

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

1<sup>er</sup> juin 2021

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**relative à l'encadrement du télétravail  
après la crise du coronavirus**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys)

---

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 juni 2021

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**betreffende de omkadering  
van telewerk na de coronacrisis**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys)

---

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

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

### DÉVELOPPEMENTS

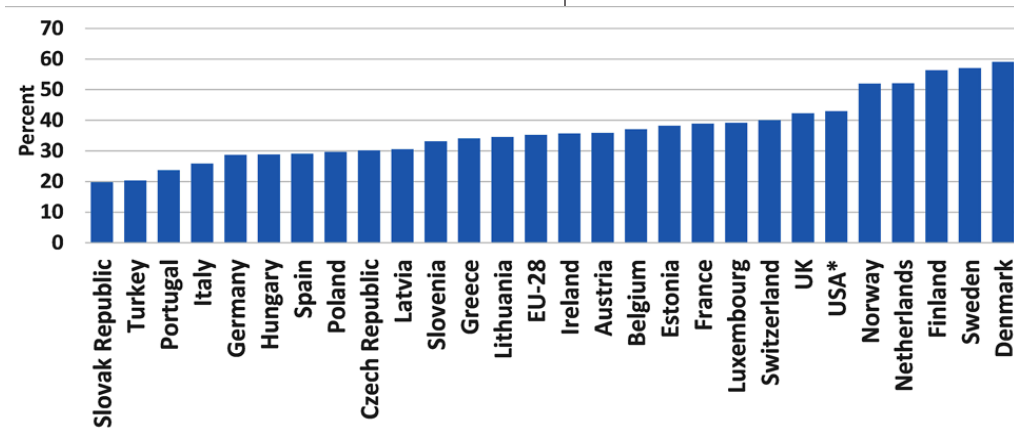
MESDAMES, MESSIEURS,

De nombreux enseignements peuvent être tirés de la crise du coronavirus, y compris en ce qui concerne la manière dont nous organisons et encadrons le travail. Bien que le télétravail ait connu une progression en Belgique au cours des dernières années<sup>1</sup>, avant la crise sanitaire, il n'était pas encore aussi bien établi que, par exemple, chez nos voisins d'Europe du Nord. Dans notre pays, avant la crise, le télétravail était uniquement considéré comme une solution ciblée permettant à certains groupes, comme les personnes hautement qualifiées, de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée. Pour d'autres catégories de travailleurs, il n'était pas considéré comme une nouvelle manière de travailler à part entière. En outre, il y avait parfois un manque de confiance vis-à-vis du travailleur pour franchir structurellement le pas et instaurer le télétravail.

### TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Uit de Corona-crisis kunnen vele lessen getrokken worden. Ook wat betreft de manier waarop we werk organiseren en omkaderen. Hoewel telewerken de voorbije jaren al een groei kende in België<sup>1</sup>, was het voor corona nog niet zo ingeburgerd als bijvoorbeeld bij onze Noord-Europese buren. In ons land werd telewerken voor corona enkel beschouwd als een gerichte oplossing om werk met privé beter te combineren voor bepaalde groepen, zoals hooggeschoolden. Voor andere groepen werd het niet gezien als een volwaardige, nieuwe manier van werken. Bovendien ontbrak het al eens aan vertrouwen in de werknemer om structureel in te zetten op telewerk.



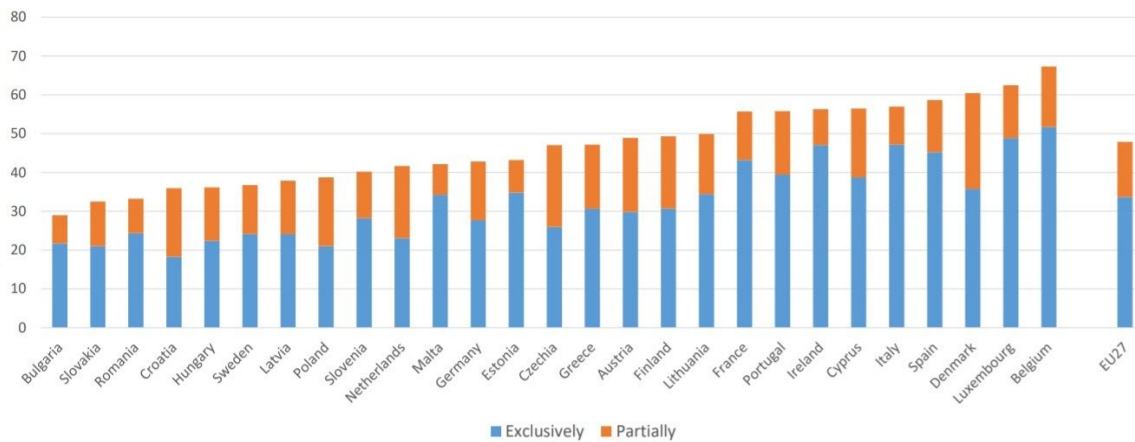
Source: OCDE

Bron: OESO

<sup>1</sup> Voir par exemple: <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/un-salarie-sur-cinq-travaille-domicile-en-2019>.

<sup>1</sup> zie bijvoorbeeld: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-op-vijf-loontrekkenden-deed-aan-thuiswerk-2019>.

## Teleworking during the pandemic



Source: Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series



Lorsque le télétravail est devenu obligatoire en mars dernier, il a dès lors été, dans de nombreux cas, improvisé à la hâte et peu encadré. Selon une enquête d'Eurofound, le taux de télétravail en Belgique pendant la crise du coronavirus a été le plus élevé de toute l'UE<sup>2</sup>. Pour de nombreux travailleurs, cela a nécessité une énorme adaptation, car dans de nombreux ménages, il a fallu travailler à la maison en présence de toute la famille et en étant privé des contacts sociaux habituels sur le lieu de travail.

