewerken kan als volgt worden omschreven: *een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij de werknemer werkzaamheden die normaliter op de locatie van de werkgever worden verricht, op regelmatige basis uitvoert vanuit zijn verblijfplaats, met gebruikmaking van informatie- en telecommunicatietechnologie.* Deze definitie werd ook door de sociale partners gehandhaafd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 die op 9 november 2005 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende het telewerk.

Op Vlaams niveau werd vanaf januari 1999 een proefproject alternatief werken in de welzijnssector doorgevoerd. *Kind & Gezin* wou hiermee een integratie van meerdere innovatieve werkvormen verwezenlijken, namelijk telewerk, satellietkantoor, thuiswerk, een innovatief kantoorconcept maar ook flexibele werktijden, resultaatgericht werken enz. *Kind & Gezin* kreeg hiervoor trouwens de HRM Development Award.

L'évaluation a mis en lumière plusieurs défis:

1. il a été constaté qu'il n'était pas toujours évident de travailler autrement. Cela pose de nouvelles exigences tant à la direction qu'au travailleur.

2. il a fallu préciser certains aspects de l'organisation alternative du travail, notamment les aspects relatifs à l'administration du personnel, la communication interne et externe, la communication des données;

3. il faut qu'il y ait une certaine culture et une certaine bonne volonté dans le chef du personnel pour pouvoir introduire une organisation alternative du travail au sein d'une entreprise ou d'une institution.

4. l'organisation alternative du travail est un processus évolutif, avec ses inévitables crises de croissance. Un projet pilote dans un service ne peut être transposé purement et simplement dans un autre service.

5. l'organisation alternative du travail ne sera pas non plus synonyme de satisfaction accrue pour tous les travailleurs.

Les entreprises du secteur privé manifestent également un intérêt croissant pour le télétravail. En 1997 déjà, le VEV considérait le télétravail comme l'une des pistes permettant de lutter contre les embouteillages. Le gain de temps est d'ailleurs l'un des principaux avantages attendus du télétravail. En outre, il crée de nouvelles possibilités pour les personnes qui réintègrent le circuit du travail et les personnes handicapées, et il devrait réduire l'absentéisme pour cause de maladie. D'autre part, le télétravail requiert de la part des entreprises un investissement supplémentaire dans les TIC. L'acquisition, notamment, de connexions à large bande, d'ordinateurs portables, d'un accès à l'Internet, de gsm, etc., est en effet nécessaire pour permettre aux travailleurs d'effectuer leur travail ailleurs qu'au bureau. Ces investissements sont toutefois compensés par une économie d'espace et d'infrastructure sur place, puisque tous les travailleurs ne sont pas présents en même temps.

Le télétravail offre donc de nombreuses possibilités dans la perspective d'une organisation moderne du travail, celle-ci pouvant à son tour aider, dans une certaine mesure, à relever plusieurs défis sociaux, tels que la conciliation du travail et de la vie de famille ou les problèmes quotidiens d'embouteillage. L'administration fédérale ne peut pas non plus être en reste dans ce domaine.

Dans l'intervalle, un certain nombre d'expériences ont été menées au sein de l'administration fédérale. Les agents concernés étant très satisfaits, une extension

De evaluatie van dit project toonde aan dat er zich enkele uitdagingen stelden:

1. er werd vastgesteld dat alternatief werken niet altijd evident is. Het stelt zowel aan de leidinggevende als aan de werknemer nieuwe eisen;

2. enkele aspecten van de alternatieve werkorganisatie behoeften nog verdere uitklaring (o.a. de personeelsadministratieve aspecten, de interne en externe communicatie, alsook de datacommunicatie);

3. er moet een zekere cultuur en welwillendheid vanwege het personeel aanwezig zijn om alternatief werken in een onderneming of instelling te kunnen invoeren;

4. alternatief werken is een groeiproces, met bijhorende groei pijnen. Een proefproject in één dienst kan niet zomaar gekopieerd worden naar een andere dienst;

5. alternatief werken zal ook niet voor alle werknemers tot een grotere personeelstevredenheid leiden.

