|  |  |
| --- | --- |
| CirculaireCao nr. 149 **voor door de overheid aanbevolen of verplicht telewerk****Onze referentie / 2021-007****Datum van publicatie** **/** 3 februari 2021 | Sandra Coenegrachts**Adviseur**Kris De Meester**Eerste Adviseur****Competentiecentrum****Werk & Sociale Zekerheid**sco@vbo-feb.bekdm@vbo-feb.be |

# Samenvatting

De collectieve arbeidsovereenkomst nr.149, die op 26 januari in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten, creëert een kader voor het door de overheid verplicht of aanbevolen telewerk. De cao is van toepassing op ondernemingen die op 01/01/21 geen overlegde telewerk regeling hebben uitgewerkt. De belangrijkste elementen van de cao zijn:

* Het maken van afspraken over de voor het telewerk benodigde apparatuur, de regeling van de kosten bij gebruik van de eigen apparatuur van de telewerken en over de eventuele bijkomende verbindingskosten, waarbij rekening kan gehouden worden met het globalere kader van het geheel van kosten of compensaties die de werkgever al aan de telewerker betaalt.
* Het spreken over en in de mate van het mogelijke, het maken van afspraken over:
	+ De uurroosters, wanneer deze afwijken van de uurroosters die nageleefd moeten worden wanneer de telewerker op de bedrijfslocatie is tewerkgesteld
	+ De taken/werkbelasting, prestatienormen en de mogelijkheid van controle hierop
	+ Ogenblikken of periodes tijdens welke de telewerker te bereiken moet zijn of niet te bereiken is en eventueel de manier waarop.
* De toevoeging van de bestaande wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk die kunnen dienen als hulp en leidraad voor de ondernemingen die deze overeenkomst toepassen.

Wie al een overlegd en uitgewerkt beleid had vóór 1 januari, wordt niet gedwongen om alles op de schop te gooien maar organisaties zonder enige afspraak of overleg over de verplichte telewerksituatie moeten wel aan de slag met de nieuwe cao.

# Inhoudstafel

[Samenvatting 1](#_Toc63239399)

[Inhoudstafel 2](#_Toc63239400)

[1 Achtergrond 3](#_Toc63239401)

[2 Toepassingsgebied 3](#_Toc63239402)

[3 Toepassingsmodaliteiten 3](#_Toc63239403)

[4 Naleving van de regels van het sociaal overleg 4](#_Toc63239404)

[5 Principes en referentiekader: rechten en plichten 4](#_Toc63239405)

[5.1 Arbeidsvoorwaarden 4](#_Toc63239406)

[5.2 Verplichte afspraken 5](#_Toc63239407)

[5.3 Arbeidsduur en werkroosters 5](#_Toc63239408)

[5.4 Werkbelasting en prestatienormen 5](#_Toc63239409)

[5.5 Controle op de resultaten en/of de uitvoering van het werk 5](#_Toc63239410)

[5.6 Collectieve rechten 6](#_Toc63239411)

[5.7 Verplichte discussiepunten en mogelijke afspraken 6](#_Toc63239412)

[6 Beleid voor welzijn op het werk specifiek in verband met telewerk 6](#_Toc63239413)

[7 Inwerkingtreding en duur 7](#_Toc63239414)

# Achtergrond

Sinds de start van de pandemie vorig jaar is telewerk een belangrijk instrument in de strijd tegen de verdere verspreiding van het coronavirus. Voor heel wat ondernemingen en werknemers, voor wie telewerk hoogstens eens occasioneel werd ingezet, betekende dit een plots en verplicht omgooien van hun arbeidsorganisatie. Werkgevers en werknemers pasten zich naar best vermogen aan maar toch klonk de roep om een ‘wettelijk kader’ steeds luider.

Dat zette de werkgevers- en werknemersorganisaties ertoe aan om in de schoot van de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te sluiten om het door de overheid verplicht of aanbevolen telewerk te omkaderen.