Après un an de travail à domicile, nous avons découvert que le télétravail présentait de nombreux avantages, mais qu'il posait également différents problèmes. Télétravailler, ce n'est pas seulement faire son travail à domicile ou ailleurs que dans son cadre de travail habituel. Toutes sortes de questions se sont posées: Quels sont le matériel et les indemnités prévus? Dans quelle mesure les travailleurs doivent-ils être joignables? Comment le dirigeant peut-il donner un feedback à ses collaborateurs et comment accueillir virtuellement de nouveaux travailleurs? Comment entretenir les relations avec les collègues et les dirigeants? Comment sécuriser les données et le matériel et comment soutenir les travailleurs de manière numérique?

Durant la crise du coronavirus, de nombreuses personnes ont vécu leur première expérience de télétravail. Malgré les nombreuses questions soulevées par le télétravail et la charge mentale qu'il a occasionnée, les chiffres indiquent que tant les travailleurs que les

Toen het telewerken vorig jaar in maart door het coronavirus verplicht werd, werd het thuiswerken dan ook in veel gevallen overhaast geïmproviseerd en weinig omkaderd georganiseerd. Volgens een enquête van Eurofound was tijdens de Corona-crisis telewerken in België het hoogste van heel de EU<sup>2</sup>. Voor veel werknemers betekende dit een enorme aanpassing want in veel huishoudens moest men thuis werken terwijl het hele gezin aanwezig was en zonder de sociale contacten op het werk.

Na één jaar thuiswerken leerden we heel wat voordelen, maar ook verschillende uitdagingen kennen rond telewerk. Telewerken is meer dan thuis of op een andere plek dan de werkomgeving je job uitvoeren. Allerlei vragen kwamen aan de oppervlakte. Welk materiaal en welke vergoedingen worden voorzien? In welke mate moeten werknemers bereikbaar zijn? Hoe kunnen leidinggevenden feedback geven aan hun werknemers en op welke manier onthaal je nieuwe werknemers digitaal? Hoe worden relaties met collega's en leidinggevenden onderhouden? Hoe kunnen data en hardware beveiligd worden en op welke manier kunnen werknemers digitaal ondersteund worden?

Tijdens Corona hebben veel mensen een eerste ervaring opgedaan met telewerk. Ondanks de vele vragen en de mentale belasting die het verplicht telewerk met zich meebracht, blijkt evenwel uit cijfers dat zowel werknemers als werkgevers ook na corona verder willen inzetten op

<sup>2</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/presentation/connecting-and-disconnecting-and-work-life-balance>.

<sup>2</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/connecting-and-disconnecting-and-work-life-balance>.

employeurs veulent continuer à télétravailler après la crise. Les employeurs qui étaient plutôt méfiants voient maintenant les avantages de faire davantage confiance à leurs employés. Ils comprennent également que le télétravail volontaire, pour autant qu'il soit organisé selon des accords clairs, peut contribuer tant à une meilleure productivité qu'à un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. De nombreux employeurs sont conscients que, pendant la crise sanitaire, le télétravail ne s'est pas déroulé dans des circonstances idéales permettant d'en découvrir tout le potentiel. Toutefois, grâce à l'expérience acquise au cours de la crise du COVID-19, ils savent ce qui est nécessaire pour formaliser structurellement cette nouvelle façon de travailler.

### **Le coronavirus comme accélérateur**

Il ressort d'une enquête du SPF Mobilité publiée en septembre 2020<sup>3</sup> que 44,8 % des personnes interrogées avaient télétravaillé au cours des douze mois précédents, soit presque le double par rapport à l'année précédente. Au plus fort de la pandémie, environ 68 % des travailleurs belges travaillaient à domicile à temps plein. Cette croissance du télétravail fut évidemment la conséquence des mesures sanitaires visant à réduire drastiquement les contacts.

L'une des évolutions les plus marquantes du télétravail concerne le nombre de jours de travail prestés à domicile en raison de la crise du coronavirus. Alors qu'avant la crise, près de 75 % des télétravailleurs ne travaillaient chez eux qu'un jour par semaine, voire moins, 70 % des télétravailleurs sont passés à au moins deux jours.

Cependant, malgré l'improvisation et les circonstances parfois difficiles dans lesquelles le télétravail s'est organisé au cours de l'année écoulée, il apparaît que les travailleurs et les employeurs perçoivent toujours le potentiel du télétravail. La crise du coronavirus a clairement agi comme un accélérateur des processus numériques. Par exemple, une enquête menée fin août 2020 par la Banque nationale et la FEB auprès de 4 430 entreprises indique que 36 % des entreprises interrogées estiment que le télétravail y sera certainement appliqué plus intensivement. Ce chiffre s'élève à 74 % dans les entreprises de RH et va de 50 à 70 % dans les sociétés de conseil, les entreprises d'informatique et de communication, les institutions d'assurance et financières, les entreprises de logistique et même dans les entreprises fabriquant des produits pharmaceutiques et chimiques, des PC, des produits optiques et électroniques et des produits plastiques et non métalliques.

<sup>3</sup> Wrzesinski, D. & Kluppels, L. (2020), *Télétravailler à l'heure du coronavirus, Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non?*, Bruxelles, Belgique: Vias institute – INNO\_DSU\_MOBI.

telewerk. Werkgevers die er maar weinig vertrouwen in hadden zien nu de voordelen in om werknemers meer vertrouwen te geven. Ze zien ook dat vrijwillig telewerk, mits goede afspraken, kan bijdragen tot zowel een hogere productiviteit als een goede werk-privé balans van hun werknemers. Veel werkgevers beseffen dat telewerken tijdens corona niet in ideale omstandigheden gebeurde om het volledig potentieel van telewerk te ontdekken. Wel zien ze op basis van hun ervaringen tijdens COVID-19, wat nodig is om telewerk structureel in te zetten als nieuwe vorm van werken.

