

**02** Actualiteitsdebat over telewerk en toegevoegde vragen van

- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en terugkomdag" (55015214C)
- Kathleen Verhelst aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De zogenaamde terugkomdag voor werknemers" (55015503C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De afspraken over telewerk" (55015570C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De telewerkverplichting" (55015650C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tool voor de controle op telewerk" (55015847C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De tool voor de controle op telewerk" (55015853C)
- Gaby Colebunders aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De handhaving van de coronamaatregelen en het telewerk" (55015902C)
- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De handhaving van de

coronamaatregelen en van de verplichting tot telewerken" (55015964C)

- Nadia Moscufo aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De coronamaatregelen in de bedrijven n.a.v. de beslissingen van het Overlegcomité" (55016025C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en cao nr. 149" (55016643C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55016677C)
- Ellen Samyn aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk en corona" (55016682C)
- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Telewerk" (55016850C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het advies van de CFFB over de gevolgen van de uitbreiding van telewerk voor vrouwen" (55016889C)
- Catherine Fonck aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het telewerk in de bedrijven" (55016969C)

**02** Débat d'actualité sur le télétravail questions jointes de

- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et le jour de retour au travail" (55015214C)
- Kathleen Verhelst à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le "jour de retour au travail"" (55015503C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les accords en matière de télétravail" (55015570C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'obligation de télétravail" (55015650C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'outil pour le contrôle du télétravail" (55015847C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'outil pour le contrôle du télétravail" (55015853C)
- Gaby Colebunders à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le respect des mesures anti-covid et le télétravail" (55015902C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le contrôle des mesures de lutte contre le coronavirus et de l'obligation du télétravail" (55015964C)
- Nadia Moscufo à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les mesures sanitaires à appliquer dans les entreprises à la suite du Comité de concertation" (55016025C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et la CCT 149" (55016643C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55016677C)
- Ellen Samyn à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail et le coronavirus" (55016682C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55016850C)
- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'avis du CFFB sur l'expansion du télétravail et son impact sur les femmes" (55016889C)
- Catherine Fonck à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail dans les entreprises" (55016969C)

**02.01** **Nathalie Muylle** (CD&V): Twee van mijn drie vragen zijn door de actualiteit achterhaald, dus concentreer ik mij op mijn derde vraag.

Het gaat over de toepassing van cao nr. 149, waarover ik vanuit het werkveld enkele concrete vragen gekregen heb. Deze cao vormt mogelijk de basis van het definitieve kader voor telewerk. Een eerste vraag hierover heeft betrekking op artikel 7, dat bepaalt dat werkgevers en werknemers een afspraak moeten maken over de vergoeding van de kosten of het ter beschikking stellen van middelen om thuis te werken. Het is niet duidelijk bepaald of er hier een minimumvoorwaarde geldt: de afspraak zou dus ook kunnen inhouden dat er geen tussenkomst is. Een tweede vraag gaat over artikel 12 dat telewerkers informeert over het beleid inzake welzijn op het werk, zoals preventiemaatregelen, aanpassingen van de werkpost, gebruik van schermen, IT-ondersteuning. Deze bepaling

**02.01** **Nathalie Muylle** (CD&V): La CCT 149 forme éventuellement la base pour conférer un cadre définitif au télétravail. L'article 7 dispose que l'employeur et le travailleur doivent conclure un accord à propos de l'indemnisation des coûts ou de la mise à disposition de moyens pour travailler à domicile. Il semble ne pas y avoir de conditions minimales. L'article 12 contient des dispositions par rapport au bien-être au travail, mais celles-ci recouvrent en partie les obligations

overlapt dan weer met verplichtingen uit de welzijnswet.

Vandaar mijn vragen. Wat artikel 7 betreft, zou het kunnen dat op basis van cao nr. 149 door beide partijen overeengekomen wordt dat er geen kostenvergoeding voor telewerk is, en dat de telewerker zelf voor alle kosten moet opdraaien? Dat zou in tegenspraak zijn met cao nr. 85. Wat artikel 12 betreft, had ik graag van u vernomen of cao nr. 149 een aanvulling dan wel een afwijking is op de welzijnswet: met andere woorden, sluit cao nr. 149 de genoemde punten van de welzijnswet uit?

**02.02 Kathleen Verhelst** (Open Vld): Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik wil gewoon een vraag stellen over de terugkomdag voor de werknemers.

Ik ben blij dat er wordt gekeken naar het telewerk en dat modaliteiten worden vastgelegd. Ik heb niettemin een paar precieze vragen over het initiatief van de app.

Ten eerste, mijn vraag was belangrijk, omdat het VBO verrast was door de actie. Ik begrijp niet waarom daarover niet werd overlegd. Of werd daarover toch overlegd?

Ten tweede, is aan de tool een kostprijs of een duurtijd voor de ontwikkeling verbonden? Er is al een deel gelanceerd. Voor mij als ondernemer-politica is de vraag of het sop de kolen waard is, zoals bij ons in West-Vlaanderen wordt gezegd.

Zal de app op tijd komen?

Heel belangrijk is ook de vraag of de tool nuttig genoeg is. Ik hoor enkele ondernemers aangeven dat zij er niks mee zijn. Er moeten twee cijfers worden ingevuld, waarmee niks kan worden gedaan.

Wie heeft de tool ontwikkeld? Is dat gebeurd in eigen beheer door de FOD?

Aangezien de ondernemer er maar weinig nut in ziet, heb ik altijd gesteld dat telewerk een vertrouwenszaak is.

Moeten wij dus niet voortgaan op het vertrouwen dat de werknemer en werkgever samen moeten opbouwen? Hebben wij een app nodig om dat vertrouwen te controleren, wanneer het voor beide partijen, dus zowel voor werknemer als werkgever, essentieel is dat telewerk efficiënt en goed kan verlopen?

**02.03 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): *Mijnheer de minister, op 16 maart had u samen met de premier een gesprek met de werkgeversorganisaties over het tanende telewerk. De recente cijfers van Sciensano tonen aan dat 40% van de besmettingsclusters terug te voeren zijn tot de werkvloer. Uit verkeersanalyses blijkt echter dat er steeds meer werknemers op de baan zijn en steekproeven wijzen uit dat er bij een vijfde van de bedrijven inbreuken worden vastgesteld. Een enquête van Voka bij 800 ondernemingen toont aan dat in 45% van de bedrijven het merendeel gewoon aanwezig is op de werkvloer.*

qui figurent dans la loi relative au bien-être.

Un employeur peut-il décider sur la base de l'article 7 que le travailleur doit assumer tous les coûts? Pouvez-vous confirmer que cela serait contraire à la CCT 85? La CCT 149 constitue-t-elle un complément de la loi relative au bien-être ou une dérogation à celle-ci?

**02.02 Kathleen Verhelst** (Open Vld): L'app permettant d'enregistrer le télétravail a été une surprise pour la FEB. Pourquoi n'a-t-on pas organisé de concertation? Cet outil implique-t-il un coût? Qui l'a développé? Dans combien de temps l'app sera-t-elle prête? Arrivera-t-elle à temps? Est-elle bien utile? Ne serait-il pas préférable de laisser cette question là où elle devrait être réglée, à savoir dans la relation de confiance entre l'employeur et le travailleur?

**02.03 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): *Quarante pour cent des foyers de contamination sont constatés sur les lieux de travail et pourtant le nombre de télétravailleurs est en baisse. De plus en plus de travailleurs sont tout bonnement présents sur leur lieu de travail et un an après le début de la pandémie, de nombreuses entreprises ne possèdent toujours*

Na één jaar corona, ontbreekt in veel bedrijven een echt telewerkbedrijf. De sociale partners hebben hiervoor nochtans in februari een kader voorzien dat verder kan worden uitgewerkt in bedrijven. Maar in veel bedrijven wordt geen beleid gevoerd, laat staan een onkostenvergoeding toegekend.