Ook vanuit het private bedrijfsleven groeit de interesse voor telewerken. Reeds in 1997 schoof het toenmalige VEV telewerk naar voor als een middel om files te helpen bestrijden. Tijdswinst is overigens één van de grootste verwachte voordelen van telewerken. Bovendien schept het nieuwe mogelijkheden voor herintreders en gehandicapten en zou het moeten leiden tot een lager ziekteverzuim. Anderzijds vraagt het voor bedrijven een extra investering in ICT. Meer bepaald de aanschaf van breedbandaansluitingen, laptops, internet, gsm's en dergelijke zijn noodzakelijk om een werknemer elders dan op kantoor zijn job te kunnen laten uitvoeren. Daartegenover staat dan weer een besparing van ruimte en infrastructuur ter plekke, vermits niet alle werknemers gelijktijdig aanwezig zijn.

Telewerken biedt dus heel wat mogelijkheden met het oog op een moderne arbeidsorganisatie die tot op zekere hoogte mede een antwoord kan helpen bieden aan meerdere maatschappelijke uitdagingen zoals de combinatie arbeid en gezin of het dagelijkse fileleed. Ook de federale overheid kan op dit vlak niet achterblijven.

Intussen hebben binnen de federale overheid een aantal experimenten gelopen. Omdat de voldoening bij de betrokken ambtenaren groot was, werd het aantal

de l'expérience a été réalisée. Les agents concernés se sont montrés très disposés à s'engager dans ces projets-pilotes.

L'accord de gouvernement Verhofstadt II conclu au niveau fédéral prévoit que *"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."*

Lors du Conseil des ministres spécial qui s'est tenu à Gembloux les 16 et 17 janvier 2004, il a été convenu d'accorder au télétravail à domicile une place à part entière sur le marché du travail. Le télétravail à domicile se heurte cependant encore à un certain nombre de problèmes pratiques et juridiques. C'est pourquoi il a été décidé d'établir un cadre juridique cohérent pour le télétravailleur, adapté à la réalité du travail à domicile et offrant les garanties nécessaires pour la protection du travail et la protection de la vie privée. Quelques problèmes se posent, essentiellement sur le plan des accidents du travail, du bien-être au travail et du RGPT. C'est notamment à la demande expresse formulée par le CNT dans son avis précité n° 1 528 que le gouvernement a convenu de les examiner ainsi que de lancer un certain nombre de projets de télétravail au sein des pouvoirs publics. Le projet d'arrêté royal y afférent est entré en vigueur en même temps que la CCT n° 85 d'ici le 1^{er} juillet 2006.

Cette CCT n° 85 a été signée par les partenaires sociaux le 9 novembre 2005, au sein du Conseil national du Travail (CNT). Par cette CCT, l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 a été transposé dans la réglementation belge. Cet accord-cadre a également donné l'impulsion pour fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

La CCT n° 85 est un instrument incontestablement précieux qui n'est nullement remis en question ni annihilé par le biais de la présente proposition de loi. Cette dernière vise cependant à répondre à un certain nombre d'aspirations qui ont été formulées dans l'avis du CNT n° 1 528, du 9 novembre 2005.

Contrairement à la CCT n° 85, qui s'applique aux travailleurs du secteur privé, la proposition de loi à l'examen étend le champ d'application aux travailleurs statutaires. Sur le plan légistique, notre proposition se borne à apporter les modifications juridiques les plus nécessaires pour que les partenaires sociaux puissent, à l'avenir, disposer du cadre le plus large possible pour conclure des accords qui répondent le mieux possible aux exigences de fonction.

experimenten uitgebreid. Er bleek bij de betrokken ambtenaren een grote bereidwilligheid te bestaan om in deze proefprojecten te stappen.

Het federale regeerakkoord van de paarse regering Verhofstadt II bepaalde dat *"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."*

Tijdens de bijzondere Ministerraad van Gembloers op 16 en 17 januari 2004 werd overeengekomen om tele-thuiswerk een volwaardige plaats te geven op de arbeidsmarkt. Het tele-thuiswerk stuit evenwel nog op een reeks praktische en juridische problemen. Daarom werd besloten een sluitend juridisch kader voor de thuiswerker op te stellen aangepast aan de realiteit van het thuiswerk en met de nodige waarborgen voor arbeidsbescherming en bescherming van de privacy. Vooral op het vlak van arbeidsongevallen, welzijn op het werk en het ARAB situeren zich enkele knelpunten. Mede op uitdrukkelijke vraag van de NAR in bovenvermeld advies nr. 1 528 kwam de regering overeen om deze te bekijken, alsook een aantal telewerkprojecten op te starten binnen de overheid. Het betreffende ontwerp-koninklijk besluit werd samen met cao nr. 85 van kracht tegen 1 juli 2006.