### **Corona als versneller**

Uit een enquête van de FOD Mobiliteit<sup>3</sup> blijkt dat 44.8 % van de respondenten tijdens het voorbije coronajaar hebben getelewerkt, wat ten opzichte van september 2019 bijna een verdubbeling is. Op de piek van de pandemie werkte ongeveer 68 % van de Belgische werknemers voltijds thuis. Deze groei in telewerk is uiteraard het gevolg van de coronamaatregelen om contacten drastisch in te perken.

Een van de grootste veranderingen op vlak van telewerk is het aantal dagen dat omwille van corona thuis wordt gewerkt. Waar bijna drie vierde van de telewerkers voor corona slechts 1 dag of minder thuiswerkte, is dat verschoven naar 2 dagen of meer voor 70 % van de telewerkers.

Ondanks de improvisatie en de soms moeilijke omstandigheden waarin het voorbije jaar werd getelewerkt, blijkt evenwel dat zowel werknemers als werkgevers nog steeds het potentieel zien van telewerken. De coronacrisis is hier duidelijk als versneller opgetreden van digitale processen. Zo geeft een enquête van de Nationale Bank en het VBO van eind augustus 2020 bij 4430 bedrijven aan dat 36 % van de ondervraagde bedrijven van mening is dat telewerken zeker intensiever zal worden gebruikt in hun bedrijf. Dit cijfer loopt op tot 74 % in HR-bedrijven en varieert tussen 50 en 70 % voor adviesbureaus, IT- en communicatiebedrijven, verzekerings- en financiële instellingen, logistieke bedrijven en zelfs farmaceutische en chemische fabrikanten, fabrikanten van pc's, optische en elektronische producten en plastic en niet-metalen producten.

<sup>3</sup> Wrzesinski, D. & Kluppels, L. (2020) *Telewerken gedurende COVID-19. Hoe beleven telewerkers het al of niet gedwongen thuiswerken?* Brussel, België: Vias institute – INNO\_DSU\_MOBI.

Une enquête de SD Worx confirme cet enthousiasme: neuf employeurs interrogés sur dix souhaitent continuer le télétravail de manière structurelle, également après la crise du coronavirus. Une tendance similaire est observée du côté des travailleurs: l'enquête précitée du SPF Mobilité indique que le pourcentage de personnes répondant positivement à la question de savoir si elles aimeraient télétravailler n'a pas changé par rapport à l'année dernière: 52,5 % des répondants aimeraient télétravailler (en 2019: 50,8 %). Toutefois, les personnes ayant un niveau d'études élevé sont plus nombreuses à opter pour le télétravail et la distance entre le domicile et le lieu de travail joue également un rôle important dans ce choix. L'organisation du télétravail structurel après la crise du coronavirus variera. Certains souhaitent limiter le nombre de jours de télétravail à quelques jours par semaine, tandis que d'autres ne se voient revenir sur leurs lieux de travail que pour des moments de concertation.

### **Vide juridique**

Lorsque, le 18 mars 2020, le Conseil national de sécurité a recommandé puis imposé le télétravail afin d'empêcher la propagation du coronavirus, il a dû être organisé à la hâte dans de nombreux endroits. Le retard historique de la Belgique par rapport à d'autres pays a pour conséquence que les entreprises ne disposent pas d'un cadre d'accords clair sur lequel elles pourraient s'appuyer.

Le cadre d'accords existant pour le télétravail structurel prévu dans la convention collective de travail n° 85 ne régleme que le télétravail sur une base volontaire: les obligations relatives à l'organisation du télétravail (fréquence du télétravail, disponibilité, remboursement des frais de connexion à internet, conditions de travail, bien-être, équipement, etc.) ne s'appliquent donc pas au télétravail obligatoire prescrit par les décisions ministérielles dans le contexte de la pandémie de coronavirus.

De même, les règles relatives au télétravail occasionnel prévues par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, qui n'encadre le télétravail qu'en cas de force majeure, ne s'appliquent pas au télétravail obligatoire ou recommandé. Par ailleurs, dès lors qu'elle vise à n'autoriser le télétravail que de manière exceptionnelle, cette loi ne prévoit que très peu d'obligations pour l'employeur en matière de fourniture d'équipements ou de participation aux frais. Par conséquent, de nombreux travailleurs ont télétravaillé à plein temps pendant plusieurs mois sans le moindre encadrement.

Les choses ont changé, le 1<sup>er</sup> janvier 2021, après la conclusion de la convention collective de travail temporaire n° 149, qui prévoit un cadre supplétif pour le télétravail obligatoire. Selon cette convention, des accords peuvent

Een enquête van SD Worx bevestigt dit enthousiasme, negen op de tien ondervraagde werkgevers wil structureel doorgaan met thuiswerk, ook na de coronacrisis. Dezelfde tendens aan werknemerskant: uit genoemde enquête van de FOD Mobiliteit blijkt dat het percentage mensen dat positief antwoordt op de vraag of ze graag telewerken, niet is gewijzigd ten opzichte van vorig jaar: 52.5 % van de respondenten wil graag telewerken (in 2019: 50.8 %). Wel kiezen meer hooggeschoolden voor telewerk en ook de afstand tot het werk speelt een belangrijke rol bij die keuze. Hoe dit structureel telewerk er zal uitzien na corona, varieert. Sommigen willen het aantal telewerkdagen beperkt houden tot een aantal dagen per week, anderen zien zich alleen terugkeren naar de werkvloer voor overlegmomenten.

### **Juridisch vacuüm**

Wanneer de Nationale Veiligheidsraad op 18 maart 2020 telewerk aanbeveelt en later verplicht om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan, wordt het telewerk op veel plaatsen noodgedwongen overhaast georganiseerd. De historische achterstand in België ten opzichte van andere landen zorgt dat bedrijven geen duidelijk afsprakenkader hebben om zich op te baseren.