Telewerk blijft één van de krachtigste middelen middel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Maar als mensen er mentaal door zitten of gewoon de kosten niet meer kunnen dragen, dan moet er vooral op die motivatie ingezet worden.

Mijn vragen zijn:

- Welke engagementen zijn er genomen naar aanleiding van het gesprek met de werkgevers op 16 maart?
- Wat is de laatste stand van de controles op telewerk? Heeft de waarschuwing aan de werkgevers een invloed gehad op het aantal vastgestelde inbreuken?
- Op welke manier zal u bedrijven aanzetten een telewerkbeleid te voeren: zowel op vlak van mentaal welzijn als op vlak van onkostenvergoeding?
- De sociale partners hebben aangekondigd een systeem te ontwikkelen om geleidelijke terugkeer naar werkvloer te monitoren? Kan u hierover meer vertellen en wanneer zou dat systeem klaar zijn?

Mijnheer de minister, het Overlegcomité heeft op 22 maart beslist de regels op telewerk sterker te gaan controleren en de sancties voor bedrijven die ze niet naleven ook op te drijven. In die optiek werd vanaf 27 maart een systeem van elektronische registratie opgezet, wat de sociale inspectie ook moet toelaten gericht en efficiënter te controleren.

Daarnaast verplicht de CAO nr. 149 bedrijven die nog geen omkadering hebben voor het verplicht telewerk, om hierover afspraken te maken en biedt hen hiervoor een kader aan. Volgens genoemde CAO zijn bedrijven verplicht afspraken te maken over apparatuur, ondersteuning en onkosten. Deze CAO geldt tot eind december, waarna de sociale partners een definitief kader voor telewerk zouden opstellen.

Mijn vragen zijn:

- Hoeveel controles werden er na de invoering van de app uitgevoerd en welke zijn de eerste resultaten? Is het systeem nog voor verbetering vatbaar op basis van de eerste bevindingen?
- Hebben de sociale partners een evaluatie voorzien van CAO nr. 149? Indien ja, zal die evaluatie ook ingezet worden voor een definitief kader voor telewerk na corona?
- Hoe ziet u de omkadering van het telewerk na corona? Welke lessen worden er getrokken uit het verplicht telewerk? Zijn hierover onderhandelingen bezig tussen de sociale partners?

pas d'une politique de télétravail digne de ce nom. Le cadre mis en place par les partenaires sociaux ne change pas la donne. Il arrive en outre souvent que les frais liés au télétravail ne soient pas remboursés. Le télétravail reste une arme puissante contre le coronavirus mais si les travailleurs souffrent mentalement ou ne sont plus à même de supporter les coûts engendrés, il faut surtout veiller à leur motivation.

Quel a été le résultat de la rencontre qui a eu lieu avec le patronat le 16 mars? Comment le ministre compte-t-il amener les employeurs à adopter une politique de télétravail incluant à la fois le bien-être mental et l'aspect financier? Quand le système de contrôle du retour au travail prôné par les partenaires sociaux sera-t-il prêt?

Le 22 mars, le Comité de concertation a décidé de renforcer les contrôles en matière de télétravail et de durcir les sanctions en cas d'infractions. Le 27 mars, un système d'enregistrement électronique a été mis en place, lequel permet à l'Inspection sociale de mieux contrôler la situation. En outre, la CCT 149 oblige les entreprises à cadrer le télétravail et fournit à cet effet un cadre de référence. Elle est d'application jusqu'à la fin de cette année, après quoi un cadre définitif entrerait en vigueur.

Combien de contrôles ont-ils été effectués après l'introduction de l'application et quels ont été les résultats de ces contrôles? Le système peut-il être amélioré? La CCT sera-t-elle évaluée? Comment le ministre envisage-t-il l'encadrement du télétravail après la crise sanitaire? Des négociations sont-elles en cours avec les interlocuteurs sociaux?

**02.04 Gaby Colebunders** (PVDA-PTB): Meneer de minister, na het overlegcomité van woensdag 24 maart, kondigde u op twitter aan dat er een eenvoudige tool komt waarop bedrijven kunnen aangeven

**02.04 Gaby Colebunders** (PVDA-PTB): À la suite du dernier Comité de concertation, le ministre a

hoeveel werknemers in de onderneming werken en hoeveel daarvan een niet-telewerkbaar functie hebben. Dit om de controle op het telewerk te vergemakkelijken.

Enkele vragen daarover:

Heeft u een criterium voor ogen welke bedrijven zich aanmoeten melden? Zo ja, welk criterium zal u hanteren? Ik denk dan bijvoorbeeld criteria als sector, aantal werknemers, groep A, B, Cof D,...

Zullen bedrijven verplicht worden zich hier op aan te melden?

Indien nee, hoe zal u de bedrijfswereld sensibiliseren om zich hier op aan te melden?

Wat met bedrijven die geen enkele telewerkbaar functie hebben, moeten zij zich hier ook op aanmelden?

Zal de tool ook gebruikt worden om de controles op overtredingen op de coronamaatregelen bij bedrijven waar geen thuiswerk mogelijk is te vergemakkelijken?

Meneer de minister, wij hebben u in het verleden al geïnterpelleerd over het aantal clusterbesmettingen op het werk, over het aantal overtredingen van de coronamaatregelen. U antwoordde toen telkens dat u het maximale doet om die op te sporen en om de naleving van de maatregelen te garanderen. In de plenaire van 26 maart antwoordde u op enkele vragen van collega's dat u in het licht van de stijgende cijfers nog meer wil doen. (Meer dan het maximale?)

Enkele vragen daarover:

Hoe staat het ondertussen met de cijfers van het aantal controles, vastgestelde overtredingen en sancties? Kunt u ons de laatste cijfers bezorgen?(zowel van de controles op het telewerk, als op de overtredingen van de coronamaatregelen op het werk)

U wil het aantal inspecties optrekken, geldt dat enkel voor het telewerk of ook voor de controles op de coronamaatregelen?

Hoe gaat u dat aanpakken? Hoe gaat u de capaciteit van de sociale inspectie en van de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk optrekken?

U wil ook de sancties verstrengen, betekent dat nieuwe sancties of sneller overgaan tot strengere sancties?

**02.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB):** Monsieur le ministre, à la suite du comité de concertation du mercredi 24 mars, vous avez annoncé sur Twitter qu'un outil simple serait mis à disposition des entreprises afin de leur permettre d'indiquer combien de salariés travaillent en leur sein, et combien parmi eux occupent une fonction pour laquelle le télétravail est impossible. L'objectif de cet outil est de faciliter le contrôle du télétravail.

Je souhaite vous poser quelques questions à ce sujet:

Pensez-vous à un critère pour déterminer quelles entreprises

annoncé qu'en vue de faciliter les contrôles, un outil simple serait mis à la disposition des entreprises afin qu'elles puissent indiquer le nombre de travailleurs dont la fonction ne permet pas le télétravail. Quelles entreprises sont-elles concernées?

Dans le cadre du télétravail obligatoire et des mesures de lutte contre le coronavirus au travail, combien de contrôles ont-ils été effectués, combien d'infractions ont-elles été constatées et combien de sanctions ont-elles été infligées? Les contrôles du respect des mesures anti-coronavirus seront-ils renforcés? Comment le ministre va-t-il s'y prendre pour augmenter la capacité des services en charge de l'inspection? De nouvelles sanctions seront-elles instaurées ou des sanctions plus sévères seront-elles appliquées?

