

**32** Questions jointes de

- Florence Reuter à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail en période de coronavirus" (55013610C)
- Florence Reuter à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le bien-être des travailleurs en période de télétravail" (55013612C)
- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les modalités d'organisation du télétravail prévues dans la CCT n° 149 du 26 janvier 2021" (55013633C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55013668C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55013797C)
- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La mise en oeuvre effective

**du droit à la déconnexion numérique" (55013842C)**

- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit à la déconnexion" (55013798C)

**32 Samengevoegde vragen van**

- Florence Reuter aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het telewerk tijdens de coronacrisis" (55013610C)
- Florence Reuter aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het welzijn van de telewerkende werknemers" (55013612C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De in de cao nr. 149 van 26 januari 2021 bepaalde modaliteiten voor de organisatie van telewerk" (55013633C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55013668C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55013797C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De effectieve toepassing van het afmeldingsrecht" (55013842C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het afmeldingsrecht" (55013798C)

**32.01** Sophie Rohonyi (DéFI): *Monsieur le ministre, une importante convention collective de travail vient d'être signée entre les entreprises et les organisations syndicales concernant l'organisation du télétravail devenu recommandé puis obligatoire en raison de la pandémie.*

*En dépit de son caractère supplétif et temporaire (la convention est applicable jusqu'au 31 décembre 2021), la convention ouvre la porte à d'autres CCT au sein de l'entreprise, des modifications au règlement de travail, des accords individuels avec le télétravailleur, ou des politiques de télétravail menées dans le cadre de la concertation sociale pour des éléments importants de la relation employeur/travailleur.*

*Cela concerne notamment la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail (la mise à disposition d'un ordinateur portable, la prise en charge par l'employeur des frais d'installation des programmes informatiques pertinents s'il utilise son propre équipement informatique, des frais d'utilisation, de fonctionnement et d'entretien et d'amortissement et les frais de connexion supplémentaires...)*

*De la même manière, les modalités des horaires de travail, les modalités du contrôle quant aux résultats à atteindre et/ou aux critères d'évaluation et l'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur qui consistent en des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable (droit à la déconnexion), pourront faire l'objet d'accords similaires à ceux précités.*

*L'accord de gouvernement entend pourtant dépasser ce cadre temporaire et exceptionnel en précisant qu' en concertation avec les partenaires sociaux, on examinera notamment sur la base des expériences récentes, si des mesures peuvent être prises pour réaliser le plein potentiel social et économique du télétravail".*

*La signature de cette CCT est-elle une première étape vers la reconnaissance pleine et entière du télétravail?*

*Une évaluation est-elle prévue avec les partenaires sociaux? Dans l'affirmative, dans quel délai?*

**32.01** Sophie Rohonyi (DéFI): *Recent werd er tussen bedrijven en vakbondsorganisaties een belangrijke tijdelijke cao ondertekend over de organisatie van het telewerk. Die maakt ruim baan voor wijzigingen van het arbeidsreglement, met name wat de terbeschikkingstelling van de nodige uitrusting en technische bijstand door de werkgever betreft.*

*Is de ondertekening van die cao de eerste stap naar een volledige erkenning van het telewerk? Zal er in samenspraak met de sociale partners een evaluatie plaatsvinden? Worden er verbeteringen overwogen, zoals de verankering van het recht om onbereikbaar te zijn? Hoe staat het met de toepassing van de arbeidsongevallenwetgeving op telewerk?*

*De cultuur van de permanente bereikbaarheid zorgt er vaak voor dat de grens tussen privé- en beroepsleven vervaagt. Nu bijna 37 % van de Europese werknemers telewerkt, is het recht om onbereikbaar te zijn belangrijker dan ooit. De wet van 2018 verplicht de Belgische werkgevers er echter niet toe om dat recht buiten de werkuren te eerbiedigen, maar enkel om met de vakbonden overleg te plegen.*

*Doordat enige regelgeving ontbreekt, ontstaat er een grote flexibiliteit, waaraan het telewerk zijn*

*Des améliorations sont-elles envisagées, notamment par la consécration du droit à la déconnexion, dans le respect de la concertation sociale?*