Het bestaande afsprakenkader voor structureel telewerk in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 regelt alleen telewerk op vrijwillige basis, waardoor de verplichtingen met betrekking tot de organisatie van het telewerk (frequentie telewerk, beschikbaarheid, onkostenvergoeding voor internetverbinding, arbeidsvoorwaarden, welzijn, apparatuur ... ) niet van toepassing zijn op het verplicht telethuiswerk zoals voorgeschreven in de ministeriële besluiten in kader van de COVID-pandemie.

Ook de regels voor occasioneel telewerk in de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 die het telewerk alleen maar omkadert in geval van overmacht, zijn niet van toepassing op het verplicht of aanbevolen telewerk. Bovendien legt deze wet, gelet ook op zijn doelstelling om uitzonderlijk telewerk toe te staan, zeer weinig verplichtingen vast voor de werkgever met betrekking tot het beschikbaar stellen van materiaal of een tussenkomst in de onkosten. Dit heeft tot gevolg dat een pak werknemers zonder enige omkadering maanden aan een stuk voltijds thuis telewerken.

Hierin komt verandering op 1 januari 2021 met de tijdelijke collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 dat een suppletief kader bevat voor het verplicht telethuiswerken. Volgens die collectieve overeenkomst kunnen in

être conclus au sein de l'entreprise, par exemple en ce qui concerne le remboursement des frais, et la loi sur le bien-être doit être respectée. Ce cadre d'accords expirera le 31 décembre 2021 et les partenaires sociaux se sont engagés à actualiser et à revoir leur réglementation structurelle sur le télétravail sur la base des nouvelles expériences apportées par cette année de télétravail obligatoire.

### **Encadrement nécessaire du télétravail structurel**

#### **Indemnité de télétravail**

Une enquête de la société de RH Acerta indique que, malgré l'explosion du télétravail durant la crise du coronavirus, 1,7 % seulement des télétravailleurs reçoivent une indemnité depuis la recommandation de travailler à domicile, malgré les incitants fiscaux prévus par le gouvernement à cet égard.

Bien que l'employeur ne soit pas obligé de verser une indemnité de télétravail, il peut accorder une indemnité exonérée d'un montant maximal de 129,48 euros<sup>4</sup> à tout travailleur travaillant à domicile en raison de la crise du coronavirus. Avant la crise du coronavirus, les employeurs n'étaient assurés de l'exonération de cette indemnité forfaitaire que s'ils avaient un accord avec le fisc. Mais une circulaire du SPF Finances du 14 juillet 2020 a automatiquement rendu ce montant non imposable. Cette indemnité est également exonérée de cotisations de sécurité sociale jusqu'à concurrence de ce montant. Il est donc surprenant que *quasi* aucun travailleur n'ait reçu cette indemnité.

Le montant de l'indemnité de télétravail, qui sert à couvrir les dépenses liées au travail de bureau à domicile, telles que le chauffage, l'électricité, l'entretien et le petit matériel de bureau, reste également assez limité. L'étude susvisée montre également que l'indemnité de télétravail moyenne en janvier 2021 était de 64,15 euros, soit environ la moitié du maximum légal de 129,48 euros. Pour de nombreux travailleurs, il est désormais clair que le passage au télétravail représente une charge financière trop importante. Outre la facture de chauffage, en particulier pendant les mois d'hiver, toutes les petites dépenses comme l'eau et le café ou le papier toilette, ainsi que les frais plus importants comme l'achat d'une imprimante, de papier pour imprimante, de mobilier de bureau (bureau, fauteuil de bureau, armoires de rangement) ou d'un écran d'ordinateur supplémentaire, s'avèrent plus élevées que prévu après un an.

Si l'objectif est d'exploiter structurellement le potentiel du télétravail, un défraiement se révèle indispensable.

<sup>4</sup> D'avril à juin 2021, ce montant a été porté à 144,31 euros.

het bedrijf, onder meer afspraken worden gemaakt over de onkostenvergoeding en moet de welzijnswet worden nageleefd. Dit afsprakenkader loopt af op 31 december 2021 en de sociale partners hebben zich ertoe verbonden hun structurele regeling voor telewerken te actualiseren en te herzien op basis van de nieuwe inzichten die het jaar verplicht telewerken met zich meebracht.

### **Nodige omkadering voor structureel telewerk**

#### **Telewerkvergoeding**

Uit een onderzoek van HR-bedrijf Acerta blijkt dat ondanks de explosie van telewerk tijdens corona slechts 1,7 % van de telewerkers sinds de aanbeveling om thuis te werken hiervoor een vergoeding krijgt, ondanks de fiscale stimuli die de regering hiervoor gaf.

Hoewel de werkgever niet verplicht is een telewerkvergoeding te betalen, kunnen werkgevers wel een vrijgestelde vergoeding tot 129,48 euro<sup>4</sup> geven aan hun werknemers die als gevolg van de coronacrisis van thuis uit werken. Voor de coronacrisis was de werkgever er enkel zeker van dat zo'n forfaitaire vergoeding belastingvrij was als hij een akkoord had met de fiscus. Maar een rondzendbrief van de FOD Financiën van 14 juli 2020 maakte dat bedrag automatisch belastingvrij. Deze vergoeding is tot dat bedrag ook vrijgesteld van sociale bijdragen. Hierdoor is het verrassend dat er bijna geen werknemers zijn die een vergoeding kregen.

Ook de hoogte van de thuiswerkvergoeding, die dient om de onkosten van het thuishkantoor te dekken, zoals verwarming, elektriciteit, onderhoud en klein kantoomateriaal, blijft eerder beperkt. Opnieuw uit bovengenoemd onderzoek blijkt dat de gemiddelde thuiswerkvergoeding in januari 2021 64,15 euro bedroeg, wat ongeveer de helft is van het wettelijk maximum van 129,48 euro. Voor veel werknemers is ondertussen duidelijk dat de omschakeling naar thuiswerk financieel te zwaar doorweegt. Zeker tijdens de wintermaanden, wanneer de verwarmingsfactuur oploopt, maar ook alle kleinere uitgaven zelf dragen, zoals bijvoorbeeld voor water en koffie of wc-papier, maar ook grotere uitgaven zoals de aankoop van een printer, printerpapier, bureaumeubilair (bureau, bureaustoel, opbergkasten) of een extra computerscherm, lopen na één jaar hoger op dan eerst gedacht.

