

<b>Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden</b>	<b>Commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques</b>
<i>Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2021</i>	<i>Convention collective de travail du 2 décembre 2021</i>
<b>COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST MET BETREKKING TOT STRUCTUREEL TELEWERK</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE DE RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL</b>
<i>Preambule</i>	<i>Préambule</i>
<p><i>De sociale partners achten het nuttig de win-win elementen van telewerk voor zowel werkgevers als werknemers te zien en te faciliteren, zoals:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>minder verplaatsingen hebben positieve milieu-effecten en passen in een duurzaam mobiliteitsbeleid;</i></li> <li>- <i>minder woon-werk verplaatsingskosten voor werkgever;</i></li> <li>- <i>minder woon-werk verplaatsingstijd voor werknemer.</i></li> </ul> <p><i>Onafhankelijk van de bijzondere omstandigheden willen de sociale partners met de sectorale cao met betrekking tot structureel telewerk een kader geven aan de arbeidsprestaties via telewerk.</i></p>	<p><i>Les partenaires sociaux considèrent qu'il est utile de distinguer et de faciliter les éléments du télétravail qui sont avantageux à la fois pour les employeurs et les travailleurs, par exemple :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>moins de déplacements, ce qui a un effet positif sur l'environnement et s'inscrit dans une politique de mobilité durable ;</i></li> <li>- <i>moins de frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail pour l'employeur;</i></li> <li>- <i>moins de temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail pour le travailleur.</i></li> </ul> <p><i>Abstraction faite des circonstances particulières, les partenaires sociaux entendent recourir à l'accord-cadre sur le télétravail structurel pour fournir un cadre aux prestations de travail réalisées par le biais du télétravail.</i></p>
<b>Hoofdstuk I : Toepassingsgebied</b>	<b>Chapitre I : Champ d'application</b>
Art. 1 §1. Deze cao is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die behoren tot het Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.	Art. 1, §1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissant à la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.
§2. Onder "werknemers" wordt verstaan, alle werknemers, zonder onderscheid naar gender.	§2. Par "travailleurs" sont visés tous les travailleurs sans distinction de genre.
<b>Hoofdstuk II : Definities</b>	<b>Chapitre II : Définitions</b>
Art. 2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder :	Art. 2. Pour l'application de cette convention, on entend par :

<ul style="list-style-type: none"> <li>- telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;</li> <li>- structureel telewerk: telewerk dat op regelmatige basis wordt uitgevoerd volgens de voorwaarden en modaliteiten opgenomen in de CAO 85. Het wordt ingevoerd bij collectief akkoord of verplichte individuele schriftelijke overeenkomst;</li> <li>- telewerker : elke werknemer die telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- télétravail : une forme d'organisation et/ou d'exécution du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle des travaux, qui auraient également pu être réalisés dans les locaux de l'employeur, sont effectués hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle;</li> <li>- télétravail structurel : le télétravail qui est exécuté sur une base régulière selon les conditions et modalités reprises dans la CCT 85. Il est introduit via un accord collectif ou une convention individuelle écrite obligatoire;</li> <li>- télétravailleur : tout travailleur effectuant du télétravail tel que défini ci-dessus.</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk III : Wettelijke basis</b></p>	<p><b>Chapitre III : Base légale</b></p>
<p>Art. 3. Deze sectorale cao en de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in uitvoering ervan, zijn een verduidelijking van de cao nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 27 februari 2008 en doen geen afbreuk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;</li> <li>- de CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis.</li> </ul>	<p>Art. 3. La présente CCT sectorielle et les conventions collectives de travail conclues en exécution de celle-ci, sont une précision de la CCT n° 85 du Conseil National du Travail du 9 novembre 2005 relative au télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008 et n'affectent pas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable ;</li> <li>- la CCT n° 149 du 26 janvier 2021 du Conseil national du travail concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk IV: Minimumvergoedingen bij telewerk</b></p>	<p><b>Chapitre IV : Indemnités minimales pour le télétravail</b></p>
<p>Art. 4. Volgende minimumvergoedingen worden toegekend door de werkgever in geval van telewerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de telewerk- of kantoorvergoeding bedraagt minstens 5 euro /dag voor gebruik van kantoorruimte thuis, elektriciteit verwarming, en maximum 129,48 euro per maand, zijnde het vrijgestelde bedrag van RSZ en</li> </ul>	<p>Art. 4. Les indemnités minimales suivantes sont octroyées par l'employeur dans le cas de télétravail:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnité de télétravail ou de bureau s'élève à un minimum de 5 €/jour pour l'utilisation de l'espace du bureau à domicile, de l'électricité, du chauffage, et à un maximum de 129,48 €/mois, à savoir le montant exonéré d'ONSS et du précompte</li> </ul>

