

13 Questions jointes de

- Mme Isabelle Galant au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "les télétravailleurs" (n° 22946)
- M. Vincent Van Quickenborne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit au télétravail" (n° 23868)
- Mme Nahima Lanjri au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le télétravail" (n° 24733)

13 Samengevoegde vragen van

- mevrouw Isabelle Galant aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "telewerkers" (nr. 22946)
- de heer Vincent Van Quickenborne aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht op thuiswerken" (nr. 23868)
- mevrouw Nahima Lanjri aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "telewerken" (nr. 24733)

13.01 Isabelle Galant (MR): Monsieur le ministre, comme vous le **13.01** Isabelle Galant (MR): De

savez, la pratique du télétravail est de plus en plus adoptée par les entreprises au moyen de conventions collectives de travail. En effet, le télétravail représente un atout tant pour l'employé que pour l'employeur. Il permet de mieux combiner vie de famille et travail, tout en favorisant un moindre coût en termes de mobilité pour le personnel. De plus, il améliore la productivité et la motivation des employés au profit des entreprises.

Il existe deux catégories de télétravail. Tout d'abord, celui qui est considéré comme structurel, faisant l'objet depuis 2005 d'une convention collective de travail légale. Ensuite, celui qui est considéré comme occasionnel, plus informel.

Monsieur le ministre, nous savons que vous avez déjà enregistré de nombreuses avancées dans l'encadrement du télétravail, notamment en permettant aux entreprises d'augmenter leurs moyens numériques ainsi qu'en élaborant la loi sur le travail faisable et maniable.

Pouvez-vous nous énumérer les principales branches d'activité qui recourent au télétravail? Constate-t-on une forte diversification sectorielle de cette pratique?

Quel est le nombre de personnes concernées par cette méthode, qu'elle soit occasionnelle ou structurelle? Quelle est leur répartition régionale?

Enfin, de manière générale, avec votre collègue de la Santé publique, observez-vous une corrélation entre la hausse du télétravail et une diminution des cas de *burn-out*? En d'autres termes, le télétravail permet-il de soulager les problèmes liés aux maladies professionnelles dont, précisément, le *burn-out*?

13.02 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, vandaag doet 17 % van de werknemers reeds aan telewerk of thuiswerk. Uit een enquête bij 2 000 werkende Belgen blijkt dat ongeveer één op drie werknemers dat vandaag nog niet doet, maar dat wel zou willen. Men krijgt daarvoor echter geen toestemming van zijn werkgever. Nochtans biedt telewerk of thuiswerk heel wat voordelen. Het is goed in het kader van het evenwicht tussen gezin en arbeid, want men bespaart onder meer op de verplaatsingstijd. Voor werkgevers betekent het een besparing op kantooruimte. Het is ook beter voor de mobiliteit.

Vandaag vermijden alle telewerkers samen 9 miljoen kilometer of 7 % van al het woon-werkverkeer. Een uitbreiding daarvan zou nog beter zijn. Telewerk of thuiswerk heeft niet alleen een positief effect op de tijd die besteed wordt aan verplaatsingen, maar ook op de mobiliteit en op de files. De zelfstandigenorganisatie UNIZO en het VBO zijn beide voorstander van telewerk en moedigen werkgevers zoveel mogelijk aan om deze mogelijkheid te bieden. Toch blijkt dat veel werkgevers daar nog niet voor openstaan. Zij vrezen vaak dat de kwaliteit van het werk en het rendement zullen achteruitgaan bij telewerk, vaak omdat zij het niet kennen en omdat het niet gebruikelijk is.

Mijnheer de minister, zijn er nog concrete initiatieven rond telewerken op til die werkgevers ertoe kunnen aanzetten om telewerk nog meer mogelijk te maken dan vandaag? Zo ja, welke? Hoe wilt u deze verder

voordelen van (structureel of occasioneel) telewerk zijn legio. U hebt de regelgeving op dat stuk uitgebreid, meer bepaald met de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

In welke sectoren wordt er het vaakst getelewerkt? Is er een sectorale diversificatie? Hoeveel personen telewerken er in elk Gewest? Is er volgens u een correlatie tussen een ruimere gebruikmaking van telewerk en een daling van het aantal werknemers met een beroepsziekte zoals een *burn-out*?