*Comment s'appréhende la réglementation des accidents du travail dans ce cadre?*

*Monsieur le ministre, la numérisation de notre environnement de travail peut avoir des effets délétères sur les travailleurs. La culture de la connexion permanente vient en effet très souvent brouiller les limites entre vie privée et vie professionnelle, de sorte que certains travailleurs se sentent pourchassés en permanence par leur travail.*

*Dans le contexte sanitaire actuel, où l'on recense près de 37% des travailleurs européens en télétravail, le droit à la déconnexion, reconnu dans notre pays par les articles 15 à 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, est plus important que jamais.*

*Or, comme l'a rappelé votre prédécesseure, madame Muylle, le 15 mai de l'année dernière, contrairement à la législation française, cette loi de 2018 n'oblige pas les employeurs en Belgique à respecter le droit à la déconnexion des employés en dehors des heures de travail. La loi ne ferait que les obliger à "se concerter" avec les syndicats sur la question.*

*Cette soi-disant obligation révèle donc l'absence d'un cadre légal clair sur la question, ce que plusieurs organisations syndicales dénonçaient encore en septembre dernier. Certes, l'absence de réglementation permet une flexibilité et une autonomie qui font le succès du télétravail. Toutefois, sans aucune balise, comme c'est le cas aujourd'hui, le travailleur n'a véritablement aucune protection contre des abus qui pourraient potentiellement lui porter préjudice.*

*C'est d'ailleurs face à ce risque que le Parlement européen a adopté, le 21 janvier dernier, une résolution visant à protéger et à reconnaître le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail.*

*Allez-vous mettre en place un cadre juridique imposant de réelles limites au télétravail pour mieux protéger les travailleurs de potentiels abus, en imposant aux employeurs de respecter le droit à la déconnexion de leurs employés?*

*Préconisez-vous, à l'instar du Parlement européen, la reconnaissance du droit à la déconnexion comme un droit fondamental?*

*Quelles mesures préconisez-vous afin de garantir, comme le demande la résolution du Parlement européen, que les travailleurs soient informés de leur droit à la déconnexion, et surtout qu'ils puissent concrètement l'exercer?*

**32.02 Anja Vanrobaeys** (sp.a): *In antwoord op diverse vragen heeft u in het Parlement aangekondigd dat de flietscontroles op telewerk tijdens de maand februari zouden worden verdergezet. De vorige keer bleek uit de cijfers van de Arbeidsinspectie dat in 1 op 5 bedrijven het verplicht telewerk niet werd nageleefd. U gaf aan dat vooral kleine tot zeer kleine ondernemingen het moeilijk hebben om een*

*succes te danken heeft. Zonder wettelijke bakens is de werknemer echter helemaal niet tegen misbruiken beschermd. Om dat risico weg te werken heeft het Europees Parlement op 21 januari jongstleden een resolutie aangenomen ter bescherming en erkenning van het recht om onbereikbaar te zijn.*

*Zult u een juridisch raamwerk invoeren met scherp afgepaalde regels inzake telewerk, met name voor de eerbiediging van het recht om onbereikbaar te zijn? Bent u er zoals het Europees Parlement voorstander van om van dit recht een grondrecht te maken? Welke maatregelen bepleit u om ervoor te zorgen dat de werknemers van dit recht op de hoogte zijn en ze het ook de facto kunnen uitoefenen?*

**32.02 Anja Vanrobaeys** (sp.a): *Les contrôles ponctuels relatifs au respect de l'obligation du télétravail continueront ce mois-ci. La fois dernière, il est apparu qu'une entreprise sur cinq ne respectait*

telewerkbeleid te ontwikkelen.

Ondertussen heeft de NAR op 26 januari de cao nr. 149 en een advies aangenomen betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis. Deze cao verplicht ondernemingen die nog geen kader voor telewerk hebben opgezet, om dat nu te doen. De sociale partners hopen met dit instrument een nieuwe impuls te geven aan het bedrijfsoverleg over het verplicht telewerk zodat het beter kan worden omkaderd. In die optiek moeten volgens voornoemde cao, voor zover er in de onderneming nog geen kader bestaat, afspraken worden gemaakt over de vergoeding van de kosten van telewerk alsook over de bereikbaarheid van de telewerker.