# Toepassingsgebied

De cao is toepasselijk op het telewerk dat door de overheid aanbevolen of verplicht is gemaakt in het kader van de genomen maatregelen ter bestrijding van het coronavirus.

De cao is NIET van toepassing op bestaande akkoorden, waaronder het volgende wordt verstaan:

“*Cao’s of individuele akkoorden of policies, die tot stand zijn gekomen met naleving van de regels van het sociaal overleg in de ondernemingen en dit vóór 01.01.21*”.

Wie dus al een ‘beleid’ had uitgewerkt om invulling te geven aan het verplicht telewerk moet niet opnieuw in actie schieten, voor zover dat beleid tot stand kwam met inachtneming van de regels van het sociaal overleg. Wat moet worden verstaan onder “naleving van de regels van het sociaal overleg”, wordt hierna uitgelegd in punt 4.

De cao is enkel van toepassing op ondernemingen die op 01.01.21 nog geen regeling van telewerk hebben uitgewerkt zoals voorzien door de cao nr. 85 inzake structureel telewerk of inzake occasioneel telewerk zoals voorzien door de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Deze ondernemingen zijn nu verplicht om een regeling uit te werken.

De cao laat uiteraard nog toe dat ondernemingen een meer permanente regeling uitwerken op basis van de cao 85 in plaats van volgens deze cao. De tekst van de cao sluit ook niet uit dat voor specifieke situaties de wet van 5 maart 2017 rond occasioneel telewerk als basis zou genomen worden. Het beleid kan ook bestaan in een combinatie van mogelijkheden, deels structureel, deels occasioneel en deels volgens de nieuwe cao. De aard van de telewerkfunctie en de noden en wensen van de werknemers en de onderneming zijn wat dat betreft bepalend.

# Toepassingsmodaliteiten

De telewerk regeling kan uitgewerkt worden in een cao, in het AR, in individuele akkoorden of in een telewerk policy, tot stand gekomen met naleving van de regels van het sociaal overleg (zie hieronder punt 4 voor meer uitleg).

De individuele akkoorden of telewerk policies worden niet aan specifieke vormvereisten onderworpen, maar moeten, met het oog op de rechtszekerheid, wel uitdrukkelijk en duidelijk aan de werknemers gecommuniceerd worden. Dit kan bv. via het intranet, een e-mail, een presentatie of informatie tijdens een digitale bijeenkomst of een andere communicatievorm.

# Naleving van de regels van het sociaal overleg

De telewerk regelingen moeten, overeenkomstig de modaliteiten uiteengezet in het vorig punt, worden opgemaakt met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de onderneming.

Wat wordt hieronder verstaan? Al naargelang de situatie betekent dit:

* Er is een ondernemingsraad (OR)

De OR krijgt informatie en kan advies uitbrengen en suggesties of bezwaren geven over maatregelen die betrekking hebben op de organisatie van het werk (zoals telewerk), de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming. (art. 15 wet 20.09.1948 en art. 10 cao 9)

De OR heeft dus hier geen beslissingsbevoegdheid.

* Er is een Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Het CPBW is bevoegd om algemeen advies te geven inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk met name de bescherming van de gezondheid, de psychosociale belasting en de ergonomie. (art. 65 wet 04.08.1996)

Het CPBW heeft hier dus ook geen beslissingsbevoegdheid.

* Er is een vakbondsafvaardiging (VA)

In ondernemingen waar geen CPBW is opgericht, oefent de VA de opdrachten van het CPBW inzake welzijn uit ongeacht de grootte van de onderneming (minder of meer dan 50). (art. 52 wet 04.08.1996)

Bij ontstentenis van een OR, is de VA evenwel niet bevoegd om de opdrachten zoals organisatie van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming uit te oefenen. (art. 10 van cao 9 is niet in de lijst van art. 24 van cao 5 inbegrepen)

Als er een OR/CPBW binnen de onderneming is geïnstalleerd, speelt de VA hier geen rol.