**02.05 Nadia Moscufo (PVDA-PTB):** Na afloop van de vergadering van het Overlegcomité van 24 maart kondigde u een eenvoudige tool aan waarmee bedrijven kunnen aangeven hoeveel werknemers er bij hen werken en hoeveel van hen een functie uitoefenen die zich niet leent voor telewerk.

*devraient y souscrire? Si oui, quel critère appliquerez-vous? Je pense à des critères tels que le secteur, le nombre de salariés, le groupe A, B, C ou D, etc.*

*Les entreprises seront-elles obligées d'y souscrire?*

*Si non, comment allez-vous sensibiliser les entreprises pour qu'elles s'engagent dans cette démarche?*

*Les entreprises dans lesquelles le télétravail n'est envisageable pour aucune fonction devront-elles aussi y souscrire?*

*L'outil sera-t-il également utilisé pour faciliter le contrôle des infractions aux mesures Corona dans les entreprises où le télétravail n'est pas possible?*

*Monsieur le ministre, nous vous avons déjà plusieurs fois interpellé au sujet du nombre de clusters de contaminations sur les lieux de travail, ainsi que du nombre de violations des mesures corona. À chaque fois, vous avez affirmé faire le maximum pour détecter ces situations et assurer le suivi des mesures. Lors de la séance plénière du 26 mars, vous avez répondu à certaines des questions posées par les députés qu'au vu des chiffres en hausse, vous vouliez aller plus loin (alors que vous étiez déjà au maximum?).*

*Je souhaite vous poser quelques questions à ce sujet:*

*Quels sont les chiffres actuels concernant le nombre de contrôles, d'infractions et de sanctions? Pouvez-vous nous donner les derniers chiffres (tant au sujet des contrôles sur le télétravail que des infractions aux mesures corona sur le lieu de travail)?*

*Vous voulez augmenter le nombre de contrôles. Cela s'applique-t-il uniquement au télétravail ou également aux contrôles des mesures corona?*

*Comment comptez-vous faire? Comment allez-vous renforcer les capacités de l'Inspection sociale et de l'Inspection du bien-être au travail?*

*Vous voulez également renforcer les sanctions. Cela signifie-t-il de nouvelles sanctions ou un passage plus rapide à des sanctions plus sévères?*

*Monsieur le Ministre, quatre clusters de contamination sur dix apparaissent au travail. C'est ce que révèlent les chiffres de Sciensano. Ce n'est pas surprenant, bien sûr. Celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler doivent encore se rendre au bureau ou à l'usine, et y avoir un nombre plus ou moins élevé de contacts, selon la nature du travail. Les chiffres que vous nous avez communiqués indiquent que, selon la période, jusqu'à la moitié des entreprises sont en infraction avec les mesures Corona.*

*Le comité de concertation du 24 mars a annoncé plusieurs mesures qui auront à nouveau un lourd impact sur nos vies et sur l'activité des petits indépendants. Je souhaite dès lors vous poser les questions suivantes:*

*Hoe zal er bepaald worden welke bedrijven die tool moeten gebruiken? Zullen zij daartoe verplicht worden? Zo niet, hoe zullen ze overtuigd worden? Zal de tool gebruikt worden om de controle te vergemakkelijken op inbreuken op de coronamaatregelen in bedrijven waar telewerk onmogelijk is?*

*Naar eigen zeggen stelt u alles in het werk om inbreuken op de coronamaatregelen op de werkplek vast te stellen en de opvolging ervan te verzekeren. Hoeveel controles, inbreuken en sancties waren er tot dusver? U wilt het aantal controles opvoeren. Geldt dat enkel voor het telewerk of ook voor de naleving van de coronamaatregelen? Hoe zult u de capaciteit van de sociale inspectie en de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk versterken? U pleit ook voor strengere sancties. Betekent dat dat u nieuwe sancties wilt invoeren of dat u sneller zwaardere sancties wilt opleggen?*

*Volgens Sciensano worden vier op de tien besmettingshaarden op het werk vastgesteld. In sommige periodes houden tot meer dan de helft van de bedrijven zich niet aan de coronamaatregelen. Op de vergadering van het Overlegcomité van 24 maart werden verschillende maatregelen aangekondigd die opnieuw ingrijpende gevolgen zullen hebben voor ons leven en voor de activiteiten van kleine zelfstandigen.*

*Welke bijkomende maatregelen zult u nemen om de besmettingshaarden in de bedrijven in te dammen? Welke rol spelen sneltests in uw strategie? U wilt de sneltests verplichten in bedrijven die onvoldoende aandacht hebben voor de coronaregels. Vanaf wanneer is dat volgens u het geval?*

*Is het onderscheid tussen essentiële en niet-essentiële bedrijven nog wel actueel? Overweegt u om*

- Quelles mesures supplémentaires êtes-vous disposé à prendre pour endiguer les foyers épidémiques dans les entreprises?

- Quel rôle les tests rapides jouent-ils dans votre stratégie? Vous voulez les rendre obligatoire dans les entreprises qui n'accordent pas assez d'attention aux règles en matière de lutte contre le coronavirus. À partir de quand jugez-vous qu'une entreprise n'accorde pas assez d'attention à ces mesures?

La distinction entre les entreprises essentielles et non essentielles est-elle toujours d'actualité? Par exemple, envisagez-vous des mesures plus strictes pour les entreprises non essentielles? Avez-vous discuté de ces pistes au sein du comité de concertation?

Les partenaires sociaux ont probablement aussi leur mot à dire à ce sujet. Prévoyez-vous une concertation pour revoir la stratégie adoptée jusqu'à présent et, par exemple, rendre les mesures Corona contraignantes dans les organes de concertation sociale, tels que le CPPT?

**02.06 Ellen Samyn (VB):** De weg naar het normale leven post-corona is een flink stuk langer dan iedereen verwacht had. Alhoewel er een aantal zeer beperkte versoepelingen van de maatregelen worden ingevoerd, lijkt het er sterk op dat de verplichting tot het thuiswerk nog een geruime tijd als maatregel zal gehandhaafd blijven. Naast enkele voordelen die dit systeem van telewerk biedt zijn intussen ook de nadelen bekend.

Graag verneem ik van de minister het volgende:

1. Er is nog steeds geen uniforme regeling voor de vergoeding aan de thuiswerkers. Sommigen krijgen niets, anderen worden met 20 euro per maand wandelen gestuurd. Onze fractie had nochtans een billijke regeling voorgesteld in ons in maart 2021 neergelegde wetsvoorstel 55 1786. Wat is uw standpunt over de uniforme regeling die daar werd voorgesteld?

2. De psychosociale belasting voor de telewerkers wordt duidelijk. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk zouden daar hun rol moeten spelen. In ons bovengenoemde wetsvoorstel voorzagen we een ruimere opdracht voor deze diensten. Zal u gevolg geven aan deze suggestie nu het alsmaar meer dan duidelijk is dat er bij een deel van de thuiswerkers een grote psychosociale belasting is die op termijn nieuwe gezondheidsklachten zal veroorzaken?

3. Nog steeds hebben heel wat telewerkers niet de benodigde bijlage bij hun arbeidsovereenkomst zoals voorzien o.a. in de CAO 85 en 85 bis. In ons wetsvoorstel werd daartoe een wettelijke regeling opgenomen. Waarom laat u toe dat zo'n grote groep werknemers buiten een wettelijk kader aan het werk is? at zo'n grote groep werknemers buiten een wettelijk kader aan het werk is?