In de cao is ook voorzien dat de werkgever passende maatregelen moet nemen om de verbondenheid van de telewerkers met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Daarbij moet hij bijzondere aandacht besteden aan kwetsbare telewerkers. In die optiek bepaalt de cao dat de werkgever onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten kan inplannen met respect voor de sanitaire voorschriften.

Kan u opnieuw een stand van zaken geven van de flietscontroles die de voorbije weken zijn uitgevoerd?

Wat is de stand van zaken van de andere controles op de naleving van de telewerkverplichting en andere coronamaatregelen op de werkvloer?

Zal u in overleg nog bijkomende initiatieven nemen om ondernemingen, en in het bijzonder kleine ondernemingen, te ondersteunen bij het uitwerken van een telewerkstrategie? In welke mate zal hierbij worden ingezet op de verbondenheid tussen telewerkers?

Worden bovenop de bepalingen in voornoemde cao nog andere initiatieven genomen om de welzijnswetgeving bij verplicht telewerk te handhaven?

**32.03 Nadia Moscufo (PVDA-PTB):** *Monsieur le ministre, nous ne pouvons que nous réjouir de la nouvelle CCT qui a été adoptée récemment pour réglementer le télétravail obligatoire ou recommandé dans le cadre des mesures sanitaires.*

*Ainsi, concrètement, les entreprises qui n'avaient pas encore mis en place de réglementation relative au télétravail en période Covid sont désormais obligées de conclure des accords à ce sujet. Dans ces accords, il est par exemple prévu d'assurer la prise en charge par l'employeur, des frais liés aux installations informatiques, à la connexion internet, aux équipements adéquats,...*

*Cette CCT représente selon nous un bon pas en avant à la condition, évidemment, que les employeurs jouent réellement le jeu.*

*Allez-vous vous assurer les employeurs jouent réellement le jeu? Si oui, comment? Et s'ils ne le font pas, qu'allez-vous faire?*

*Allez-vous vous assurer que les accords conclus soient bien respectés? Si oui, comment?*

*pas cette obligation. La mise au point d'une politique de télétravail est difficile surtout dans les petites et très petites entreprises. De son côté, le 26 janvier 2021, le CNT a adopté la CCT n°149. Celle-ci oblige les entreprises qui ne disposent pas encore d'un cadre pour le télétravail à en créer un. Les partenaires sociaux espèrent que cet instrument insufflera un nouvel élan à la concertation en entreprise sur le télétravail obligatoire, de sorte à mieux l'encadrer.*

*Quels sont les résultats des contrôles ponctuels effectués ces dernières semaines et d'autres contrôles portant sur l'obligation du télétravail et d'autres mesures corona sur le lieu de travail? Le ministre envisage-t-il de prendre d'autres initiatives concertées afin de soutenir les entreprises et en particulier les petites dans l'élaboration d'une stratégie en matière de télétravail? Dans quelle mesure misera-t-on à cet égard sur la solidarité entre télétravailleurs? Outre les dispositions de la CCT n°149, d'autres initiatives seront-elles développées pour veiller au respect de la loi relative au bien-être au travail dans le cadre du télétravail obligatoire?*

**32.03 Nadia Moscufo (PVDA-PTB):** *Het verheugt ons dat er onlangs een cao goedgekeurd werd om het verplichte of aanbevolen telewerk in het kader van de gezondheidsmaatregelen te reglementeren.*

*De bedrijven die nog geen regels in verband met het telewerk tijdens de coronaperiode hadden vastgesteld zijn nu verplicht om akkoorden hierover te sluiten. Het is de bedoeling dat de vergoeding van de kosten voor de software, de internetverbinding en de benodigde apparatuur door de werkgever in die akkoorden geregeld worden.*

*Zult u nagaan of de werkgevers*

*La convention étant applicable jusqu'au 31 décembre 2021, comment envisagez-vous la suite? Des initiatives de votre part sont-elles déjà prévues?*

*zich aan deze regels zullen houden? Als ze dat niet doen, welke maatregelen zult u dan nemen? De cao loopt tot 31 december 2021. Wat zal er daarna gebeuren?*

**32.04 Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame la présidente, mesdames les députées, le télétravail à domicile dont nous parlons dans le contexte actuel est largement réglementé, d'une part par les dispositions sur le travail à domicile de la loi relative aux contrats de travail et, d'autre part, par la convention collective de travail (CCT) n° 85 du Conseil national du Travail (CNT) de 2005. En outre, la loi sur le travail faisable et maniable contient également une disposition sur le télétravail occasionnel. Ainsi, le télétravail est clairement ancré dans notre droit du travail, bien que certaines questions se posent encore quant à l'adaptation et l'interprétation de ce droit au télétravail à domicile.