* Rechtstreekse participatie van de werknemers

In de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, nemen de werknemers zelf rechtstreeks deel aan de kwesties inzake welzijn op het werk. De Codex Welzijn op het Werk (Titel 8) voorziet hiervoor een specifieke procedure met ook een rol voor de preventiedienst(en).

# Principes en referentiekader: rechten en plichten

## Arbeidsvoorwaarden

Voor de telewerker gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden als diegene die worden toegepast wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt. Ingeval er ten gevolge van het telewerk en ter uitvoering van deze cao specifieke aanvullende of afwijkende arbeidsvoorwaarden zouden worden toegepast, dan wordt de werknemer hierover geïnformeerd.

## Verplichte afspraken

Voor iedere telewerker moeten er volgens de modaliteiten voorzien in punt 2 verplicht afspraken gemaakt worden over:

* De terbeschikkingstelling van de voor het telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning; dit kan bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling van een draagbare computer zijn of het meenemen van de vaste computer en/of schermen van op de bedrijfslocatie
* Ingeval de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt: vergoeding door de werkgever van de kosten inzake installatie van relevante informaticaprogramma’s, van gebruiks-, werkings-, onderhouds- en afschrijvingskosten
* De bijkomende verbindingskosten

Belangrijk hierbij is dat bij de beoordeling van deze kosten rekening kan gehouden worden met het geheel van de door de werkgever tijdens deze coronacrisis betaalde vergoedingen, zelfs al zijn ze niet corona specifiek (bijvoorbeeld: algemene onkostenvergoeding (kosten eigen aan de werkgever, representatievergoeding…), doorbetaling mobiliteitsvergoeding, coronapremie etc.), ten gevolge waarvan kan beslist worden dat er geen extra vergoeding verschuldigd is voor de bovenvermelde kosten.

## Arbeidsduur en werkroosters

Het telewerk wordt uitgevoerd binnen de in de onderneming geldende arbeidsduur.

In principe gelden dezelfde uurroosters als die de werknemer zou hebben moeten naleven bij tewerkstelling op de bedrijfslocatie. Er werd voor dit principe geopteerd omdat het telewerk hier door de overheid wordt opgelegd. De telewerkers voeren het werk dat ze normaal op de bedrijfslocatie uitvoeren, volgens de op hen toepasselijke uurroosters, nu verplicht thuis uit. Logischerwijze gebeurt dat dus ook binnen de op hen toepasselijke uurroosters. Maar partijen zijn vrij om, overeenkomstig artikel 11, hiervan afwijkende regels vast te leggen.

## Werkbelasting en prestatienormen

De werkbelasting en prestatienormen van de telewerker zijn dezelfde als diegene die worden toegepast wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt. Zelfde redenering als het vorige punt.

## Controle op de resultaten en/of de uitvoering van het werk

De werkgever behoudt de mogelijkheid om controle uit te oefenen op de resultaten en/of de uitvoering van het werk. De controle mag niet continu zijn, maar moet op gepaste en proportionele wijze gebeuren en met naleving van de wettelijke bepalingen rond de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. De telewerker moet bovendien geïnformeerd worden over de manier waarop die controle gebeurt.

Langs de andere kant moet ook de bescherming van de gegevens van de onderneming worden gewaarborgd en informeert de werkgever de telewerkers over de regels die ter zake gelden en over de beperkingen en sancties verbonden aan het gebruik van de ter beschikking gestelde tools en apparatuur.

## Collectieve rechten

De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als wanneer ze op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. Dit impliceert het recht om te communiceren met de werknemers-vertegenwoordigers en vice versa. De werknemersvertegenwoordigers dienen over de nodige faciliteiten te beschikken (o.a. digitale tools zoals digitale mededelingenborden, het intranet) om effectief met de werknemers, inclusief telewerkers, te kunnen communiceren. Dit wordt ook voorzien in het Europees kader akkoord van 23 juni 2020 van de Europese sociale partners inzake digitalisering.