Als de doelstelling is om het potentieel van telewerk structureel te benutten, dan maakt een

<sup>4</sup> Tussen april tot en met juni 2021 wordt dit bedrag verder opgetrokken tot 144,31 euro.

Surtout si l'on tient compte du nombre élevé de travailleurs pauvres et de travailleurs en situation de précarité financière<sup>5</sup>. En outre, ce potentiel ne doit pas rester l'apanage des personnes hautement qualifiées et ayant des revenus élevés. Avant le coronavirus, un quart des télétravailleurs percevaient un revenu familial net de 4 000 euros ou plus. C'est logique quand il faut prendre soi-même en charge l'ensemble des frais.

Tout le monde s'accorde sur les avantages du télétravail (partiel). Nous devons par conséquent le rendre accessible à tous, et pas seulement à quelques privilégiés.

### **Poste de travail ergonomique**

Outre la demande d'un défraiement, le télétravail obligatoire a également accru la demande d'un équipement adéquat, tel qu'un fauteuil de bureau ergonomique ou un écran de haute qualité. Certains employeurs ont puisé dans leurs stocks ou mis gratuitement à disposition du mobilier de bureau. D'autres, via un plan cafétéria, offrent à leurs travailleurs la possibilité d'équiper davantage leur bureau à domicile. Mais une fois encore, seule une minorité d'employeurs interviennent à cet égard.

Les chiffres du SPF Mobilité sont clairs. Parmi tous les télétravailleurs, 56,2 % disposent d'un bureau séparé; mais pas moins de 93 % de ces télétravailleurs l'ont entièrement financé eux-mêmes. Environ un télétravailleur sur quatre n'est donc pas satisfait de son poste de travail à domicile. Or, un environnement de travail ergonomique est une obligation légale imposée par le Code du bien-être au travail et l'arrêté royal du 27 août 1993 relatif au travail sur des équipements à écran de visualisation, qui confèrent aux télétravailleurs les mêmes droits à cet égard que les travailleurs sur leur lieu de travail normal. Les conséquences d'un lieu de travail inadapté ne se manifestent qu'à (moyen) terme. Ceux qui ne travaillent pas de manière ergonomique s'exposent à un risque accru de TMS du poignet, d'inflammation de l'épaule et de douleurs cervicales. Si le télétravail peut être un outil au service d'un marché du travail plus inclusif, il ne doit pas devenir la cause d'incapacités de travail et d'une augmentation de l'absentéisme.

<sup>5</sup> Plus de 200 000 travailleurs pauvres et plus de 400 000 travailleurs en situation de précarité financière. Voir: Jeroen Horemans, Sarah Kuypers, Sarah Marchal et Ive Marx (2020) *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, COVIVAT Beleidsnota 4, Louvain / Anvers, 3 juin 2020. <http://www.covivat.be>.

onkostenvergoeding daar onlosmakelijk deel van uit. Zeker gegeven het hoge aantal werkende armen en werkenden die zich in een financieel kwetsbare situatie bevinden<sup>5</sup>. Bovendien mag dat potentieel niet beperkt blijven tot alleen hooggeschoolden en hogere inkomens. Voor corona had een kwart van de telewerkers een netto-gezinsinkomen van 4000 euro of meer. Logisch wanneer je zelf alle onkosten moet dragen.

Iedereen is het eens over de voordelen die (gedeeltelijk) thuiswerken met zich kan meebrengen. We moeten dit dan ook toegankelijk maken voor iedereen, niet enkel voor de happy few.

### **Ergonomische werkplek**

Naast de vraag naar een onkostenvergoeding, nam met het verplicht telewerk ook de vraag toe naar degelijk materiaal, zoals een ergonomische bureaustoel of een kwaliteitsvol scherm. Sommige werkgevers zijn in hun stock gedoken of hebben gratis kantoormeubelen ter beschikking gesteld. Andere bieden via een cafetariaplan de mogelijkheid aan hun werknemers om hun thuishkantoor verder uit te rusten. Toch blijkt hier opnieuw dat slechts een minderheid van de werkgevers hierin tussenkomen.

De cijfers van de FOD Mobiliteit zijn helder. Van alle telewerkers beschikt 56,2 % over een apart bureau; maar liefst 93 % van die telewerkers hebben dit volledig zelf betaald. Ongeveer 1 op 4 telewerkers is dan ook niet tevreden over zijn werkplek thuis. Nochtans is een ergonomische werkomgeving een wettelijke verplichting die wordt opgelegd door de codex welzijn op het werk en het koninklijk besluit van 27 augustus 1993 betreffende het werken met beeldschermapparatuur, waardoor telewerkers op dat vlak dezelfde rechten hebben als werknemers op hun normale werkplek. De gevolgen van een onaangepaste werkplek uiten zich pas op (middellange) termijn. Wie niet ergonomisch werkt, heeft meer risico op muisarmen, ontstoken schouders en nekklachten. Telewerk kan dan wel een middel zijn voor een meer inclusieve arbeidsmarkt, het mag vooral niet de oorzaak worden van arbeidsongeschiktheid en bijkomende uitval.

<sup>5</sup> Meer dan 200 000 werkende armen en meer dan 400 000 financieel kwetsbare werkenden. Zie: Jeroen Horemans, Sarah Kuypers, Sarah Marchal en Ive Marx (2020) *De kwetsbare werkende. Een profielschets van armoede en financiële bestaanszekerheid bij werkende Belgen*, COVIVAT Beleidsnota 4, Leuven / Antwerpen, 3 juni 2020. <http://www.covivat.be>.