**02.07 Björn Anseeuw (N-VA):** Over de controle op de terugkomdag kan ik collega Verhelst geruststellen. Men hoeft zich daarover geen zorgen te maken. Ik heb daarover enkele weken geleden een vraag gesteld aan minister Verlinden, die antwoordde dat er eigenlijk geen basis is waarop dat wordt gecontroleerd, want het is niet aan de overheid om te bepalen wie wel of niet mag of moet telewerken.

Het staat de werkgevers en werknemers vrij om dat zelf in te vullen. Ik heb het punt al eerder in de plenaire vergadering gemaakt dat het

striktere maatregelen te nemen voor niet-essentiële bedrijven? Plant u een overleg om de huidige strategie te herzien en bijvoorbeeld werk te maken van afdwingbare coronamaatregelen in de organen voor sociaal overleg, zoals het CPBW?

**02.06 Ellen Samyn (VB):** Selon toute vraisemblance, l'obligation de télétravailler sera encore maintenue pendant quelque temps. Notre groupe a déposé une proposition de loi relative à l'indemnité en faveur des télétravailleurs.

Quelle est la position du ministre par rapport à l'instauration d'un régime uniforme pour l'indemnité au profit des télétravailleurs? Souhaite-t-il, comme nous le prévoyons dans notre proposition, confier une large mission aux services externes pour la prévention et la protection au travail? Le télétravail s'accompagne en effet d'une lourde charge psychosociale. Pourquoi le ministre accepte-t-il qu'un grand nombre de travailleurs ne télétravaillent toujours pas dans un cadre juridique correct?

**02.07 Björn Anseeuw (N-VA):** Les employeurs et les travailleurs peuvent déterminer eux-mêmes qui doit télétravailler. L'autorité publique ne dispose d'aucune base légale lui permettant de le contrôler. Il est dès lors inutile de prévoir tout un système d'enregistrement. Pour beaucoup, la

nogal nutteloos is om daar een hele registratie aan te koppelen.

Het verplichte telewerk dat door de overheid werd opgelegd in het kader van de corona-aanpak betekende voor heel wat werkgevers en werknemers ook een stap in het onbekende. Er moest snel worden gehandeld, vaak zonder veel omkadering en zonder een duidelijk afsprakenkader. Telewerk biedt natuurlijk ook opportuniteiten, los van de corona-aanpak, maar er zijn ook wel wat risico's betreffende het welzijn op het werk en een goede omkadering om dat werk op een gezonde manier te kunnen doen. Niet iedereen heeft thuis voldoende ruimte, het juiste meubilair en dergelijke om op een gezonde manier structureel te telewerken, dus een bepaald deel van het werk thuis uit te voeren.

Mijn vragen zijn in dat verband ook toekomstgericht. Hoe wil u ervoor zorgen dat telewerk op een veilige en gezonde manier kan worden geïmplementeerd? Hoever staat u met die oefening?

Op welke manier verhoudt cao nr. 149 zich tot de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk?

**02.08 Sophie Rohonyi (DéFI):** *Monsieur le ministre, le Conseil des Femmes Francophones de Belgique a adopté fin mars dernier un avis inspiré de l'accord de Gouvernement relatif à l'éventualité de mesures supplémentaires à prendre pour réaliser le plein potentiel social et économique du télétravail.*

*A cet égard, la convention interprofessionnelle n°149 du 26 janvier 2021 mentionne la nécessité d'accorder une attention particulière à la conciliation télétravail et vie privée et aux travailleurs considérés comme vulnérables " qui en raison de leur situation personnelle familiale et /ou de logement sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail "*

*L'avis fort étayé souligne notamment la transposition de la directive européenne Work-Life Balance du 20 juin 2019 (ndlr: qui vise un cadre protecteur pour les travailleurs qui ont une charge de famille) en droit belge d'ici la mi-2021 afin d'y prévoir des mesures effectives vers l'égalité hommes femmes afin d'y tenir compte de l'exécution du télétravail ce qui ne doit pas empêcher l'octroi d'un congé parental.*

*Il fait également état de l'évaluation du congé corona par l'ONEM qui a démontré que plus de femmes ont utilisé ce congé (65% à 75% selon les mois), ce qui a eu pour conséquence que celles-ci ont perdu leur rémunération propre en même temps que s'est réduit leur temps de travail.*

*L'avis relève enfin que si l'impact de la crise sur l'emploi et les revenus a varié selon les Régions et que les pertes d'emploi ont davantage touché les hommes employés dans des secteurs marchands tels que le transport ou la construction, les revenus des femmes ont cependant diminué.*

*En conséquence, monsieur le ministre peut-il me faire savoir: Comment compte-t-il transposer la directive citée dans le sens voulu? Quelles sont les pistes en matière de politiques d'emploi pour réduire ces inégalités rendues plus prégnantes par la crise sanitaire depuis*

*soudaine obligation de télétravailler a été un saut dans l'inconnu. Le télétravail offre des possibilités, pour autant que le travail puisse se faire dans un cadre approprié.*

*Comment le ministre entend-il faire en sorte que le télétravail puisse, à l'avenir, s'effectuer de manière sûre et saine? Quelle place la CCT 149 occupe-t-elle par rapport à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail?*

**02.08 Sophie Rohonyi (DéFI):** *De Conseil des femmes francophones de Belgique heeft onlangs een advies uitgebracht over de bijkomende maatregelen om het sociale en economische potentieel van telewerk ten volle te benutten. In de interprofessionele cao nr. 149 van 26 januari 2021 staat dat er bijzondere aandacht moet geschonken worden aan de combinatie tussen telewerk en privéleven alsook aan de telewerkers die kwetsbaar zijn omwille van hun persoonlijke situatie en hun gezins- en/of huisvestingssituatie.*

*In het advies wordt er voorgesteld dat de Europese richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven van 20 juni 2019, die bijdraagt tot een beschermend kader voor ouders en mantelzorgers, snel in Belgisch recht zou worden omgezet. Daarbij dient ervoor gewaakt te worden dat telewerk het ouderschapsverlof niet ondermijnt. Er wordt in het advies ook verwezen naar de evaluatie van het corona-ouderschapsverlof door de RVA, waaruit blijkt dat dit meer opgenomen wordt door vrouwen, waardoor zij hun eigen inkomen verliezen. Er wordt op gewezen dat de crisis*



*mars.*

*een negatieve impact op de inkomens van de vrouwen gehad heeft.*

*Hoe zult u de richtlijn in nationaal recht omzetten? Met welke maatregelen op het vlak van de werkgelegenheid kunnen die ongelijkheden verminderd worden?*

**02.09 Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le ministre, je voudrais rapidement aborder quelques volets avec vous.

J'aborderai d'abord la situation aiguë de la gestion de la pandémie. Il y a une prolongation de l'obligation de télétravail jusqu'au 31 mai, décidée le 14 avril. Pourtant, sur le terrain, cela semble de moins en moins respecté, selon les indicateurs de mobilité. À cet égard, quelles données pourriez-vous nous transmettre? *Quid* du respect des règles? *Quid* de la nouvelle décision, selon laquelle chaque entreprise devait communiquer le nombre d'employés pour lesquels le travail à domicile est impossible? L'objectif était de rendre les contrôles plus efficaces. Où en est-on?

Reconnaissons que, probablement, un certain nombre de travailleurs trouvent bien de faire du télétravail, mais que celui-ci peut aussi s'avérer problématique en termes de bien-être mental. Des études l'ont montré, notamment celle de Frédéric Ancion montrant un épuisement, une solitude, des difficultés pour l'intégration des nouveaux travailleurs.