Die cao nr. 85 werd op 9 november 2005 ondertekend door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Met deze cao werd het Europees raamakkoord van 16 juli 2002 omgezet in Belgische regelgeving. Tevens wordt hierin een aanzet gegeven tot het vaststellen van de essentiële beginselen van het telewerk.

Cao nr. 85 is ontegensprekelijk een waardevol instrument dat via dit wetsvoorstel allerm minst in vraag wordt gesteld of doorkruist. Evenwel wil dit wetsvoorstel beantwoorden aan een aantal verzuchtingen die werden geformuleerd in het NAR-advies nr. 1 528 van 9 november 2005.

In tegenstelling tot cao nr. 85, die van toepassing is op werknemers uit de private sector, breidt dit wetsvoorstel het toepassingsgebied uit tot statutaire werknemers. Wetgevingstechnisch beperkt het zich tot de meest noodzakelijke juridische wijzigingen opdat de sociale partners in de toekomst maximale ruimte krijgen om afspraken te maken die optimaal beantwoorden aan de functievereisten.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article détermine le champ d'application de la loi. Le champ d'application du télétravail à domicile ne s'applique pas qu'aux travailleurs du secteur privé, la nouvelle loi vise également les travailleurs statutaires. En outre, le Roi peut la faire appliquer à d'autres catégories de travailleurs, comme les stagiaires.

Art. 3

Cet article définit les termes "télétravail à domicile, régulièrement, télétravailleur à domicile, résidence" et "travailleur payé au forfait".

La proposition de loi vise uniquement les personnes qui effectuent des prestations à partir de leur domicile. Le télétravail réalisé dans des bureaux satellites ne relève pas de son champ d'application. La condition qui veut que le télétravail s'effectue au domicile du travailleur vise à souligner le caractère permanent de l'occupation. La possibilité de travailler à plusieurs endroits est maintenue, mais le contrat conclu entre le travailleur et son employeur doit définir les modalités applicables en la matière.

Le télétravail à domicile doit en outre être régulier. La proposition de loi prévoit dès lors un minimum de 8 heures par semaine, de façon à distinguer le télétravail à domicile du travail à domicile occasionnel. Cette limite de 8 heures est issue de l'accord-cadre européen volontaire du 16 juillet 2002.

Art. 4

Cet article souligne le caractère volontaire du télétravail dans le chef du travailleur et de l'employeur. Le travailleur et l'employeur peuvent dès lors mettre fin à tout moment au télétravail à domicile, moyennant le respect des conditions prescrites.

Art. 5 et 6

Ces articles énumèrent les conditions qui doivent être stipulées dans un contrat de télétravail à domicile et définissent les droits et devoirs du télétravailleur à domicile et de son employeur. L'article 6 correspond, dans une large mesure, aux dispositions de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied. Niet alleen werknemers uit de private sector komen in aanmerking voor telethuiswerk, ook statutairen vallen onder het toepassingsgebied. Bovendien wordt de Koning de mogelijkheid gelaten om de wet ook van toepassing te maken op andere categorieën van werknemers, zoals stagiairs.

Art. 3

Dit artikel definieert de termen "telethuiswerk, op regelmatige basis, telethuiswerker, verblijfplaats" en "werknemer die forfaitair betaald wordt".

Het wetsvoorstel richt zich enkel tot personen die vanuit hun verblijfplaats werk verrichten. Telewerk via satellietlocaties behoort niet tot het toepassingsgebied. De vereiste om te telewerken vanuit de verblijfplaats heeft tot doel de bestendigheid te benadrukken. Werken op meerdere plaatsen blijft mogelijk, maar moet gedefinieerd worden in de overeenkomst tussen de werknemer en diens werkgever.

Bovendien moet het gaan om telethuiswerk op regelmatige basis. Daarom werd een ondergrens van 8 uren per week ingeschreven. Op die manier onderscheidt telethuiswerk zich van occasioneel thuiswerk. De 8 urengrens werd overgenomen uit het vrijwillige Europese kaderakkoord van 16 juli 2002.