<p>bedrijfsvoorheffing, op datum van afsluiten van de cao;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de vergoeding voor het gebruik van eigen internet bedraagt minstens 10 euro en maximum 20 euro per maand, zijnde het vrijgestelde bedrag van RSZ en bedrijfsvoorheffing op datum van afsluiten van de cao.</li> </ul>	<p>professionnel, à la date de la conclusion de la CCT;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'indemnité pour l'utilisation de l'Internet privé s'élève à un minimum de 10 € et à un maximum de 20 €/mois, à savoir le montant exonéré d'ONSS et du précompte professionnel, à la date de la conclusion de la CCT).</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk V: Overleg telewerk</b></p>	<p><b>Chapitre V : Concertation télétravail</b></p>
<p>Art. 5 - §1. In de ondernemingen met syndicale delegatie, CPBW of ondernemingsraad, zullen de besprekingen en afspraken die voortvloeien uit het lokaal sociaal overleg vastgelegd worden in een collectieve arbeidsovereenkomst. De inhoud van deze cao moet minstens voldoen aan de vereisten zoals opgesomd in artikel 6.</p>	<p>Art. 5 - §1. Dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, d'un CPPT ou d'un conseil d'entreprise, les discussions et les accords résultant de la concertation sociale locale seront établis dans une convention collective de travail. Le contenu de cette CCT doit au moins répondre aux exigences énoncées à l'article 6.</p>
<p>§2. De ondernemingen zonder syndicale delegatie, CPBW of ondernemingsraad dienen de afspraken betreffende de punten opgesomd in artikel 6 op te nemen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement of dienen een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst over de modaliteiten van het structureel telewerk, waarvan een voorbeeld hier in bijlage, te hanteren.</p>	<p>§2. Les entreprises sans délégation syndicale, CPPT ou conseil d'entreprise doivent inclure les accords sur les points énumérés à l'article 6 dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail, ou utiliser un avenant au contrat de travail sur les modalités du télétravail structurel dont un exemple en annexe.</p>
<p>Art. 6. De besprekingen en afspraken hebben betrekking op het volgende :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de plaats vanwaar telewerk kan worden verricht. In principe is dit de woning van de telewerker. De modaliteiten om hiervan af te wijken worden vastgelegd;</li> <li>- de functies en / of taken die voor telewerk in aanmerking komen, worden afgebakend. De sociale partners bevelen aan om hier transparant over te communiceren;</li> <li>- de werkgever levert in functie van de aard van het werk zelf de noodzakelijke apparatuur aan (zoals een laptop, extra scherm, toetsenbord, muis, headset, bureaustoel...) en de technische ondersteuning;</li> <li>- de telewerk- of kantoorvergoeding</li> <li>- de vergoeding voor het gebruik van eigen internet</li> </ul>	<p>Art. 6. Les discussions et les accords portent sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le lieu où le télétravail peut être effectué. Cela correspond a priori au domicile du télétravailleur. Les modalités pour y déroger sont fixées;</li> <li>- détermination des fonctions qui entrent en ligne de compte pour le travail à domicile. Les partenaires sociaux recommandent une communication transparente à ce sujet au niveau de l'entreprise;</li> <li>- en fonction de la nature du travail l'employeur fournit lui-même les équipements nécessaires (comme un ordinateur portable, un écran extra, un clavier, une souris, un casque, une chaise de bureau, etc.) et l'assistance technique;</li> <li>- l'indemnité de télétravail ou de bureau</li> <li>- l'indemnité pour l'utilisation de l'Internet privé</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- het principe van vrijwilligheid en de terugkeermogelijkheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever;</li> <li>- de noodzakelijke minimum aanwezigheid of bezetting op het kantoor/ tewerkstellingsplaats;</li> <li>- de frequentie van mogelijkheid van telewerk wordt vastgelegd (bijvoorbeeld: maximum aantal dagen of halve dagen per week of per maand);</li> <li>- de overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens telewerk;</li> <li>- bereikbaarheid en onbereikbaarheid, beschikbaarheid en deconnectie;</li> <li>- vorming, manier van leiding geven, het coachen en ondersteunen van telewerkers, aandacht hebben voor sociale cohesie en team-verbindende initiatieven;</li> <li>- de toepassing van het ondernemingsbeleid inzake veiligheid en gezondheid op de telewerkers, het opvolgen van het mentaal en fysiek welzijn van telewerkers;</li> <li>- ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le principe de demande sur base volontaire et la possibilité de rétractation, tant du point de vue du travailleur que de l'employeur ;</li> <li>- la présence/occupation minimale requise sur le bureau / le lieu de travail ;</li> <li>- détermination de la fréquence des possibilités de télétravail (par exemple : nombre maximal de jours ou demi-journées par semaine ou par mois) ;</li> <li>- l'horaire et le temps de travail convenus dans le cadre du télétravail;</li> <li>- la joignabilité et l'indisponibilité, la disponibilité et la déconnexion ;</li> <li>- la formation, le mode de management, l'encadrement et le soutien des télétravailleurs , prêter attention à la cohésion sociale et aux initiatives qui renforcent l'équipe;</li> <li>- l'application aux télétravailleurs de la politique de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail, le suivi du bien-être mental et physique des télétravailleurs ;</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Hoofdstuk VI : Evaluatie</b></p>	<p><b>Chapitre VI : Évaluation</b></p>
<p>Art. 7 §1. De sociale partners engageren zich om jaarlijks in het paritair comité deze sectorale cao te evalueren teneinde deze zo nauw mogelijk te laten aansluiten op de realiteiten die eigen zijn aan deze sector.</p>	<p>Art. 7. § 1. Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer chaque année cette CCT sectorielle au sein de la commission paritaire afin de s'assurer qu'elle correspond au mieux aux réalités propres à ce secteur.</p>
<p>§2. De sociale partners bevelen aan om op jaarlijkse basis de afspraken gemaakt op ondernemingsvlak en het ondernemingsbeleid m.b.t. telewerk te evalueren.</p>	<p>§2. Les partenaires sociaux préconisent une évaluation annuelle des accords et de la politique des entreprises concernant le télétravail.</p>
<p><b>Hoofdstuk VII : Looptijd van de overeenkomst</b></p>	<p><b>Chapitre VII : Durée de la convention</b></p>
<p>Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 2 december 2021 en is gesloten voor een onbepaalde duur.</p>	<p>Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 2 décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.</p>
<p>Art. 9. Zij kan door elk van de ondertekenende partijen worden opgezegd mits een opzeg van ten minste drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het beheer van</p>	<p>Art. 9. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis d'au moins trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques.</p>

gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden.	
---	--

**AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL**  
**SUR LES MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL**

**ENTRE :**

xxxxx ayant son siège à xxxxxxxxxx, représenté par xxxx, directeur MRH

ci-après dénommée « l'employeur »,

**ET :**

.....

ci-après dénommée « le travailleur »,

**il est convenu**, compte tenu du consentement du responsable concerné

:

**Article 1**

À compter du .../.../xxxx, le travailleur effectuera le télétravail selon les modalités prévues dans le présent avenant au contrat de travail initial et conformément à la réglementation.

**Article 2**

Le télétravail s'effectue au domicile du travailleur.

Le travailleur peut exceptionnellement choisir de faire le télétravail depuis un autre lieu, sous réserve de l'accord de l'employeur

Dans ce cas, le télétravailleur doit communiquer l'autre adresse, d'où le télétravail sera effectué, à son responsable direct au plus tard avant de commencer son déplacement vers ce lieu.

Aucune disposition n'est prévue pour le remboursement des frais de déplacement ou l'octroi de temps de travail pour se rendre de son domicile à cette autre adresse librement choisie par le travailleur.

### **Article 3**

Le responsable et le travailleur dressent ensemble une liste de tâches et/ou de fonctions qui peuvent être réalisées par le biais du télétravail.