13.02 Nahima Lanjri (CD&V): Selon une enquête, un travailleur sur trois environ serait disposé à télétravailler ou à travailler à domicile. Ils n'obtiennent toutefois pas toujours l'autorisation de l'employeur, en dépit des avantages manifestes que présentent ces formules, comme un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des économies en temps et en argent en ce qui concerne les déplacements, un gain d'espace pour les bureaux et moins de problèmes de mobilité.

Des initiatives concrètes sont-elles en préparation pour inciter les employeurs à étendre le télétravail?

ondersteunen?

13.03 Minister **Kris Peeters**: Mijnheer de voorzitter, beste collega's, het telewerk dat op regelmatige basis wordt uitgevoerd, wordt hoofdzakelijk geregeld door cao nr. 85 betreffende telewerk die op 9 november 2005 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten. In de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd bovendien een wettelijk kader voor het occasioneel telewerk gecreëerd. Hierdoor bestaat er vandaag dus zowel voor het regulier als voor het occasioneel telewerk een regelgevend kader. Informatie over deze reglementering kunt u op de website vinden.

Er moet voor ogen worden gehouden dat het telewerk steeds een vrijwillig karakter heeft, zowel in hoofde van de werknemer als van de werkgever. De werkgever en de werknemer kunnen rekening houdend met de arbeidsomstandigheden en –organisatie in onderling akkoord opteren voor telewerk. Niemand kan hiertoe echter worden verplicht.

U weet dat recent het thuiswerkalarm is voorgesteld dat werknemers en werkgevers moet toelaten om bij winterse weersomstandigheden op grote schaal een beroep te doen op thuiswerk om zo de verkeershinder te beperken. In dit kader heb ik werkgevers en werknemers opgeroepen om waar mogelijk vooraf de nodige afspraken omtrent occasioneel telewerk te maken.

De gegevens waarover wij beschikken komen uit de enquête over de arbeidskrachten van de algemene directie Statistiek - Statistics Belgium van de FOD Economie en hebben betrekking op het thuiswerk. Deze gegevens moeten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, aangezien het begrip thuiswerk niet samenvalt met het juridische begrip telewerk. Zo doen bijvoorbeeld leraren die verklaren dat zij zouden thuiswerken om examens te verbeteren of hun lessen voor te bereiden in feite geen telewerk.

De sectoren waarin thuiswerk het vaakst voorkomt, minstens één dag per maand, zijn het onderwijs, waar 53,4 % van de loontrekkenden ten minste één dag per maand thuis heeft gewerkt gedurende de referentiemaand, de informatie- en communicatiesector met 37,1 %, de extraterritoriale organisaties en lichamen, de financiële activiteiten en verzekeringen, de vrije beroepen en de wetenschappelijke en technische activiteiten. Er zijn grote sectorale verschillen, want slechts 4 % van de loontrekkenden in de sector van het verschaffen van logement en maaltijden heeft minstens één dag van thuis uit gewerkt. In de sector van vervoer en opslag gaat het over 5 %, in de bouwnijverheid om 6 % en in de sector van de menselijke gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening om 7,2 %.

In 2016 hebben 625 761 loontrekkenden minstens één dag tijdens de referentiemaand thuis gewerkt. Dit waren 71 033 loontrekkenden in Brussel, 403 731 loontrekkenden in Vlaanderen en 150 997 loontrekkenden in Wallonië.

Een burn-out vindt zijn oorsprong in diverse factoren. Het is onmogelijk om een direct verband te leggen tussen de verhoging van telewerk en de impact hiervan op burn-out.

Telewerk kan inderdaad in zekere mate helpen bij de preventie van

13.03 **Kris Peeters**, ministre: Le télétravail sur une base régulière est principalement réglé par la CCT n° 85 conclue le 9 novembre 2005 au sein du Conseil National du Travail. En outre, la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable/maniable a mis en place un cadre légal pour le télétravail occasionnel.