Voici donc le troisième volet: comment conjuguer les atouts du télétravail en évitant ses pièges, ses faiblesses et ses effets pervers, dans un cadre structurel réglementaire? Pouvez-vous nous faire un état des lieux? Où en êtes-vous?

La **présidente**: Je n'ai reçu aucune demande de la part d'un groupe n'ayant pas posé de questions.

**02.10 Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Madame la présidente, mesdames et messieurs les députés, merci pour vos différentes questions.

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 au contrat de travail et par les dispositions de la loi sur le bien-être des travailleurs; et d'autre part, par la CCT n° 85 du Conseil national du travail de 2005 et par la nouvelle CCT n° 149 du CNT sur le télétravail dans le cadre de la crise covid, dont le respect est contrôlé par l'inspection du travail.

Bovendien bevat de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk ook een regeling voor occasioneel telewerk. Telewerk is dus verankerd in het arbeidsrecht, hoewel er nog een aantal vragen zou kunnen rijzen over de aanpassing en interpretatie van de huidige regels. De werknemer die thuis telewerkt, wordt ook beschermd door de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht en het welzijn op het

**02.09 Catherine Fonck** (cdH): De telewerkverplichting is verlengd tot 31 mei, maar wordt steeds minder goed opgevolgd.

Hoe zit het met de naleving van de regels en van de nieuwe beslissing dat elk bedrijf moet meedelen voor hoeveel werknemers telewerk onmogelijk is? Thuiswerk heeft een impact op het mentale welzijn. Hoe kan men een structureel regelgevend kader creëren dat wel de voordelen van telewerk biedt, maar waarbij de minpunten en de perverse effecten ervan vermeden worden?

**02.10 Minister Pierre-Yves Dermagne**: Het telewerken thuis in de huidige context is in ruime mate gereguleerd, door de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betreffende het welzijn van de werknemers, de cao nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 2005 en de cao nr. 149 van de NAR met betrekking tot het telewerk tijdens de coronacrisis, waarvan de naleving door de Arbeidsinspectie wordt gecontroleerd.

La loi concernant le travail faisable et maniable contient des règles pour le télétravail occasionnel. Le télétravail est donc ancré dans le droit du travail, même si l'adaptation et l'interprétation des règles

werk, die moeten worden nageleefd.

Mevrouw Muylle, mevrouw Samyn, mevrouw Fonck en mijnheer Anseeuw, ik kan u dus bevestigen dat de wet betreffende het welzijn van de werknemers van 4 augustus 1996 en de Codex over het welzijn op het werk ook van toepassing zijn op telewerkers. De werkgever blijft dus verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers tijdens hun werk, ongeacht of zij dat werk uitvoeren op de werkvloer of via telewerk. De cao kan niet van dat wettelijk kader afwijken, maar kan dat wel aanvullen.

De werkgever blijft dus verantwoordelijk voor een analyse van de psychosociale, ergonomische en andere risico's die aan het telewerk verbonden zijn. De werkgever is ook verplicht om zijn werknemers te informeren en de nodige passende preventiemaatregelen te nemen.

La nouvelle convention collective du CNT traite en particulier de la situation du télétravail obligatoire ou fortement recommandé en raison de la crise du coronavirus mais ce faisant, elle s'appuie dans une large mesure sur le cadre juridique existant.

En ce qui concerne les entreprises qui ont mis en place un régime structurel de télétravail, la convention collective n° 85 prévoit que l'employeur est responsable de la fourniture, de l'installation et de la maintenance des équipements nécessaires au télétravail. En outre, l'employeur rembourse ou prend en charge les frais de connexion et de communication liés au télétravail.

Si le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur supporte les coûts d'installation, d'exploitation et de maintenance des programmes informatiques ainsi que de l'amortissement de l'équipement.

Wat de ondernemingen betreft die nog geen regeling voor telewerk hadden uitgewerkt, bepaalt cao nr. 149 dat tijdens de periode van aanbevolen of verplicht telewerk wegens de coronacrisis voor elke telewerker afspraken moeten worden gemaakt over de vergoeding van kosten voor de installatie en het gebruik van relevante informaticaprogramma's en, bij het gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker, ook van de bijkomende verbindingskosten.

Die afspraken kunnen worden verduidelijkt in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, door een

peuvent susciter des interrogations. Le travailleur à domicile est protégé par les dispositions contraignantes du droit du travail et du bien-être au travail.

La loi du 4 août 1996 et le code du bien-être au travail sont effectivement d'application aux télétravailleurs. L'employeur reste responsable du bien-être de ses travailleurs, même s'ils travaillent à domicile. La CCT ne peut y déroger mais elle peut en revanche compléter le cadre légal. L'employeur est responsable d'une analyse des risques liés au télétravail, notamment psychosociaux et ergonomiques. Il doit informer ses travailleurs et prendre des mesures de prévention.

De nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR handelt over het wegens de coronacrisis verplichte telewerk en is gebaseerd op het bestaande juridische kader.

Voor de bedrijven die voor het telewerk een structurele regeling uitgewerkt hebben, bepaalt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 dat de werkgever de voor het telewerk benodigde apparatuur beschikbaar stelt, installeert en onderhoudt, en de kosten voor de verbindingen betaalt.

Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.

La CCT 149 stipule que les entreprises qui ne disposaient pas encore d'un régime de télétravail doivent convenir avec chaque télétravailleur d'une intervention dans les frais d'installation et d'utilisation des programmes informatiques et de la connexion. Ces conventions peuvent figurer dans une CCT propre à l'entre-

wijziging van het arbeidsreglement of door individuele akkoorden of meegedeelde telewerkpolitiecs. Die laatste moeten worden opgesteld met respect voor het sociaal overleg binnen de onderneming of, bij gebrek aan bevoegde overlegorganen, worden opgesteld met de werknemers om op een adequate manier rekening te houden met de bijzondere voorwaarden die van toepassing zijn op de onderneming.

Ces accords prennent en compte le cadre plus global de l'ensemble des coûts ou des compensations versées par l'employeur aux télétravailleurs durant la crise sanitaire due au coronavirus. Le remboursement des coûts liés au télétravail est donc convenu entre l'employeur et le télétravailleur dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Ces modalités de remboursement peuvent en effet varier, car elles dépendent de la situation réelle au sein des entreprises.

Dans ce contexte, les employeurs peuvent recourir à un certain nombre de remboursements de frais forfaitaires exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôts. À mon avis, l'introduction d'un régime de remboursements uniformes interférerait avec le dialogue social tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau de l'entreprise ainsi qu'avec les accords qui auraient déjà été conclus entre travailleurs dans ce contexte.

L'avis 2195 du CNT accompagnant la CCT 149 indique explicitement qu'une évaluation approfondie de la réglementation existante en matière de télétravail et de déconnexion est prévue. La question de la déconnexion sera donc abordée dans cette évaluation. Il convient de noter que la CCT actuelle a une durée limitée et prendra fin au plus tard le 31 décembre 2021. Il est prévu que les évaluations nécessaires soient terminées d'ici cette date.

En ce qui concerne les accidents de travail, tout accident survenant à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion est considéré comme un accident de travail. La loi sur les accidents de travail couvre aussi, en son article 7, les accidents survenus aux télétravailleurs réguliers et occasionnels. Dans l'avis mentionné, le CNT demande que le comité de gestion des accidents du travail confirme une fois de plus que tous les accidents dans le cadre du télétravail, obligatoire ou recommandé, sont aussi couverts avec certitude par la loi relative aux accidents du travail. Fédris relève de la compétence du ministre des Affaires sociales.

prise. On peut également adapter le règlement de travail ou conclure des conventions individuelles, également appelées *politiecs*. De telles *politiecs* doivent être établies dans le respect de la concertation sociale au sein de l'entreprise ou en concertation avec les travailleurs.