Art. 4

Dit artikel benadrukt de vrijwilligheid van telewerken in hoofde van werknemer en werkgever. Bijgevolg kunnen werknemer en werkgever mits voldaan wordt aan de voorgeschreven voorwaarden op elk ogenblik een einde stellen aan het telethuiswerk.

Art. 5 en 6

Deze artikelen geven een overzicht van de vereisten die in een overeenkomst voor telethuiswerk moeten worden vermeld en bepalen de plichten van de telethuiswerker en diens werkgever. Het artikel 6 stemt in grote mate overeen met de bepalingen in cao nr. 85 van 9 november 2005.

Art. 7 à 11

Ces articles prévoient des dérogations à des dispositions légales existantes qui s'appliquent de façon générale, mais qui ne sont pas pertinentes dans le cadre du télétravail à domicile.

Art. 12 à 16

Ces articles contiennent des dispositions modificatives nécessaires pour la mise en oeuvre du télétravail à domicile. Ils modifient en particulier la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 10 avril 1967 relative aux accidents du travail, la loi du 3 juillet 1967 relative aux accidents du travail et l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Art. 17

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de la loi proposée. La date prévue est le 1^{er} juillet 2011.

Pour ce qui concerne les conventions en cours, il est toutefois prévu que la loi n'entre en vigueur que six mois plus tard.

Art. 7 tot 11

Deze artikelen voorzien in afwijkingen van bestaande wettelijke bepalingen die algemeen geldend zijn maar die in het kader van telethuiswerk geen toepassing behoeven.

Art. 12 tot 16

Deze artikelen bevatten wijzigingsbepalingen die noodzakelijk zijn voor de toepassing van telethuiswerk. Meer bepaald worden wijzigingen ingeschreven in de arbeidswet van 16 maart 1971, de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, de arbeidsongevallenwet van 3 juli 1967 en het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Art. 17

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van deze wet. Als datum wordt 1 juli 2011 vastgesteld.

Voor lopende overeenkomsten wordt evenwel bepaald dat deze wet zes maanden later in werking treedt.

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

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

CHAPITRE 2

Définitions et champ d'application

Art. 2

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

1° "télétravail à domicile": une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre de laquelle le travailleur exerce de façon régulière, depuis son domicile, un travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et des télécommunications;

2° "de manière régulière": au moins 8 heures par semaine de travail;

3° "télétravailleur à domicile": tout travailleur qui effectue du télétravail à domicile;

4° "domicile": le lieu désigné en tant que tel par le télétravailleur à domicile;

5° "travailleur payé forfaitairement": le travailleur qui ne perçoit pas de salaire mensuel fixe de l'employeur, mais qui est payé exclusivement à la pièce, à la tâche ou à la commission.

Art. 3

§ 1°. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées:

1° "aux travailleurs": les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

Definities en toepassingsgebied

Art. 2

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° "telethuiswerk": een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij de werknemer werkzaamheden die normaliter op de locatie van de werkgever worden verricht, op regelmatige basis uitvoert vanuit zijn verblijfplaats, met gebruikmaking van informatie- en telecommunicatietechnologie;

2° "op regelmatige basis": tenminste 8 uren per werkweek;

3° "telethuiswerker": elke werknemer die telethuiswerk verricht;

4° "verblijfplaats": de plaats die de telethuiswerker als dusdanig heeft aangewezen;

5° "werknemer die forfaitair betaald wordt": de werknemer die geen vast maandelijks loon ontvangt vanwege de werkgever, doch uitsluitend betaald wordt per stuk, per opdracht of per commissieloon.

Art. 3

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° "werknemers": de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° “aux employeurs”: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. Le Roi peut déclarer les dispositions de la présente loi entièrement ou partiellement applicables à d'autres personnes que celles visées au § 1^{er}.

§ 3. Lorsque le travailleur ne fait que partiellement usage du télétravail à domicile, seules les prestations de travail effectuées dans ce cadre seront réglées par la présente loi.

§ 4. Pour autant que les dispositions de la présente loi ne dérogent pas à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, en ce qui concerne les travailleurs qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail, pour autant que les dispositions de la présente loi ne dérogent pas à d'autres dispositions légales, statutaires et/ou réglementaires, elles restent intégralement applicables.