Le télétravail revêt toujours un caractère volontaire et il est opté pour cette formule en fonction des conditions de travail et de l'organisation de ce dernier, sans obligation. Dans le cadre de l'"alerte travail à domicile" – le système qui permet le recours au télétravail lorsque les conditions météorologiques sont hivernales – j'ai appelé les travailleurs salariés et les employeurs à conclure les accords nécessaires concernant cette forme de télétravail occasionnel lorsqu'il était possible.

Les secteurs les plus concernés par le travail à domicile – un concept qui ne correspond pas tout à fait à celui de télétravail – sont l'enseignement (53,4 % des salariés ont effectué un jour de télétravail au moins au cours du mois de référence), le secteur de l'information et de la communication avec 37,1 %, les organisations et les corps extraterritoriaux, les activités financières et les assurances, les professions libérales et les activités scientifiques et techniques. On observe d'importantes différences sectorielles. Ainsi, 4 % seulement des salariés dans le secteur de la fourniture de logements et de repas ont travaillé un jour à domicile, 5 % dans le secteur du transport et du stockage, 6 % dans le secteur de la construction et 7,2 % dans les secteurs des soins de santé et des services sociaux.

En 2016, 625 761 salariés ont travaillé au moins un jour à la

burn-out, maar het is ook geen mirakeloplossing. Het heeft als onmiskenbaar voordeel dat het een betere afstemming toelaat tussen het beroepsleven en het privéleven en het de vermoeidheid ten gevolge van verplaatsingen vermindert. Op het vlak van de organisatie van het werk krijgt de werknemer een grotere autonomie en kan hij zich meestal beter concentreren.

Toch mag men telewerk niet misbruiken. Twee dagen per week blijkt een maximum te zijn om andere risico's te voorkomen. Men mag het isolement van een telewerker niet onderschatten. De preventie van burn-out gebeurt via de relaties op het werk. Het is algemeen erkend dat solidariteit tussen collega's en meer algemeen de uitwisseling onder collega's, ruimte voor discussie maar ook de toegankelijkheid van de hiërarchie belangrijke factoren zijn om niet ten onder te gaan aan beroepsvermoeidheid.

Op 1 februari 2017 werd de mogelijkheid ingevoerd voor de werknemer om aanspraak te maken op occasioneel telewerk en dit via de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk. Het is te vroeg om dit systeem nu al aan een evaluatie te onderwerpen.

Het wettelijk kader biedt ook antwoorden op een aantal vragen. Er is immers sprake van het recht voor de werknemer om thuiswerk te vragen, waarbij de werkgever steeds kan weigeren mits opgave van zijn redenen. Dat is artikel 26 van de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Bovendien kan de werkgever via een cao of een arbeidsreglement een kader voor occasioneel telewerk uitwerken, waarin hij aangeeft welke functies hiervoor in aanmerking komen.

maison au cours du mois de référence: 71 033 à Bruxelles, 403 731 en Flandre et 150 997 en Wallonie.

Étant donné que le burn-out peut avoir plusieurs origines, il n'y a pas lieu d'établir un lien direct avec le télétravail. Le télétravail peut en effet avoir un effet préventif mais ne constitue certainement pas une solution miracle. Il peut en tout cas permettre un meilleur équilibre en vie professionnelle et vie privée, réduire la fatigue occasionnée par les déplacements et offrir au travailleur salarié une plus grande autonomie et une meilleure concentration. Deux jours de télétravail par semaine semblent toutefois constituer un maximum afin d'éviter un trop grand isolement social. Les relations au travail contribuent en effet à prévenir le burn-out.

Depuis le 1^{er} février 2017, le travailleur salarié a la possibilité de demander à télétravailler occasionnellement et ce, en application de la loi sur le travail faisable/maniable. Une évaluation serait prématurée. L'employeur peut toutefois refuser une demande de télétravailler en indiquant clairement la raison de son refus. Il peut également élaborer un cadre pour le télétravail par le biais d'une CCT ou d'un règlement du travail énonçant les fonctions pouvant entrer en ligne de compte.

13.04 Isabelle Galant (MR): Monsieur le ministre, je vous remercie pour cette réponse complète. Je partage tout à fait votre point de vue sur le sujet.

13.05 Nahima Lanjri (CD&V): Mijnheer de voorzitter, mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord.

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