### **Télétravail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée: une formule gagnant-gagnant potentielle**

Le télétravail obligatoire pendant la pandémie a surtout représenté un véritable défi pour les parents de jeunes enfants. Outre le passage au télétravail à temps plein et tous les ajustements que cela implique, ils ont également dû assumer la garde et la surveillance scolaire de leurs enfants en enseignement distanciel total ou partiel. Le télétravail est toutefois considéré comme l'un des moyens d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est un autre enseignement de l'enquête menée par le SPF Mobilité. La majorité des télétravailleurs considèrent le télétravail comme un avantage personnel (67,8 %) et familial (58,7 %). Trois télétravailleurs sur quatre déclarent que le télétravail leur permet de mieux organiser certains aspects de leur vie privée<sup>6</sup>.

Une fois que la crise du coronavirus se sera apaisée, le télétravail ressemblera évidemment lui aussi davantage à ce qu'il était avant la crise. Mais des études indiquaient déjà avant la pandémie que le télétravail pouvait faire augmenter l'intensité de travail, au détriment de la vie privée. Ce sont surtout les travailleurs salariés isolés avec enfants et les parents avec enfants handicapés qui jugent que le télétravail est particulièrement stressant<sup>7</sup>. Dans l'étude du SPF Mobilité aussi, un peu plus d'un tiers (38,7 %) des télétravailleurs indiquent qu'il n'est pas si simple de séparer leur vie privée de leur vie professionnelle. Le rapport StIA sur le travail faisable et sur la nouvelle manière de travailler<sup>8</sup> confirme cette tendance. Environ la moitié des travailleurs interrogés sont toujours disponibles après leurs heures de travail, et les travailleurs faisant preuve de davantage de disponibilité éprouvent plus de difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Seul un travailleur sur cinq n'est pas professionnellement disponible après ses heures de travail. Ces résultats montrent en tout cas que la numérisation peut générer des excès, surtout lorsque les dirigeants d'entreprise ne précisent pas leurs attentes.

En France, il existe désormais déjà un droit à la déconnexion. Dans certaines entreprises, des initiatives sont également prises en ce sens pour préserver la santé et la motivation des travailleurs. Un exemple frappant à cet égard est celui du constructeur automobile Porsche en Allemagne, qui va même jusqu'à effacer automatiquement les courriels envoyés en dehors des heures de travail. En Belgique, il n'existe aujourd'hui aucune base

### **Telewerk & Werk-privé balans: een potentiële win-win**

Vooral voor ouders met jonge kinderen was het verplicht telewerken tijdens de pandemie een hele uitdaging. Naast de omschakeling naar voltijds telewerk en alle aanpassingen die dat met zich meebracht, moesten zij ook nog eens instaan voor de zorg en schoolbegeleiding van hun kinderen in volledig of gedeeltelijk afstands-onderwijs. Nochtans wordt telewerken als één van de middelen gezien om de balans tussen werk en privé te verbeteren. Dat blijkt ook uit de enquête van de FOD Mobiliteit. Telewerken wordt door een meerderheid van de telewerkers aanzien als een persoonlijk (67,8 %) en een familiaal (58,7 %) voordeel. Drie op vier telewerkers geven aan dat zij door het telewerk een aantal privé-zaken beter kunnen organiseren<sup>6</sup>.

Uiteraard zal, eens de corona storm is gaan liggen, ook het thuiswerken meer gaan lijken op hetgeen bestond pre corona. Maar ook reeds voor de pandemie, gaven studies aan dat telewerk de werkintensiteit kan doen toenemen ten koste van het privé leven. Vooral alleenstaande werknemers met kinderen en ouders met mindervalide kinderen ervaren thuiswerk als erg stressvol<sup>7</sup>. Ook in de enquête van de FOD Mobiliteit geeft iets meer dan een derde (38,7 %) van de telewerkers aan dat de scheiding tussen werk en privé niet zo'n evidente zaak is. Het StIA rapport over werkbaar werk en het nieuwe werken<sup>8</sup> bevestigt die tendens. Ongeveer de helft van de respondenten is altijd bereikbaar na de werkuren en wie meer bereikbaar is, ervaart meer moeilijkheden om werk en privé te combineren. Slechts één op de vijf werknemers is na de werkuren niet bereikbaar voor het werk. Het duidt alvast aan dat de slinger van de digitalisering teveel kan doorslaan, zeker wanneer leidinggevenden hun verwachtingen niet expliciteren.

In Frankrijk bestaat ondertussen al een recht op deconnectiviteit. In sommige bedrijven worden ook in die zin initiatieven genomen om de werknemers gezond en gemotiveerd te houden. Opvallend voorbeeld is autobouwer Porsche in Duitsland: het bedrijf gaat zelfs zo ver dat mails na de werktijd automatisch worden gewist. In België bestaat vooralsnog geen uitdrukkelijke wettelijke basis waarin een recht op deconnectiviteit is vastgelegd.

<sup>6</sup> Wrzesinski, D. & Kluppels, L. (2020) *Telewerken gedurende COVID-19. Hoe beleven telewerkers het al of niet gedwongen thuiswerken?* Bruxelles, Belgique: Vias institute – INNO\_DSU\_MOBI.

<sup>7</sup> Eurofound and ILO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO..

<sup>8</sup> 2020 StIA rapport Werkbaar werk en het nieuwe werken

<sup>6</sup> Wrzesinski, D. & Kluppels, L. (2020) *Telewerken gedurende COVID-19. Hoe beleven telewerkers het al of niet gedwongen thuiswerken?* Brussel, België: Vias institute – INNO\_DSU\_MOBI.

<sup>7</sup> Eurofound and ILO. 2017. *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.