CHAPITRE 3

Caractère volontaire et réversible

Article 4

Le télétravail s'effectue sur une base volontaire, tant en ce qui concerne le travailleur qu'en ce qui concerne l'employeur.

Le télétravail à domicile peut être prévu dans le descriptif initial de la fonction ou convenu ultérieurement, sur une base volontaire, entre l'employeur et le travailleur.

Dans sa décision d'accéder ou non à la demande du travailleur de télétravailler à domicile, l'employeur peut tenir compte notamment du contenu de la fonction et des compétences du travailleur concerné.

Tant le travailleur que l'employeur peuvent, à tout instant, mettre fin au télétravail à domicile, aux conditions et selon les modalités convenues, sauf si le télétravail à domicile a été qualifié par écrit de condition de travail essentielle par l'employeur et par le travailleur.

2° “werkgevers”: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze wet geheel of gedeeltelijk van toepassing verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen.

§ 3. Ingeval de werknemer slechts gedeeltelijk gebruik maakt van het telethuiswerk worden enkel de arbeidsprestaties die in dit kader werden verricht, geregeld door deze wet.

§ 4. Voor zover de bepalingen van onderhavige wet niet afwijken van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of voor wat betreft de werknemers die niet verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst, voor zover de bepalingen van onderhavige wet niet afwijken van andere wettelijke, statutaire en/of reglementaire bepalingen, blijven deze integraal van toepassing.

HOOFDSTUK 3

Vrijwilligheid en eindigheid

Art. 4

Het telethuiswerk geschiedt op vrijwillige basis, zowel wat de werknemer als de werkgever betreft.

Het telethuiswerk kan deel uitmaken van de oorspronkelijke functieomschrijving of kan naderhand op vrijwillige basis worden overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

De werkgever kan bij het inwilligen of weigeren van het verzoek van de werknemer om telethuiswerk te verrichten, onder meer rekening houden met de functie-inhoud en met de competenties van de betrokken werknemer.

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen op elk ogenblik een einde stellen aan het telethuiswerk, onder de voorwaarden en regels die werden overeengekomen, tenzij het telethuiswerken door de werkgever en de werknemer schriftelijk werd aangewezen als essentiële arbeidsvoorwaarde.

CHAPITRE 4

Conditions dont est assorti le télétravail à domicile

Art. 5

§1^{er}. Pour chaque travailleur lié par un contrat de travail à l'employeur, le contrat de télétravail à domicile sera constaté individuellement par écrit, au plus tard au moment où le travailleur télétravaille à domicile pour la première fois.

Ce contrat contiendra les mentions suivantes:

1° les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social de l'employeur et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;

2° les nom et prénoms du télétravailleur à domicile;

3° la désignation de la pièce de la résidence du télétravailleur dans laquelle ce dernier télétravaillera;

4° dans la mesure où il est convenu que l'employeur remboursera séparément au télétravailleur les frais inhérents au télétravail à domicile: le montant et/ou le mode de calcul de ce remboursement;

5° la manière dont l'employeur et le télétravailleur peuvent mettre fin au contrat de télétravail à domicile.

§ 2. Pour tous les autres travailleurs, les conditions et les modalités du télétravail à domicile figureront dans les dispositions statutaires ou réglementaires applicables.

Le travailleur communiquera, par écrit, à l'employeur la pièce de sa résidence dans laquelle il télétravaillera.

Art. 6

§ 1^{er}. Le télétravailleur à domicile:

1° effectuera son télétravail à domicile minutieusement, honnêtement et précisément, dans les délais impartis, sur les lieux et selon les modalités prévus;

2° suivra les instructions de l'employeur;

HOOFDSTUK 4

Vereisten voor telethuiswerken

Art. 5

§ 1. Voor elke werknemer die door middel van een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever, wordt de overeenkomst voor telethuiswerk afzonderlijk schriftelijk vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst aan telethuiswerk doet.

In deze overeenkomst wordt vermeld:

1° de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel van de werkgever en, in voorkomend geval, de benaming waaronder deze laatste zich tot het publiek richt;

2° de naam en de voornamen van de telethuiswerker;

3° de aanwijzing van het lokaal van de verblijfplaats van de telethuiswerker waarin deze laatste aan telethuiswerk zal doen;

4° in zoverre wordt overeengekomen dat de werkgever aan de telethuiswerker de kosten verbonden aan het telethuiswerk afzonderlijk zal terugbetalen: de omvang en/of de berekeningswijze van deze terugbetaling;

5° de wijze waarop door de werkgever en de telethuiswerker een einde kan worden gesteld aan de overeenkomst voor telethuiswerk.