In die akkoorden wordt er rekening gehouden met alle kosten die de werkgevers tijdens de gezondheids crisis ten behoeve van de telewerkers gemaakt hebben. Met inachtneming van het sociaal overleg wordt er een akkoord gesloten over de terugbetaling van de onkosten van het telewerk. De modaliteiten van de terugbetaling zijn afhankelijk van de toestand van het bedrijf.

Zo kunnen de werkgevers forfaitaire kosten terugbetalen waarop er geen sociale bijdragen of belastingen betaald moeten worden. Een uniforme manier van terugbetalen zou het interprofessionele sociaal overleg en het sociaal overleg binnen de bedrijven, alsook de reeds bestaande overeenkomsten op losse schroeven zetten.

Het advies 2195 van de NAR bij de cao 149 voorziet in een evaluatie van de bestaande regelgeving aangaande het telewerk en het afmeldingsrecht. De evaluaties zullen afgerond worden vóór de huidige cao op 31 december 2021 afloopt.

Elk ongeval dat zich tijdens de uitvoering van het arbeidscontract voordoet en een letsel veroorzaakt, is een arbeidsongeval. De ongevallen die de telewerkers overkomen, vallen onder de wet op de arbeidsongevallen. In zijn advies vraagt de NAR de bevestiging dat alle ongevallen in het kader van het verplichte of aanbevolen telewerk onder de wet vallen. Fedris ressorteert onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken.

Wij beschikken niet over cijfers over het gebruik van telewerk of telewerkvergoedingen. Het gaat om overeenkomsten die op bedrijfsniveau of tussen werkgevers en werknemers worden gesloten. Werkgevers zijn niet verplicht om die overeenkomsten te melden. De circulaire 2020/C/100 van 14 juli 2020 over de eigen kosten van de werkgevers voor telewerk gaat over de mogelijkheid voor een werkgever om onder bepaalde voorwaarden een forfaitaire telewerkvergoeding toe te kennen aan zijn werknemers. Dat kan voor werknemers die op regelmatige en structurele basis telewerken, ten minste vijf werkdagen per maand, om de kosten te dekken die deze werknemers maken en die ten laste van de werkgevers komen.

Cette indemnité d'un montant maximum de 129,48 euros par mois constitue, dans le chef des bénéficiaires, un remboursement des dépenses propres à l'employeur et non imposable. Cette circulaire relève de la compétence du ministre des Finances à qui vous pouvez vous adresser pour plus d'informations pour les conditions d'octroi de l'indemnité et éventuellement sur le nombre de travailleurs bénéficiant de cette indemnité.

Wat de omkadering van het telewerk na corona betreft, ziet het er naar uit dat veel werkgevers en werknemers ervoor zullen kiezen om te blijven gebruikmaken van vrijwillig telewerk, als het kan in combinatie met het werk op kantoor, bijvoorbeeld gedurende twee of drie dagen per week. Zo heeft telewerk inderdaad ook heel wat voordelen, zoals autonomie, flexibiliteit, de combinatie van werk en privéleven en minder woon-werkverplaatsingen.

Aangezien het huidige reglementaire kader omtrent telewerk grotendeels berust op cao's, spreekt het vanzelf dat de sociale partners zoveel mogelijk zullen worden betrokken bij de uitwerking van een nieuw regelgevend kader voor telewerk. Zo kunnen wij samen zoeken naar de meest evenwichtige en doeltreffende oplossingen. De sociale partners hebben overigens in NAR-advies nr. 2195 aangegeven dat zij de intentie hebben om in een latere fase de bestaande regelgeving inzake structureel en occasioneel telewerk en deconnectie grondig te evalueren, zoals door de vorige en huidige minister van Werk al uitdrukkelijk werd gevraagd.

Mevrouw Vanrobaeys, mevrouw Moscufo, mevrouw Fonck, op de site van de SIOD kunt u alle cijfers en acties van de SIOD op het vlak van controles terugvinden.

Les services d'inspection ont procédé à de très nombreux contrôles du respect de l'obligation du télétravail. Depuis le 17 décembre 2020 jusqu'au 18 avril 2021, 21 297 employeurs, y compris des indépendants, ont été contrôlés. Parmi ceux-ci, 2 668 employeurs, y compris des indépendants, ont été constatés comme étant en

Nous ne disposons pas de statistiques sur le recours au télétravail ou sur les indemnités de télétravail. Ces conventions sont conclues à l'échelon des entreprises et les employeurs ne sont pas tenus de les déclarer. La circulaire 2020/C/100 du 14 juillet 2020 porte sur les possibilités dont disposent les employeurs d'octroyer des indemnités forfaitaires de télétravail aux travailleurs qui recourent structurellement et régulièrement à cette forme de travail.

De vergoeding van 129,48 euro per maand is een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever waarop de werknemer geen belasting moet betalen. Die omzendbrief valt onder de bevoegdheid van de minister van Financiën, tot wie u zich kan richten om de voorwaarden voor de vergoeding en het aantal begunstigden te kennen.

Il semble que de nombreux employeurs et travailleurs salariés opteront pour le télétravail volontaire, également après la crise du coronavirus. Après tout, le télétravail combiné avec le travail sur place au bureau, pendant deux ou trois jours par semaine, présente de nombreux avantages.

Le cadre réglementaire actuel du télétravail étant régi par des conventions collectives, les partenaires sociaux seront impliqués dans l'élaboration de nouvelles règles. Dans l'avis n° 2195 du CNT, les partenaires sociaux ont déjà indiqué qu'ils allaient évaluer les réglementations actuelles sur le télétravail et la déconnexion.

Tous les chiffres relatifs aux contrôles sont publiés sur le site web du SIRS.

Van 17 december 2020 tot 18 april 2021 heeft de inspectie de naleving van de telewerkverplichting gecontroleerd bij 21.297 werkgevers, waarvan er 2.668 in

infraction. Je peux vous fournir les données complètes que le SIRS a remises au Centre national de Crise le 20 avril dernier. Il indique que 12,5 % sont toujours en infraction. Je tiens bien entendu tous ces tableaux à votre disposition. Je les transmettrai via le secrétariat de la commission.

Depuis début novembre 2020 jusqu'au 18 avril 2021, 33 115 employeurs, y compris des indépendants, ont été contrôlés sur le respect de toutes les mesures covid de prévention (distanciation sociale, hygiène des mains, etc.). Sur ce nombre, 9 376 employeurs, y compris des indépendants, étaient en contravention, soit 28,3 %

Ook deze cijfers rapporteerde de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst aan het Nationale Crisiscentrum. Ik kan u die bezorgen. De verschillende inspectiediensten blijven zowel bij hun individuele controles als bij gezamenlijke controles toezien op de naleving van alle preventiemaatregelen, zowel het verplichte telewerk als social distancing, handhygiëne en ventilatie.

Comme vous le savez, le Comité de concertation a décidé de prendre des mesures, à savoir la mise en place d'un système d'enregistrement électronique des travailleurs qui ne peuvent pas faire de télétravail, un renforcement des contrôles et un durcissement des sanctions.