Le travailleur en situation de télétravail à domicile est toujours protégé par les règles impératives du droit du travail, qui doivent être respectées. La nouvelle convention collective négociée au sein du CNT traite en particulier de la situation du télétravail dit obligatoire ou fortement recommandé mais, ce faisant, elle s'appuie dans une large mesure sur le cadre juridique existant.

Dès que les partenaires sociaux me le demanderont, je rendrai cette convention collective de travail obligatoire par arrêté royal. Elle sera donc contraignante pour tous les employeurs. À défaut pour ces derniers de la respecter, des sanctions pourront être prononcées.

La question de la déconnexion sera abordée dans une évaluation prévue ultérieurement. L'avis 2195 du CNT qui accompagne la CCT indique explicitement qu'une telle évaluation approfondie est prévue. À cet égard, il convient en particulier de noter que la nouvelle CCT actuelle n'a qu'une durée limitée et prendra fin au plus tard le 31 décembre de cette année. Les évaluations nécessaires devraient être terminées d'ici là.

Tout accident qui survient à un salarié pendant et à travers l'exécution du contrat de travail et qui cause un préjudice est et doit être considéré comme un accident du travail. Comme pour les autres accidents du travail, les preuves recueillies sont très importantes. Dans l'avis précité, le CNT demande que le Comité de gestion des accidents du travail confirme une fois de plus cette position. Comme vous le savez, Fedris relevant de la compétence du ministre des Affaires sociales, je vous invite à adresser vos questions à ce sujet à mon excellent collègue Frank Vandembroucke.

Statbel, l'office belge de statistique qui dépend du SPF Économie, dispose de chiffres sur le télétravail basés sur l'enquête sur les forces de travail. Il s'agit d'une enquête socioéconomique annuelle par sondage auprès des ménages. Ces chiffres ne concernent que l'année 2019. Il en ressort qu'en 2019, 18,9 % des travailleurs travaillaient parfois ou habituellement à domicile. En 1999, ce chiffre était de 7,4 %. On peut donc constater une évolution importante dans ce domaine, mais tout à fait compréhensible, vu l'évolution des

**32.04** Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Telewerk wordt geregeld door de bepalingen inzake thuiswerk van de arbeidsovereenkomstenwet en door de cao nr. 85 van de NAR van 2005. De wet werkbaar werk bevat ook een bepaling over occasioneel telewerk.

De thuiswerkende telewerker wordt beschermd door de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht. De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst behandelt het zogenaamde verplichte telewerk op basis van het bestaand wettelijk kader. Zodra het verzoek van de sociale partners ingediend is, zal ik die bij koninklijk besluit verplicht stellen. De werkgevers die zich er niet aan houden, kunnen worden bestraft.

Het recht op ontkoppeling zal in een latere evaluatie aan de orde komen. Het advies nr. 2195 van de NAR dat bij de cao gevoegd is, voorziet in de evaluatie. Aangezien de nieuwe cao op 31 december 2021 verstrijkt, moeten de evaluaties tegen dan afgerond zijn.

Elk ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst dat schade veroorzaakt, is een arbeidsongeval. Het verzamelde bewijs is zeer belangrijk. In het bovengenoemd advies verzoekt de NAR het Beheerscomité van de arbeidsongevallen dit standpunt te bevestigen.

Aangezien Fedris onder de minister van Sociale Zaken valt, dient u een vraag tot hem te richten.

Statbel beschikt over cijfers met betrekking tot het telewerk op basis van de jaarlijkse enquête naar

moyens et des outils de communication. L'ensemble des informations sont disponibles sur le site web de Statbel, à savoir [statbel.fgov.be](http://statbel.fgov.be).