§ 2. Voor alle andere werknemers worden de voorwaarden en nadere regels voor het telethuiswerk opgenomen in de toepasselijke statutaire of reglementaire bepalingen.

De werknemer wijst ten aanzien van de werkgever, op schriftelijke wijze aan in welk lokaal van zijn verblijfplaats hij aan telethuiswerk zal doen.

Art. 6

§ 1. De telethuiswerker:

1° verricht zijn telethuiswerk zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet op de tijd, plaats en wijze die bepaald werd;

2° volgt de instructies van de werkgever op;

3° prendra soin des appareils mis, le cas échéant, à sa disposition par l'employeur et ne diffusera pas de matériel étranger à la description des tâches à effectuer via internet;

4° informera immédiatement l'employeur de toute panne et/ou de tout incident technique affectant les appareils et/ou les lignes de communication, qui l'empêchent d'effectuer son travail;

5° restituera à l'employeur, au moment où cesse le télétravail à domicile, les outils, le matériel et l'appareillage mis, le cas échéant, à sa disposition;

6° prendra connaissance des normes de sécurité qui s'appliquent au lieu de travail du télétravailleur à domicile et les appliquera.

§ 2. L'employeur:

1° sauf disposition contraire dans la convention de télétravail à domicile ou dans la disposition statutaire ou réglementaire applicable, fournira au télétravailleur à domicile les outils, les appareils et le matériel nécessaires au télétravail à domicile. Il mettra également à sa disposition un service approprié d'appui technique;

2° prendra en charge les coûts des connexions et des communications liées au télétravail à domicile;

3° prendra toutes les mesures nécessaires, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à domicile à des fins professionnelles;

4° informera le télétravailleur à domicile des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données;

5° informera le télétravailleur à domicile des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires, notamment quant à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail, au département de l'entreprise auquel il est rattaché, à l'identification de son supérieur immédiat, aux modalités de rapportage;

6° garantira au télétravailleur à domicile les mêmes droits qu'aux travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

3° draagt zorg voor de apparatuur die de werkgever in voorkomend geval heeft ter beschikking gesteld en verspreidt via internet geen materiaal dat buiten de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden valt;

4° brengt de werkgever onmiddellijk op te hoogte van elk defect en/of technische storing aan de apparatuur en/of communicatielijnen, die maakt dat de telethuiswerker zijn arbeidsprestaties niet kan verrichten;

5° bezorgt op het ogenblik dat het telethuiswerk een einde neemt, de hulpmiddelen, het materiaal en de apparatuur die de werkgever in voorkomend geval ter beschikking heeft gesteld, terug;

6° neemt kennis van de veiligheidsvoorschriften die gelden voor de werkplaats van de telethuiswerker en past ze toe.

§ 2. De werkgever:

1° stelt behoudens anders bepaald in de overeenkomst voor telethuiswerk of in de toepasselijke statutaire of reglementaire bepaling, de telethuiswerker de voor de uitvoering van het telethuiswerk nodige hulpmiddelen, apparatuur en materialen ter beschikking. Hij stelt tevens faciliteiten ter beschikking te stellen inzake technische ondersteuning;

2° staat in voor de kosten van verbindingen en communicatie die verband houden met het telethuiswerk;

3° neemt alle noodzakelijke maatregelen, in het bijzonder wat software betreft, om te zorgen voor de bescherming van de gegevens die door de telethuiswerker voor beroepsdoeleinden gebruikt en verwerkt worden;

4° licht de telethuiswerker in omtrent de in de onderneming geldende regels inzake bescherming van gegevens;

5° informeert de telethuiswerker over de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder over de aanvullende voorwaarden, met name een beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk, de afdeling van de onderneming waaraan de telethuiswerker verbonden is, de identificatie van de directe meerdere en de rapportering;

6° garandeert de telethuiswerker dezelfde rechten als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

CHAPITRE 5

Exceptions

Art. 7

Par dérogation à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le télétravailleur à domicile apte au travail, payé au forfait, qui ne peut entamer le travail ou poursuivre le travail en cours, pour une cause indépendante de sa volonté, conserve le droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir sa tâche journalière normalement.