Voor de elektronische registratie heeft de RSZ op zijn website een instrument geplaatst. Werkgevers in de privé- en de openbare sector moeten daar een formulier invullen. Het is belangrijk dat dit instrument zo eenvoudig mogelijk is. De instructies zijn helder uitgewerkt en geven voldoende toelichting om de aangifte correct te doen. Er worden slechts twee gegevens opgevraagd, namelijk het aantal personen werkzaam bij het bedrijf per vestiging en het aantal personen die er een functie uitoefenen die niet telewerkbaar is. De gegevens moeten één keer per maand worden doorgegeven. De eerste aangifte betrof de situatie op 1 april en moest op 6 april ingediend zijn.

Cette déclaration porte sur la situation au premier jour ouvrable du mois et est déposée au plus tard le sixième jour du calendrier du mois, comme je viens de le dire.

Cet outil permet tout d'abord au gouvernement d'avoir enfin des statistiques sur le respect du télétravail obligatoire, ensuite aux services d'inspection d'avoir immédiatement une vue claire sur l'importance du télétravail dans une entreprise, voire un secteur, et de faire des contrôles plus ciblés sur les entreprises qui manifestement exagèrent avec le travail en présentiel.

overtreding waren. Ik zal u alle tabellen bezorgen.

Van begin november 2020 tot 18 april 2021 werden er 33.115 werkgevers gecontroleerd op de naleving van alle preventieve coronamaatregelen. 9.376 werkgevers waren in overtreding. Dat komt neer op 28,3 %.

Le SIRS a également fait rapport de ces chiffres au Centre de crise national et je peux aussi les remettre à la commission.

Les différents services d'inspection continuent de contrôler le respect des mesures de prévention, comme le télétravail obligatoire, l'hygiène des mains et la ventilation.

Het Overlegcomité heeft beslist dat het aantal werknemers dat niet kan telewerken elektronisch moet worden geregistreerd, dat de controles verscherpt worden en de straffen verstrengd.

En ce qui concerne l'enregistrement électronique, les employeurs du secteur public et privé doivent compléter un formulaire sur le site internet de l'ONSS. Les instructions sont suffisamment claires pour permettre une déclaration correcte. Les seules données à fournir concernent le nombre de personnes employées dans chaque implantation de l'entreprise et le nombre de personnes exerçant une fonction non compatible avec le télétravail. Les données doivent être transmises à un rythme mensuel.

Die aangifte heeft betrekking op de situatie op de eerste werkdag van de maand en wordt uiterlijk op de zesde kalenderdag van de maand ingediend.

Dankzij dit instrument beschikt de regering over statistieken met betrekking tot de naleving van het telewerken en kunnen de inspec-

Sinds de invoering van de telewerkaangifte worden werkgevers er tijdens controles dus op attent gemaakt dat zij de aangifte moeten doen als zij dit nog niet deden.

Par exemple, la DG supervisant le contrôle des lois sociales de mon administration a effectué 491 inspections sur place au cours desquelles elle a abordé cette question de l'obligation avec l'employeur. L'existence de cette obligation a été signalée à un employeur et un avertissement lui a été adressé.

Je vous transmettrai également les tableaux reprenant le nombre des différents contrôles, le nombre d'infractions constatées ainsi que les suites y réservées.

De RSZ heeft recent lijsten opgesteld op basis van de analyses van de telewerkaangiften voor de maand april. Die zullen helpen om gerichte controles uit te voeren. Tegelijk werden er instructies opgesteld voor de inspecteurs die de onderzoeken zullen uitvoeren.

Aujourd'hui, il est encore un peu trop tôt pour annoncer les premiers résultats de cette enquête. Mais dès qu'ils seront disponibles, ils vous seront transmis.

Le système mis en place a aussi pour vocation, lorsque la situation sanitaire le permettra, de prévoir des assouplissements et des retours progressifs en entreprise. Il s'agit ici d'un élément important pour moi. On sait effectivement que le télétravail ou, en tout cas, les longues périodes de télétravail pèsent sur une partie de la population, et singulièrement sur celles et ceux qui sont en télétravail obligatoire depuis des mois, voire plus d'un an. La volonté est donc de permettre un retour progressif en entreprise, en fonction de l'évolution de la situation, sur la base des décisions du Codeco.

Pour ce qui concerne le système d'enregistrement et l'application qui a été développée pour un coût limité à 55 000 euros, nous envisageons, suite notamment à des contacts avec les différentes fédérations d'employeurs, certains assouplissements en matière d'obligation d'enregistrement. Je proposerai au Conseil des ministres et au Codeco d'exonérer de l'obligation d'enregistrement les petites et moyennes entreprises de moins de cinq travailleurs et les entreprises relevant des secteurs où un enregistrement du travail existe d'ores et déjà. Je pense ici aux secteurs de la construction, du nettoyage, de la

tiediensten het belang van telewerk in een onderneming of een sector meten en bedrijven die overdrijven met het aantal fysiek aanwezige werknemers controleren.

Lors des contrôles, il est rappelé aux employeurs de remplir la déclaration de télétravail s'ils ne l'ont pas encore fait.

Zo heeft het AD Toezicht op de Sociale Wetten van mijn administratie 491 inspecties uitgevoerd waarin die aangifteplicht met de werkgever besproken werd. Eén werkgever werd op het bestaan van die verplichting gewezen en kreeg een verwittiging.

Ik zal u de tabellen bezorgen met het aantal controles, het aantal inbreuken en het gevolg dat eraan gegeven werd.

L'ONSS a établi des listes sur la base des analyses des déclarations de télétravail pour le mois d'avril. Sur la base de ces listes, nous pourrions réaliser des contrôles ciblés. Des instructions ont également été établies pour les inspecteurs.

U zult de resultaten van die onderzoeken ontvangen zodra ze beschikbaar zijn. Het ingevoerde systeem zal versoepelingen mogelijk maken wanneer de gezondheidssituatie dat toelaat. Aangezien lange periodes van telewerk wegen op een deel van de bevolking, willen we een geleidelijke terugkeer naar het werk mogelijk maken, in functie van de evolutie van de situatie en op basis van de beslissingen van het Overlegcomité.

Wat betreft het registratiesysteem en de app die voor 55.000 euro ontwikkeld werd, zal ik de ministerraad en het Overlegcomité voorstellen om kmo's met minder dan vijf werknemers en bedrijven in sectoren waar er al een arbeidsregistratiesysteem bestaat

viande, des hôpitaux et des écoles.

Après une première phase d'enregistrement obligatoire pour l'ensemble des entreprises du secteur privé et du secteur public et les différents échanges que nous avons pu avoir avec les différentes fédérations représentatives, voilà la proposition sinon d'assouplissement, en tout cas d'ajustement du dispositif qui sera faite en tenant compte des réalités des différents secteurs.

Pour ce qui concerne les sanctions administratives, le SPF Emploi travaille actuellement à un texte visant à modifier le Code pénal social pour durcir les sanctions en cas d'infraction au télétravail. Nous avons aussi demandé aux services d'inspection, conformément à la décision du Codeco, de multiplier les différents contrôles.

En plus des contrôles (actions, contrôles éclairs, etc.), des actions de sensibilisation sont également prévues pour aider les entreprises petites et grandes à aborder le télétravail, en mettant l'accent sur la santé, notamment la santé mentale, et la sécurité des travailleurs.

Un onglet télétravail est disponible, depuis début mars, sur le site Beswic.be du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail pour soutenir les acteurs de la prévention dans tous les aspects du bien-être au travail (santé physique, santé mentale, sécurité).

Il comprend des recommandations, des outils et du matériel de sensibilisation, ainsi que la possibilité de consulter un webinaire établi en ce sens.