Nous ne disposons pas de chiffres sur l'utilisation du télétravail ou les indemnités de télétravail. Il s'agit d'un accord conclu au niveau de l'entreprise ou entre l'employeur et le travailleur, sachant que l'employeur n'est pas tenu de le signaler.

La circulaire 2020/C/100 du 14 juillet 2020 relative aux dépenses propres à l'employeur pour le télétravail concerne la possibilité pour un employeur d'accorder, sous certaines conditions, une indemnité forfaitaire de télétravail aux travailleurs et aux travailleuses qui effectuent du télétravail de manière régulière et structurelle, c'est-à-dire au moins cinq jours par mois, et ce, afin de couvrir les dépenses de ces travailleurs et de ces travailleuses qui sont à charge de l'employeur. Cette indemnité d'un montant maximum de 129,48 euros par mois constitue, dans le chef des bénéficiaires, un remboursement de dépenses propres à l'employeur qui sont non imposables.

Cette circulaire relève de la compétence du ministre des Finances à qui vous pouvez vous adresser pour obtenir de plus amples informations sur les conditions d'octroi de cette indemnité et, éventuellement, sur le nombre de travailleurs bénéficiant de celle-ci.

Mevrouw Vanrobaeys, tijdens de periode van 4 januari 2020 tot en met 1 januari 2021 werden er 382 flietscontroles op telewerk uitgevoerd. In 205 gevallen werden inbreuken vastgesteld. Bij 124 werkgevers ging het om inbreuken op het verplichte telewerk. Bij 186 werkgevers ging het om het niet naleven van andere coronapreventiemaatregelen, zoals social distancing, ventilatie of handhygiëne. De sociale inspecteurs hebben in januari ook nog andere controles uitgevoerd, zoals de klassieke controles op zwartwerk en sociale fraude.

In januari 2021 werden in totaal 804 controles uitgevoerd, waarbij 364 inbreuken werden vastgesteld. Het gaat onder meer om inbreuken op zwartwerk, de coronamaatregelen, tijdelijke werkloosheid en deeltijdse arbeid. Deze cijfers gaan alleen over de gemeenschappelijke controles, die door ten minste twee sociale inspectiediensten zijn uitgevoerd in de arrondissementencellen.

Daarbij komen ook nog alle afzonderlijke controles van de sociale inspectiediensten in het kader van hun corebusiness.

En plus des actions éclairs, des actions de sensibilisation sont bien entendu prévues pour aider les entreprises, petites et grandes, à aborder la problématique ou la question du télétravail, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité des travailleurs et en les garantissant.

Un thème "télétravail" est en cours de développement sur le site du Centre de connaissances belge sur le bien-être au travail

de arbeidskrachten. In 2019 werkten 18,9 % van de werknemers soms of regelmatig van thuis uit, tegenover 7,4 % in 1999, wat door de evolutie van de communicatiemiddelen en –tools verklaard kan worden. We beschikken niet over cijfers aangaande de vergoedingen voor telewerk, aangezien die het voorwerp uitmaken van een overeenkomst binnen het bedrijf.

De omzendbrief van 14 juli 2020 voorziet in de mogelijkheid om voor regelmatig en structureel telewerk gedurende minstens vijf dagen per maand een forfaitaire vergoeding toe te kennen, zodat de kosten van de werknemers door hun werkgever vergoed worden. Die vergoeding van onkosten waarvoor de werkgever moet instaan, mag maximaal 129,48 euro per maand bedragen en wordt niet belast.

Voor meer informatie kunt u zich tot de minister van Financiën wenden.

Entre le 4 janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2021, 382 contrôles éclair du télétravail ont été menés. Dans 205 cas, des infractions ont été constatées: il s'agissait dans 124 cas d'une infraction au télétravail obligatoire et 186 fois de respect insuffisant des mesures de prévention. En janvier, des contrôles du travail au noir et de la fraude sociale avaient aussi eu lieu. Au total, 804 contrôles ont été effectués en janvier 2021, et 364 infractions ont été constatées. Il s'agit de contrôles collectifs, effectués par deux services d'inspection au moins. Il faut mentionner en outre encore les contrôles séparés de l'inspection sociale.