Art. 8

L'article 41 de la même loi ne s'applique pas au télétravailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait.

Art. 9

Les articles 49 et 50 de la même loi ne s'appliquent pas aux télétravailleurs à domicile.

Art. 10

Par dérogation à l'article 56 de la même loi, le télétravailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55 de cette loi, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7^e de sa rémunération hebdomadaire normale, sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 11

En application de l'article 4, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le Roi arrête des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique des télétravailleurs à domicile.

HOOFDSTUK 5

Uitzonderingsbepalingen

Art. 7

In afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behoudt de arbeidsgeschikte telethuiswerker, die forfaitair wordt betaald en die zijn werk niet kan beginnen of het werk waaraan hij bezig was niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil, recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

Art. 8

Artikel 41 van dezelfde wet is niet van toepassing op de telethuiswerker die niet forfaitair betaald wordt.

Art. 9

Artikel 49 en 50 van dezelfde wet zijn niet van toepassing op telethuiswerkers.

Art. 10

In afwijking van artikel 56 van dezelfde wet, heeft de telethuiswerker die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 van voormelde wet vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7^e van zijn normaal wekelijks loon, behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer recht heeft op een ander loon.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 11

In toepassing van artikel 4, § 1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt de Koning bijzondere maatregelen vast om rekening te houden met de specifieke toestand van de telethuiswerkers.

CHAPITRE 6

Dispositions modificatives

Art. 12

À l'article 119.1, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par les lois des 6 décembre 1996 et 20 juillet 2006, la première phrase est complétée par les mots

“et sans qu'ils aient recours aux technologies de l'information et de la communication.”.

Art. 13

L'article 3*bis*, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par les lois des 6 décembre 1996 et 4 décembre 1998, est complété par les mots:

“ni aux télétravailleurs à domicile.”.

Art. 14

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, modifié par la loi du 1^{er} avril 2007, est complété par l'alinéa suivant:

“L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.”.

Art. 15

L'article 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public, modifié par les lois des 13 juillet 1973, 11 mai 2007 et 17 mai 2007, est complété par la phrase suivante:

“L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.”.

HOOFDSTUK 6

Wijzigingsbepalingen

Art. 12

Artikel 119.1, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wetten van 6 december 1996 en 20 juli 2006, wordt aangevuld als volgt:

“en zonder gebruikmaking van de informatie- en communicatietechnologie.”.

Art. 13

Artikel 3*bis*, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wetten van 6 december 1996 en 4 december 1998, wordt aangevuld als volgt:

“en de telethuiswerkers.”.

Art. 14

Artikel 7 van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen, gewijzigd bij de wet van 1 april 2007, wordt aangevuld met het volgende lid:

“Het ongeval overkomen aan de telethuiswerker op de plaats die deze laatste voor de toepassing van de wet van [datum] betreffende het telethuiswerk als verblijfplaats heeft aangewezen, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor telethuiswerk.”.

Art. 15

Artikel 2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, gewijzigd bij de wetten van 13 juli 1973, 11 mei 2007 en 17 mei 2007, wordt aangevuld als volgt:

“Het ongeval overkomen aan de telethuiswerker op de plaats die hij als verblijfplaats heeft aangewezen voor de toepassing van de wet betreffende het telethuiswerken, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens het telethuiswerken.”.

Art. 16

L'article 6*bis* de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, est complété par la disposition suivante:

“d) l'écrit visé à l'article 5 de la loi du (date) sur le télétravail à domicile.”.

CHAPITRE VII

Dispositions finales et transitoires

Art. 17

La présente loi entre en vigueur au 1^{er} juillet 2011.

Les dispositions de la présente loi seront applicables aux contrats en cours six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

19 novembre 2010

Art. 16

Artikel 6*bis* van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt aangevuld als volgt:

“d) het geschrift als bedoeld in artikel 5 van de wet van [datum] betreffende het telethuiswerk.”.

HOOFDSTUK VII

Slot- en overgangsbepalingen

Art. 17

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2011.

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de lopende overeenkomsten zes maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

19 november 2010

Maggie DE BLOCK (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Gwendolyn RUTTEN (Open Vld)