## Verplichte discussiepunten en mogelijke afspraken

Voor iedere telewerker worden een aantal punten besproken en worden hierover, in de mate van het mogelijke, afspraken gemaakt. Het gaat over:

* Werkroosters. Bij gebrek aan afspraken hieromtrent, blijven de in de ondernemingen bestaande werkroosters van toepassing. (cf. supra 4.3)
* Modaliteiten van controle van de te bereiken resultaten en/of evaluatiecriteria (cfr supra 5.5)
* De bereikbaarheid en de onbereikbaarheid van de werknemer. Dit gaat over ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker te bereiken moet zijn of niet te bereiken is, binnen de grenzen van de in de onderneming geldende arbeidsduur en dit om rekening te houden met de afstemming telewerk en privéleven. De middelen om de telewerker te bereiken, kunnen gepreciseerd worden.

# Beleid voor welzijn op het werk specifiek in verband met telewerk

Tot slot bevat de cao een overzicht van de reeds bestaande wettelijke bepalingen inzake welzijn evenals een aantal specifieke bepalingen hieromtrent m.b.t. telewerk.

Dit houdt in dat de telewerkers worden geïnformeerd over het beleid van de onderneming inzake welzijn op het werk specifiek in verband met telewerk. Het gaat dan meer bepaald om informatie en richtlijnen over de preventiemaatregelen, in het bijzonder over:

* Inrichting van de werkpost;
* Het goede gebruik van de beeldschermen;
* Beschikbare ondersteuning.

Die informatie, richtlijnen en preventiemaatregelen zijn gebaseerd op een multidisciplinaire risicoanalyse die ook rekening houdt met de psychosociale dimensie en met de gezondheidsaspecten eigen aan telewerk.

Het beleid en die maatregelen moeten tot stand komen met inachtneming van het sociaal overleg. Als er beeldschermwerk is in de onderneming en er al telewerk werd toegepast, is dit punt normaal gezien reeds aan bod gekomen binnen het Comité dat een advies heeft gegeven.

De telewerkers worden geïnformeerd over de namen en contactgegevens en de ondersteuning geboden door de direct leidinggevende, de respectieve preventieadviseurs van de interne of externe preventiedienst, en desgevallend van de vertrouwensperso(o)n(en).

Waar nodig kunnen aanpassingen aan de arbeidspost voorgesteld worden conform de procedure voorzien in de Codex welzijn op het werk (Art. I.4-33 van de Codex Welzijn op het Werk).

De werkgever neemt passende maatregelen om de verbondenheid van de telewerkers met de collega’s en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Daarbij besteedt hij bijzondere aandacht aan kwetsbare telewerkers. De werkgever kan onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten inplannen met respect voor de sanitaire voorschriften. Met “kwetsbare telewerkers” zijn de telewerkers bedoeld die bijvoorbeeld door hun persoonlijke situatie, gezins- en/of huisvestingssituatie tijdens het telewerk met bijkomende spanningen te maken hebben.

De hiërarchische lijn en de telewerkers krijgen informatie en, indien nodig, een gepaste opleiding over de modaliteiten en specifieke aspecten van telewerk.

# Inwerkingtreding en duur

De cao treedt in werking vanaf de ondertekening van de cao, zijnde 26.01.2021 en einde op 31.12.2021, tenzij de cao eerder zonder voorwerp (zoals bepaald in artikel 2) zou worden.

|  |
| --- |
| De inhoud van deze circulaire wordt u meegedeeld als advies en doet geen afbreuk aan de soevereine beoordelingsbevoegdheid van de rechtsmachten.Deze circulaire geeft een eerste inkijk in de nieuwe bepalingen van cao 149; Het is niet uit te sluiten dat er interpretatievragen kunnen rijzen. In dat geval wordt de circulaire ten gepaste tijd verder vervolledigd en/of aangepast. |