Er werd ook voorzien in sensibiliseringsacties om de bedrijven te helpen toe te zien op de gezondheid en de veiligheid van de telewerkers. Er wordt momenteel een telewerkthema ontwikkeld op de website van BeSWIC om de preventieactoren met betrekking

(www.beswic.be) afin de soutenir les acteurs de la prévention dans tous les aspects du bien-être au travail (santé physique, santé mentale, sécurité, etc.). Il comprendra des recommandations, des outils et du matériel de sensibilisation.

Au cours de cette législature, nous voulons permettre aux partenaires sociaux de jouer un rôle de manière optimale aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise, afin d'aborder le plus efficacement possible la question des risques psychosociaux ainsi que d'autres risques liés au bien-être au travail. Les partenaires sociaux sont ceux qui connaissent le mieux la situation sur le lieu de travail. Il est donc évident pour moi qu'ils doivent être impliqués autant que possible et que nous devons chercher ensemble les solutions les plus efficaces pour résoudre les différents problèmes auxquels le monde du travail est confronté.

**32.05** **Sophie Rohonyi** (DéFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse très complète.

Il est vrai que le télétravail et les accidents du travail qui surviendraient dans ce cadre sont déjà balisés dans notre arsenal législatif. Toutefois, comme vous l'avez souligné, cet arsenal doit pouvoir être adapté en particulier au regard du droit à la déconnexion. Ces conventions collectives ont été adoptées dans un autre contexte que celui-ci et en tout cas, dans un contexte où le rapport avec les réseaux sociaux est moins présent.

On voit que c'est par les réseaux sociaux que la pression sur le travail continue à s'exercer. Cette convention temporaire me conforte dans l'idée qu'elle doit être pérennisée. En effet, le télétravail est aujourd'hui obligatoire, mais il n'est pas observé notamment de par le fait du manque de soutien aux télétravailleurs au niveau de la santé mentale, du matériel informatique, des frais importants d'électricité et de connexion que le télétravail implique.

Il y a aussi une crainte que je ne vous ai pas entendu aborder. Nombre d'employés ont peur d'être "fliqués" par leur employeur, car on sait qu'il existe des logiciels performants et que certains employeurs tendent à multiplier les réunions pour s'assurer que le travailleur remplit bien les tâches qui lui incombent. Il y a une vraie crainte par rapport à cela.

Tout cela pour vous dire qu'à côté des règles d'encadrement et des outils de sensibilisation que vous avez expliqués, je pense qu'il faut vraiment baliser ce droit à la déconnexion. J'entends une volonté de votre part à cet égard et j'en suis très heureuse. Il faut aussi aller davantage vers des compensations pour les charges d'infrastructure domestique. C'est le choix qui a été fait par les Pays-Bas ou encore par la Finlande. Je pense qu'il serait intéressant de s'y atteler.

Enfin, je voulais attirer votre attention sur les effets secondaires du télétravail, notamment pour les restaurants et les petits commerces qui se trouvent dans les quartiers de bureaux. Votre tâche par rapport à cela n'est pas simple parce qu'on doit encadrer le télétravail et on doit l'encourager, mais on doit faire en sorte de sauvegarder les emplois concernés par ces commerces qui siègent dans les quartiers de bureaux en même temps. C'est une tâche compliquée pour laquelle vous pourrez compter sur notre soutien.

tot het welzijn op het werk met tools, aanbevelingen en sensibiliseringsmateriaal te ondersteunen. Wij willen dat de sociale partners een optimale rol spelen op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau inzake de preventie van psychosociale risico's en samen met hen oplossingen uitwerken.

**32.05** **Sophie Rohonyi** (DéFI): We moeten de instrumenten die de wetgeving ons biedt kunnen aanpassen, zeker wat het afmeldingsrecht betreft, in een periode waarin de werkdruk vooral via sociale netwerken uitgeoefend wordt. We moeten die tijdelijke overeenkomst bestendigen. Als de telewerkverplichting niet nageleefd wordt, dan komt dat door een gebrek aan ondersteuning, of dat nu op het vlak van mentaal welzijn, ICT-materiaal of aansluitingskosten is.