<sup>8</sup> 2020 StIA rapport Werkbaar werk en het nieuwe werken.

légal explicite établissant un droit à la déconnexion. Conformément à la loi concernant le travail faisable et maniable, des accords doivent être conclus à ce sujet entre le travailleur et l'employeur pour ce qui est du télétravail occasionnel, et les membres du comité PPT doivent se concerter régulièrement à ce sujet pour ce qui est du télétravail structurel, après quoi ce comité peut formuler des avis à l'attention de l'employeur. Dans la pratique, cela signifie que les travailleurs doivent eux-mêmes oser dire non et fixer des limites, ce qui est évidemment difficile lorsque l'on travaille dans un lien de subordination. Les pays scandinaves ont pour tradition, depuis longtemps déjà, de recourir à la concertation collective pour régler les discussions sur la flexibilité du travail et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il s'agit d'une méthode reposant sur une culture de responsabilité et de liberté.<sup>9</sup>

### **Égalité des genres**

Si le télétravail offre de nombreuses perspectives de renforcement de l'égalité des genres, il pose également plusieurs défis. C'est également ce que nous avons constaté durant la crise du coronavirus, qui a montré que, loin d'avoir été modifiés, la répartition des tâches et les rôles traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes ont au contraire même encore été renforcés. Ce sont surtout les femmes qui effectuent relativement plus de tâches ménagères durant le temps qu'elles ont gagné en ne devant plus être dans les embouteillages ou dans les transports en commun. Lorsque le télétravail sera organisé dans un cadre plus structurel et plus volontaire après la crise du coronavirus, il conviendra de veiller à ce qu'il ne creuse pas davantage les inégalités de genre existantes. Le télétravail peut également rendre le travail rémunéré moins visible, ce qui peut réduire les possibilités de carrière.

Ingevolge de de wet Werkbaar en Wendbaar Werk moeten hierover afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en de werknemer voor het occasioneel telewerk en het comité PWB moeten hierover voor het structureel telewerk regelmatig overleggen op basis waarvan ze adviezen kan formuleren voor de werkgever. In de praktijk komt het erop neer dat werknemers zelf moeten durven nee zeggen en hun grenzen trekken, wat uiteraard moeilijk is wanneer je onder gezag werkt. In Scandinavische landen bestaat al veel langer de traditie om discussies omtrent flexibiliteit van het werk en de werk-privé balans te reguleren via collectief overleg. Dit is gebaseerd op een cultuur van verantwoordelijkheid én vrijheid<sup>9</sup>.

### **Gendergelijkheid**

Telewerken biedt veel kansen tot meer gendergelijkheid, maar brengt tegelijkertijd een aantal uitdagingen mee. Dat zagen we ook tijdens de coronacrisis tijdens welke is aangetoond dat de traditionele taakverdeling en rolpatronen tussen vrouwen en mannen niet zijn gewijzigd, meer nog zelfs zijn versterkt. Het zijn vooral vrouwen die relatief meer huishoudelijke taken opnemen door de vrijgekomen tijd die niet meer in files of openbaar vervoer wordt gependend. Wanneer telewerken in een meer structureel en vrijwillig kader na corona zal worden georganiseerd, komt het erop aan erover te waken dat de bestaande genderongelijkheid hierdoor niet wordt verergerd. Ook kan telewerken ertoe leiden dat betaald werk minder zichtbaar wordt, wat kan leiden tot minder loopbaankansen.

Anja VANROBAEYS (Vooruit)

<sup>9</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf).

<sup>9</sup> [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19046en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19046en.pdf).

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS:

A. considérant que le télétravail a connu un essor considérable en raison de la crise du coronavirus et que l'on peut s'attendre à ce que cette tendance à la numérisation se poursuive. Pour exploiter pleinement le potentiel du télétravail, il importe d'encadrer suffisamment cette forme de travail;

B. vu la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale;

C. vu la loi concernant le travail faisable et maniable et les conventions collectives de travail n<sup>os</sup> 85 et 149;

D. considérant que le cadre relatif au télétravail occasionnel tel qu'il est prévu dans la loi concernant le travail faisable et maniable ne prévoit aucune indemnité de défraiement, alors que la convention collective de travail n<sup>o</sup> 85 prévoit uniquement une indemnité de défraiement pour le matériel informatique ou une connexion internet;

E. considérant qu'en application de la législation relative au bien-être, tout travailleur doit pouvoir disposer d'un espace de travail calme pour télétravailler, ainsi que d'un matériel de bureau ergonomique;

F. considérant qu'il convient d'apporter des précisions quant à la protection de la vie privée des travailleurs et à l'accès aux canaux d'information de l'entreprise, afin de leur permettre de pouvoir exercer tous leurs droits et notamment leurs droits syndicaux, compte tenu des nouvelles possibilités presque infinies qui existent aujourd'hui en matière d'outils technologiques;

G. considérant que l'avancée de la numérisation estompe les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle, ce qui peut alourdir la charge mentale des travailleurs et, partant, augmenter les risques d'épuisement professionnel, alors qu'il convient justement de prévenir les incapacités de travail;

H. vu l'accord de gouvernement, qui entend accroître le recours au télétravail pour offrir de la flexibilité aux travailleurs comme à l'employeur;

I. considérant que le télétravail présente des avantages mais aussi des risques pour l'égalité des genres;

J. vu la directive "temps de travail", la directive concernant la santé et la sécurité au travail, la directive sur

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS:

A. overwegende dat door de coronacrisis telewerk een enorme vlucht heeft genomen en dat kan verwacht worden dat die verdere digitalisering zich verderzet. Om het potentieel van telewerken volledig te benutten, is het belangrijk dat deze vorm van werken voldoende wordt omkaderd;