Les tâches, à effectuer dans le cadre du télétravail, consistent principalement en :

#### **(dénomination des tâches)**

Les fonctions qui se prêtent au télétravail sont les suivantes :

#### **(Dénomination des fonctions).**

Il incombe au responsable de suivre l'évolution du travail effectué à intervalles réguliers.

Le volume de travail doit être comparable au volume exigé d'un travailleur effectuant son travail sur le lieu de travail, compte tenu du contexte spécifique dans lequel le télétravail a lieu.

### **Article 4**

Le télétravail et ses modalités ne peuvent en aucun cas être considérés comme un élément essentiel du contrat de travail.

L'arrêt temporaire ou définitif du télétravail ne peut en aucun cas être considéré par les travailleurs comme une modification substantielle d'un élément essentiel du contrat de travail.

### **Article 5**

Le télétravail est en principe effectué par journée de travail complète, sauf accord contraire.

En fonction des tâches et de la fonction, le télétravail peut être utilisé pour un maximum de ... ou ... jours de travail par semaine ou par mois.

Le(s) jour(s) de télétravail est/sont déterminé(s) d'un commun accord avec le responsable.

Rien ne s'oppose à ce que le service parte d'un jour fixe dans le cadre de l'organisation de son fonctionnement.

En cas de panne ou de dysfonctionnement grave de l'équipement informatique rendant le télétravail impossible, le télétravailleur en informe immédiatement le responsable et :

– le télétravail peut encore avoir lieu si le problème technique est résolu à temps ;

- le télétravail ne pourra pas avoir lieu cette semaine-là si le problème technique n'est pas résolu à temps.

Si le **problème technique survient pendant la journée de télétravail même**, le télétravailleur doit également en informer immédiatement son responsable et convenir avec lui comment la journée de travail peut être poursuivie.

En fonction de la durée de l'intervention, nécessaire pour permettre au télétravailleur de reprendre son travail, il peut lui être demandé de continuer à travailler au bureau ou (si possible) d'effectuer des tâches de substitution à domicile.

Le temps pendant lequel le travailleur n'a pas pu travailler est considéré comme du temps de travail.

### **Article 6**

Les télétravailleurs qui travaillent normalement selon un horaire fixe doivent effectivement effectuer leur travail selon l'horaire prévu pour la journée.

Les télétravailleurs qui travaillent normalement selon un horaire flottant doivent effectivement effectuer leur travail pendant au minimum les plages horaires.

Le travailleur doit être disponible par téléphone pour des collègues et pour des tiers pendant les heures de son horaire.

Il est possible d'y déroger avec l'accord du responsable (par exemple, le travailleur souhaite faire du télétravail afin de pouvoir effectuer certaines tâches sans interruption).

### **Article 7**

Sauf stipulation contraire, toutes les conditions de travail et de rémunération découlant du contrat de travail restent applicables aux jours où le travailleur effectue du télétravail.

Le télétravailleur reçoit une indemnité forfaitaire de ...€ (au moins 5 € par jour - maximum 129,48 € par mois) pour les frais occasionnés par le télétravail (par exemple, électricité, chauffage, etc.).

Le télétravailleur recevra une indemnité forfaitaire Internet de ... € (minimum 10 € - maximum 20 € par mois) comme indemnité forfaitaire pour la facture Internet.

Le paiement de cette indemnité forfaitaire vient à échéance dès la fin du télétravail (que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur) et également en cas d'absence pour maladie de plus d'un mois.

### **Article 8**

Le télétravailleur doit également prendre soin de sa propre santé et de sa sécurité pendant le télétravail.

Il est tenu de respecter les différentes directives relatives à tous les domaines de la législation sur le bien-être lorsqu'il télétravaille.



Il doit s'assurer qu'il dispose d'un lieu de travail approprié à l'endroit où s'effectue le télétravail.

L'outil OiRA peut être utilisé à cette fin. Cet outil en ligne permet d'évaluer les risques concernant le bien-être au travail (y compris la santé et la sécurité).

<http://www.fs323.be/oira-online-interactive-risk-assessment>

## **Article 9**

L'employeur met à la disposition du travailleur l'équipement de télécommunication et informatique (ordinateur portable, logiciels, accès au réseau) nécessaire à la mise en œuvre et à la durée du télétravail.