Ten slotte zijn de werknemers bang dat ze bespied worden: sommige werkgevers vergaderen erop los om zich ervan te vergewissen dat hun werknemers zich wel degelijk van hun taken kwijten.

Het afmeldingsrecht moet afgebakend worden. Ik hoor dat u daartoe bereid bent, en dat verheugt me. Men moet ook streven naar compensaties voor de infrastructuurkosten bij de werknemers thuis, zoals in Nederland en Finland.

Telewerk moet aangemoedigd worden, maar men moet ook oog hebben voor de vrijwaring van de werkgelegenheid in de kleine handelszaken die in kantoorwijken gevestigd zijn. U kunt rekenen op onze steun in het kader van die complexe opdracht.

**32.06 Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, nous nous réjouissons d'un accord obtenu avec les partenaires sociaux, qui étaient vraiment demandeurs. Il convenait de le souligner. Ce sont eux qui, sur le terrain, vont ramener la réalité - une certaine réalité que nous ne connaissons pas encore. C'est un phénomène nouveau, qui a été accéléré par la pandémie.

Je pense qu'il y a des avantages et des inconvénients. Nous nous réjouissons aussi qu'il y ait une date de fin. Nous ferons le bilan à ce moment-là. Des retours que nous avons, nous voyons bien les choses positives, mais nous voyons aussi les dangers.

Mme Rohonyi a pointé quelques dangers; mais il y a aussi le danger qui peut vraiment être utile pour certains employeurs, qui voient avec le télétravail une individualisation du travail, et du travailleur surtout. Nous savons que c'est dans le collectif que les gens partagent le mieux les difficultés au travail. Il ne faudrait pas que cette individualisation du travail ait aussi comme conséquence une individualisation des conditions de travail.

Ensuite, il y a tout le côté social. La pandémie nous a vraiment mis devant notre réalité d'êtres sociaux. C'est une piste que je lance et que je partage avec vous. On peut voir les côtés positifs du télétravail mais à long terme, il crée des problèmes sociétaux; il est compliqué de voir comment ces travailleurs vivent cela individuellement. Cela peut paraître chouette de rester chez soi toute une journée mais avec un peu de recul, on pourrait se dire qu'il est quand même préférable de prendre le train pour aller travailler. Ce n'est pas toujours évident. Par ailleurs, il y a aussi les violences intrafamiliales. Il faudra vraiment tenir compte de tout cela dans le cadre d'une concertation. Le suivi de ce dossier nous intéresse.

**32.07 Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame la présidente, je partage ce que Mmes les députées viennent de dire dans le cadre de leur réplique par rapport aux différents éléments de préoccupation directement liés au télétravail ou qui en sont la conséquence. Cela fait effectivement partie des préoccupations que je partage avec elles.

Si vous me permettez, je voudrais apporter une correction pour l'exactitude du compte rendu car je pense que ma langue a fourché en réponse à la question de Mme Vanrobaeys. Puisqu'on parle de chiffres et de contrôles, je voudrais préciser que les 382 contrôles flash ou *flitscontroles* qui sont intervenus l'ont été dans la période entre le 4 janvier 2021 et le 31 janvier 2021, et non pas entre 4 janvier 2020 et le 31 janvier 2021, comme je l'ai dit. C'est donc bien sur la période du mois de janvier 2021 que ces 382 contrôles flash ou *flitscontroles* sont intervenus.

La **présidente**: Monsieur le ministre, je vous remercie. Ce sera donc modifié ou ajouté au procès-verbal.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

**32.06 Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): Wij verheugen ons over het akkoord met de sociale partners en over het feit dat er in een einddatum werd voorzien. Wij zien de positieve aspecten ervan maar vrezen ook voor een individualisering van het werk en van de werkomstandigheden.

Telewerk heeft positieve kanten, maar op lange termijn creëert het maatschappelijke problemen. In het kader van het overleg moet er rekening worden gehouden met de kwestie van het intrafamiliaal geweld.

**32.07** Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Ik deel uw vrees met betrekking tot bepaalde gevolgen van het telewerk. Ik wil ook preciseren dat de 382 flitscontroles werden uitgevoerd in de periode van 4 tot 31 januari 2021: het betreft dus wel degelijk controles over een periode van één maand, niet over één jaar.