B. gelet op de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie;

C. gelet op de wet Werkbaar en Wendbaar Werk en op de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 85 en 149;

D. overwegende dat het occasioneel telewerk zoals voorzien de wet Werkbaar en Wendbaar Werk geen onkostenvergoeding voorziet voor telewerk, terwijl de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 alleen een onkostenvergoeding voorziet voor informaticamateriaal of een internetverbinding;

E. overwegende dat volgens de welzijnswetgeving elke werknemer moet kunnen beschikken over een rustige ruimte om te kunnen telewerken en ergonomisch kantoomateriaal;

F. overwegende dat verduidelijkingen nodig zijn op vlak van bescherming van de privacy van de werknemers en toegang tot informatiekanaal van de onderneming om alle rechten en in het bijzonder syndicale rechten te kunnen uitoefenen, gelet op de bijna oneindige nieuwe mogelijkheden die vandaag bestaan qua technologische middelen;

G. overwegende dat de scheidingslijn tussen werk en privé door de verdere digitalisering vervaagt, wat kan leiden tot een grotere mentale belasting bij werknemers waardoor de kans op burn-out toeneemt terwijl net werkuitval moet worden voorkomen;

H. gelet op het Regeerakkoord dat verder wil inzetten op telewerk met zowel flexibiliteit voor werknemer als werkgever;

I. overwegende dat telewerken voordelen heeft voor gendergelijkheid maar ook risico's inhoudt;

J. gelet op de arbeidstijdenrichtlijn, de richtlijn inzake veiligheid en gezondheid op het werk, de WLB-richtlijn

l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et les accords-cadres autonomes conclus par les partenaires sociaux européens en matière de télétravail et de numérisation;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. d'évaluer l'efficacité des règles existantes, en concertation avec les partenaires sociaux, en vue de poursuivre la numérisation et de tirer pleinement parti du potentiel du télétravail, en tenant compte des enseignements tirés, au cours de l'année écoulée, de l'obligation de télétravailler imposée durant la crise du coronavirus;

2. de donner un nouvel élan au télétravail en créant, en concertation avec les partenaires sociaux, un cadre instaurant un droit au télétravail pour toutes les formes de travail et établissant une série d'accords clairs, en particulier en ce qui concerne les indemnités de télétravail;

3. de prévoir également, dans ce cadre, un droit à la déconnexion en inscrivant une obligation à cet effet dans les conventions collectives de travail ou le règlement de travail;

4. de veiller, en concertation avec les partenaires sociaux, à ce que la législation relative au bien-être soit effectivement appliquée aux télétravailleurs. Ce code prévoira non seulement que l'employeur devra procurer du matériel de bureau ergonomique et un endroit calme pour travailler à domicile ou dans un bureau satellite, mais aussi qu'il veillera au bien-être psycho-social du télétravailleur, par exemple en ce qui concerne le harcèlement en ligne ou les violences domestiques;

5. de préciser le cadre existant en ce qui concerne la protection de la vie privée des travailleurs, ainsi que le caractère volontaire du télétravail, le contrôle exercé par l'employeur, l'accès à l'information et les opportunités de promotion et de formation;

6. de sensibiliser davantage à l'adoption d'une politique relative au télétravail dans les entreprises et de prévoir, à cette fin, un échange approfondi de bonnes pratiques;

7. de veiller également à ce que ce régime n'accentue pas davantage la répartition inégale des tâches professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes;

8. de continuer à investir dans l'infrastructure numérique, également dans des espaces partagés au niveau local qui facilitent le télétravail en dehors du domicile, d'améliorer les compétences numériques et de réduire

en de autonome kaderovereenkomsten van de Europese sociale partners inzake telewerken en inzake digitalisering,

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. om in overleg met de sociale partners de doeltreffendheid van de bestaande regels te evalueren, vanuit een optiek van een verdere digitalisering en het volledig benutten van het potentieel van telewerk, rekening houdend met de inzichten die het voorbije jaar omwille van het verplicht telewerken tijdens de coronacrisis heeft gebracht;

2. een nieuwe impuls te geven aan telewerken door in overleg met de sociale partners een kader op te stellen waarbij voor alle vormen van arbeid een recht op telewerk wordt ingevoerd en een aantal duidelijke afspraken worden vastgelegd, in het bijzonder met betrekking tot de onkostenvergoedingen voor telewerk;

3. in dit kader eveneens een recht op onbereikbaarheid/deconnectie vast te leggen door een verplichting te voorzien via collectieve arbeidsovereenkomsten of het arbeidsreglement;

4. in overleg met de sociale partners ervoor te zorgen dat de welzijnswetgeving effectief wordt toegepast op telewerkers. Die codex veronderstelt niet alleen dat de werkgever zorgt voor ergonomisch bureaumateriaal en een rustige plaats om te werken thuis of in een satellietkantoor, maar heeft ook aandacht voor het psychosociaal welzijn van de telewerker, zoals bijvoorbeeld op vlak van online pesten en huishoudelijk geweld;

5. het bestaande kader verder te verduidelijken op vlak van bescherming van de privacy van de werknemers maar ook op vlak van het vrijwillig karakter van telewerk, controle door de werkgever, de toegang tot informatie en promotie- en opleidingskansen;

6. verder in te zetten op sensibilisering voor een telewerkbeleid in ondernemingen en in die optiek een verdere uitwisseling te voorzien van *good practices*;

7. er eveneens over te waken dat deze regeling de ongelijke verdeling tussen werk- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen niet verder vergroot;

8. verder te investeren in digitale infrastructuur, ook in lokaal gedeelde ruimten die telewerk buitenshuis faciliteren en in te zetten op een verbetering van de digitale vaardigheden en het verminderen van de digitale kloof

la fracture numérique mais également d'examiner les opportunités offertes par le télétravail pour rendre le marché du travail plus inclusif.

7 mai 2021

maar eveneens de kansen te bekijken die telewerk kan bieden voor een meer inclusieve arbeidsmarkt.

7 mei 2021

Anja VANROBAEYS (Vooruit)