Les équipements de télécommunication et informatiques que l'employeur met à la disposition du travailleur doivent être utilisés et conservés par le travailleur avec le plus grand soin. Le travailleur ne peut y apporter aucune modification.

L'employeur supporte les frais d'entretien et de réparation du matériel mis à disposition.

Le travailleur est tenu de permettre l'exécution des travaux d'entretien et de réparation.

Le matériel fourni reste la propriété de l'employeur et est utilisé à des fins professionnelles.

L'employeur reste responsable de la perte et/ou de l'endommagement du matériel fourni, sauf en cas d'intention ou de négligence grave/faute mineure répétée de la part du travailleur.

Pour l'assistance technique, le travailleur peut contacter ... [à compléter].

L'employeur veille à ce que le travail sur le réseau se fasse dans un environnement sécurisé (par exemple, par le biais du système de connexion VPN) afin que les informations ne soient pas accessibles à des tiers.

Le travailleur est tenu de restituer à l'employeur l'équipement et les logiciels qui ont été spécifiquement mis à sa disposition pour permettre le télétravail, lorsqu'il n'utilise plus la possibilité de télétravailler, à la fin du contrat de travail et dans tous les autres cas où l'employeur exige la restitution.

## **Article 10**

En cas de maladie ou d'accident pendant la journée de télétravail, le télétravailleur doit immédiatement informer son responsable de son incapacité de travail.

Les autres obligations imposées aux travailleurs en cas d'incapacité de travail (conformément aux accords en la matière figurant dans le règlement de travail) restent également d'application sur le télétravailleur.

## **Article 11**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour que le travailleur soit assuré contre le risque d'accident du travail pour tous les jours de l'année où il effectue du télétravail.

## **Article 12**

Le travailleur doit prendre des mesures suffisantes pour protéger les données sensibles de l'employeur.

Cela signifie qu'il doit en tout cas prendre lui-même les mesures nécessaires pour que, en cas de vol ou de perte de matériel, le moins d'informations sensibles possible puissent tomber entre les mains de tiers (par exemple : utilisation obligatoire d'un mot de passe au démarrage de l'ordinateur, etc.)

## **Article 13**

L'avenant est conclu pour une période indéterminée.

L'avenant prend fin de plein droit lorsque le télétravailleur change de poste pour un emploi qui n'est pas éligible au télétravail.

Le télétravailleur peut mettre fin ou suspendre temporairement le télétravail à tout moment et sans obligation de motiver sa décision.

L'employé soumet sa décision par écrit au responsable.

Le contrat de télétravail peut être résilié par l'employeur moyennant un préavis d'un mois.

Le télétravail ne peut donc pas être considéré comme un droit acquis du travailleur.

En raison de circonstances graves et exceptionnelles (par exemple, le non-respect des horaires de travail), il peut être mis fin au droit du travailleur avec effet immédiat.

Le travailleur sera informé par écrit par le responsable de la décision motivée d'arrêt.

Fait à xxxx le .././xxxx en deux exemplaires, chaque partie déclarant avoir reçu un exemplaire.

Le travailleur

**AANHANGSEL BIJ DE ARBEIDSOVEREENKOMST**  
**OVER DE MODALITEITEN VAN HET STRUCTUREEL TELEWERK**

**TUSSEN:**

xxxxx met zetel te xxxxxxxxx, vertegenwoordigd door xxxx, HRM-directeur

hierna “de werkgever” genoemd,

**EN:**

.....

hierna “de werknemer” genoemd,

**WORDT**, rekening houdend met de instemming van de betrokken leidinggevende

**OVEREENGEKOMEN:**

**Artikel 1**

Met ingang van .../.. /xxxx zal de werknemer telewerk verrichten volgens de modaliteiten voorzien in de onderhavige bijlage aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst en in overeenstemming met de regeling.

**Artikel 2**

Het telewerk vindt plaats in de woonst van de werknemer.

De werknemer kan er uitzonderlijk voor opteren het telewerk vanuit een andere plaats uit te voeren mits akkoord van de werkgever

In dat geval moet de telewerker het andere adres, van waaruit het telewerk zal verricht worden, uiterlijk voor de aanvang van zijn reisweg naar die plaats overmaken aan zijn directe leidinggevende.

Er wordt niet voorzien in de vergoeding van de verplaatsingskosten noch in de toekenning van arbeidstijd om zich van thuis uit naar dat andere, door de werknemer vrij gekozen adres te begeven.

### **Artikel 3**

De leidinggevende en de medewerker stellen samen een lijst op van taken en/of functies die via telewerk kunnen volbracht worden.

Het takenpakket, uit te oefenen in het kader van telewerk, bestaat hoofdzakelijk uit:

#### **(benaming taken)**

De functies die in aanmerking komen voor telewerk zijn de volgende:

#### **(Benaming functies).**

Het is de taak van de leidinggevende om op regelmatige tijdstippen de evolutie van het geleverde werk op te volgen.

Het werkvolume moet vergelijkbaar zijn met het volume vereist van een werknemer die zijn/haar prestaties levert op de werkplaats, rekening houdend met de specifieke context waarbinnen het telewerk plaatsvindt.

### **Artikel 4**

Het telewerk en de modaliteiten van het telewerk kunnen in geen geval beschouwd worden als een essentieel element van de arbeidsovereenkomst.

De al dan niet tijdelijke stopzetting van het telewerk kan door de werknemers geenszins aanzien worden als een substantiële wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 5**

Telewerk wordt in principe verricht per volledige werkdag, tenzij anders overeen gekomen.

Van telewerk kan naargelang het takenpakket en/of de functie maximum ... of ... werkdagen per week of per maand gebruik gemaakt worden.

De dag(en) telewerk wordt (-en) vastgelegd in onderling akkoord met de leidinggevende.

Niets sluit uit dat binnen de dienst vertrokken wordt van een vaste dag in het kader van de organisatie van de werking van de dienst.

In geval van ernstige panne of slechte werking van de informatica-apparatuur waardoor telewerken onmogelijk wordt waarschuwt de telewerker onmiddellijk de leidinggevende en:

- kan het telewerk alsnog doorgaan als het technisch probleem tijdig opgelost is;
- kan het telewerk die week niet plaatsvinden als het technisch probleem niet tijdig opgelost is.

Indien het **technisch probleem zich voordoet tijdens de telewerkdag** zelf dient de telewerker eveneens onmiddellijk zijn leidinggevende te verwittigen en met hem te overleggen hoe de werkdag verder ingevuld kan worden.

Afhankelijk van de duur van de interventie, noodzakelijk om de telewerker toe te laten het werk te hervatten, kan de telewerker gevraagd worden het werk verder te zetten op het kantoor hetzij (indien zulks mogelijk zou zijn) thuis vervangende taken uit te oefenen.

De tijd gedurende dewelke de medewerker in de onmogelijkheid verkeerde te werken wordt beschouwd als arbeidstijd.

## **Artikel 6**

De telewerkers die normaal gebruik maken van een vast uurrooster dienen effectief prestaties te leveren overeenkomstig het op die dag voorziene uurrooster.

De telewerkers die normaal gebruik maken van een glijrooster dienen effectief prestaties te leveren tijdens minimaal de stamtijden.

De medewerker moet telefonisch bereikbaar zijn voor collega's en derden tijdens het uurrooster dat op hem van toepassing is.

Hier kan van afgeweken worden mits akkoord van de leidinggevende (bv. medewerker wenst aan telewerk te doen om ongestoord bepaalde taken te kunnen verrichten).

## **Artikel 7**

Behoudens afwijkende bepalingen blijven alle loon- en arbeidsvoorwaarden die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien van toepassing voor de dagen waarop de werknemer telewerk verricht.

De telewerker ontvangt een forfaitaire vergoeding van ...€ (minstens 5 euro per dag - maximum 129,48 euro per maand) voor de kosten die veroorzaakt worden door het telewerken (bv. elektriciteit, verwarming, enz..).

De telewerker ontvangt een forfaitaire internetvergoeding van ... euro (minstens 10 euro per maand - maximum 20 euro per maand) als forfaitaire vergoeding voor de internetfactuur.

De betaling van deze forfaitaire vergoeding komt te vervallen van zodra het telewerk een einde neemt (ongeacht of het uitgaat van de werknemer of de werkgever) en tevens bij afwezigheid wegens ziekte langer dan 1 maand.

### **Artikel 8**

De telewerker moet ook bij het telewerken zorg dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid. Hij is ertoe gehouden bij het telewerken de diverse richtlijnen na te leven met betrekking tot alle domeinen van de welzijnswetgeving. Hij dient er voor te zorgen over een aangepaste werkplek te beschikken op de locatie waar telewerk uitgevoerd wordt.

Hierbij kan beroep gedaan worden op en gebruikt gemaakt worden van de OiRA-tool. Deze online tool geeft de mogelijkheid om de risico's inzake welzijn op het werk (o.a. veiligheid en gezondheid) te beoordelen.

<https://www.beswic.be/nl/kmo/oira-uw-online-risicoanalyse>

### **Artikel 9**

De werkgever stelt voor de uitvoering en voor de duur van het telewerk het nodige telecommunicatie- en informaticamateriaal (laptop, software, toegang tot het netwerk) ter beschikking van de werknemer.

Het telecommunicatie- en informaticamateriaal dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld van de werknemer, wordt door de werknemer met de grootste zorgvuldigheid gebruikt en bewaard. De werknemer mag daaraan geen veranderingen brengen.

De werkgever draagt de onderhouds- en herstellingskosten van het bedoelde materiaal.

De werknemer is verplicht toe te staan dat onderhoud en herstellingen worden verricht.

Het ter beschikking gestelde materiaal blijft eigendom van de werkgever en wordt voor beroepsdoeleinden gebruikt.

De werkgever blijft verantwoordelijk voor verlies van en/of schade aan het ter beschikking gesteld materiaal, uitgezonderd in geval van opzet of zware fout/herhaalde lichte fout in hoofde van de werknemer.

Voor technische ondersteuning kan de werknemer terecht bij ... [in te vullen].

De werkgever zorgt er voor dat het werken op het netwerk in een beveiligde omgeving kan gebeuren (bv. inlogstelsel VPN) zodat de informatie niet toegankelijk is voor derden.

De werknemer is verplicht de apparatuur en software, die specifiek ter beschikking gesteld werd om telewerk mogelijk te maken, terug te geven aan de werkgever wanneer hij niet langer gebruik maakt van de mogelijkheid tot telewerken, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst en in alle overige gevallen waarin de werkgever de teruggave vordert.

## **Artikel 10**

In geval van ziekte of ongeval tijdens de telewerkdag moet de telewerker zijn leidinggevende onmiddellijk op de hoogte brengen van de arbeidsongeschiktheid.

De overige verplichtingen opgelegd aan de werknemers in geval van arbeidsongeschiktheid (conform de afspraken hierover vermeld in het arbeidsreglement) blijven eveneens van toepassing op de telewerker.

## **Artikel 11**

De werkgever doet het nodige opdat de werknemer verzekerd is tegen het risico van arbeidsongevallen voor alle dagen van het jaar waarop hij telewerk verricht.

## **Artikel 12**

De werknemer moet voldoende maatregelen nemen ter bescherming van gevoelige gegevens van de werkgever.

Dit betekent dat hij in ieder geval zelf afdoende maatregelen treft zodat in geval van diefstal of verlies van apparatuur zo weinig mogelijk gevoelige informatie in handen van derden kan komen (bijvoorbeeld: verplicht gebruik paswoord bij opstarten PC, ...).

## **Artikel 13**

Het aanhangsel wordt gesloten voor de onbepaalde duur.

Het aanhangsel eindigt van rechtswege wanneer de telewerker muteert naar een functie die niet voor telewerk in aanmerking komt.

De telewerker kan te allen tijde en zonder verplichte motivering een einde stellen aan het telewerk of het telewerk tijdelijk opschorten.

De medewerker maakt zijn beslissing schriftelijk over aan de leidinggevende.

De telewerkovereenkomst kan beëindigd worden door de werkgever mits naleving van een opzeggingstermijn van 1 maand.

Telewerk kan dus niet aanzien worden als een verworven recht in hoofde van de werknemer.

Omwille van ernstige en uitzonderlijke omstandigheden (bv. niet-naleving arbeidsduur) kan het recht in hoofde van de werknemer met onmiddellijke ingang beëindigd worden.

De werknemer zal door de leidinggevende schriftelijk op de hoogte gebracht worden van de gemotiveerde beslissing tot stopzetting.

Opgemaakt te xxxx op .././xxxx in 2 exemplaren, waarvan elk der partijen verklaart er één ontvangen te hebben.

De werknemer