Om psychosociale en andere risico's in verband met het welzijn op het werk zo doeltreffend mogelijk aan te pakken, willen wij de sociale partners tijdens deze legislatuur in staat stellen hun rol zo goed mogelijk te spelen op interprofessioneel, sectoraal en bedrijfsniveau. Zij kennen de situatie op de werkplek het best. Het is voor mij dan ook vanzelfsprekend dat zij zoveel mogelijk worden betrokken bij eventuele nieuwe regelgeving inzake telewerk, en dat wij samen zoeken naar de meest doeltreffende oplossingen.

Quant à vos questions, madame Rohonyi, j'ai pris connaissance avec intérêt de l'avis du Conseil des femmes francophones de Belgique. Les constats et les préoccupations sont connus. Par exemple, comme vous le savez, selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la principale raison du travail à temps partiel pour 45 % des femmes travaillant à temps partiel contre seulement 28 % pour les hommes. Il est donc essentiel d'œuvrer pour une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

À cet égard, j'ai chargé mon administration de se concentrer notamment sur le dossier de transposition de la directive *work-life*

– zoals de bouwsector, de schoonmaaksector, ziekenhuizen en scholen – vrij te stellen van de registratieplicht.

De FOD Werkgelegenheid werkt aan een tekst om de administratieve sancties in geval van overtreding van de telewerkregels te verscherpen. We hebben de inspectiediensten ook gevraagd om het aantal controles te verhogen.

Daarenboven zijn er sensibiliseringsacties gepland om ondernemingen te helpen om telewerk bespreekbaar te maken, waarbij de nadruk gelegd wordt op de gezondheid, met name de geestelijke gezondheid, en de veiligheid van werknemers.

Op de website beswic.be van het Belgisch kenniscentrum over welzijn op het werk is er sinds maart een link beschikbaar naar een pagina met informatie rond het thema telewerk om werkgevers, telewerkers en preventieadviseurs te steunen aangaande alle aspecten van welzijn op het werk

Afin de gérer efficacement les risques psychosociaux et les autres risques liés au bien-être au travail, les partenaires sociaux doivent pouvoir pleinement jouer leur rôle; étant donné que ce sont eux qui connaissent le mieux la situation sur le lieu de travail. Ils seront impliqués au maximum également pour l'élaboration de nouvelles règles par rapport au télétravail.

De vaststellingen van de Conseil des femmes francophones de Belgique zijn bekend. Volgens het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is de combinatie van werk en privéleven voor 45 % van de vrouwen (28 % van de mannen) de voornaamste reden om deeltijds te gaan werken. Mijn administratie werkt aan de omzetting van de richtlijn voor een betere *work-life balance*,

*balance*. Comme vous le savez, cette directive est également en discussion au sein du CNT et vise à réaliser une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, en permettant aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée.

Afin d'atteindre cet objectif, la directive fixe des minima européens en ce qui concerne le congé de naissance, le congé parental, le congé d'aidant et le congé pour raison impérieuse. Ce qui est surtout nouveau pour la Belgique, c'est que la directive reconnaît également aux travailleurs le droit de demander des mesures souples de travail. Par "mesures souples de travail", on entend notamment le travail à distance, en ce compris le télétravail. Ce droit de demander des mesures souples de travail doit s'accompagner de mesures de protection afin de garantir l'exercice de ces droits par le travailleur.

Bien évidemment, pour que le télétravail soit un outil d'une bonne conciliation, il est fondamental de le coupler à des mesures renforçant le bien-être au travail pour toutes les formes de travail, en ce compris le télétravail. De même, comme l'indique la CCT n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire, il faut accorder une attention particulière aux personnes les plus exposées qui, en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontées à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

Enfin, en ce qui concerne la stratégie de test dans les entreprises, un cadre clair a déjà été élaboré à cet effet après consultation des partenaires sociaux au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Ce cadre prévoit entre autres que le médecin du travail peut envoyer pour effectuer un test ou effectuer lui-même un test chez les travailleurs qu'il considère comme des contacts à haut risque sur le lieu de travail. En outre, le médecin du travail peut effectuer des tests rapides pour tester les contacts à faible risque dans le cadre de la gestion des *clusters* ou dans des circonstances spécifiques où des tests répétitifs peuvent être appropriés, par exemple dans les secteurs et régions où une propagation accrue du virus a été observée.

Enfin, le site web du SPF Emploi contient également des directives concernant les autotests et les autoprélèvements par les travailleurs. Comme c'est le cas pour la population en général, les travailleurs doivent toujours donner leur consentement pour se faire tester. Celui-ci doit être donné librement. En outre, elle applique le traitement des données de santé, de sorte que les résultats des tests ne peuvent être traités que par le médecin du travail et ne peuvent aucunement être communiqués à l'employeur.

Voilà, mesdames et messieurs les députés, les différents éléments de réponse à ces nombreuses questions qui étaient particulièrement techniques. J'espère ainsi avoir été complet.

La **présidente**: Merci, monsieur le ministre.

Effectivement, vous avez été très complet et nous avons veillé à ne pas vous interrompre, puisque les questions étaient très techniques et qu'y répondre prenait du temps. La parole est à Mme Muylle.

**02.11** **Nathalie Muylle** (CD&V): Mijnheer de minister, dank u wel voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik heb de indruk dat er op mijn

die gericht is op een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. In de richtlijn worden er minimumnormen vastgelegd voor het geboorteverlof, het ouderschapsverlof, het mantelzorgverlof en het verlof om dwingende redenen. Werknemers zullen om soepele arbeidsomstandigheden kunnen vragen, zoals afstandswerken, met inbegrip van telewerk. Dat recht moet gepaard gaan met maatregelen ter bescherming en versterking van het welzijn op het werk. Cao 149 bepaalt dat er in het bijzonder aandacht besteed moet worden aan personen die door hun persoonlijke situatie, gezins- en/of huisvestingssituatie tijdens het telewerk met bijkomende spanningen te maken hebben.

Na overleg met de sociale partners werd er een duidelijk kader uitgewerkt voor de teststrategie in de bedrijven. De arbeidsarts kan een test (laten) afnemen bij werknemers die hij of zij als hoogrisicocontacten beschouwt op de werkvloer. De arts kan sneltests gebruiken voor laagrisicocontacten in het kader van het beheer van de clusters of in specifieke omstandigheden.

Op de website van de FOD Werkgelegenheid staan er richtlijnen voor zelftests en zelfafnames voor werknemers. Die werknemers moeten instemmen met de test. De uitslag mag enkel door de arbeidsarts verwerkt worden en mag niet meegedeeld worden aan de werkgever.



twee technische vragen over cao nr. 149 geantwoord is. Ik zal alles nog eens op mijn gemak nalezen, maar ik dank u alvast voor de zeer uitgebreide insteek.

**02.12 Kathleen Verhelst** (Open Vld): (...)

La **présidente**: Nous n'entendons plus Mme Verhelst mais si nous la voyons revenir, je lui redonnerai la parole, le temps des répliques.

**02.13 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, dank u voor uw zeer uitgebreid antwoord. Ik heb zelf ook een heel interessant rapport van de FOD Mobiliteit onder ogen gekregen waaruit blijkt dat de helft van de werknemers ondertussen thuiswerkt. Dat gebeurde vorig jaar, door corona, halsoverkop. Voorheen waren we weliswaar niet de slechtste leerling van de Europese klas, maar ook niet de beste, zeker in vergelijking met Noord-Europese landen. Er was niet in elk bedrijf een beleid en het nodige vertrouwen om dat in te voeren. Belangrijk is de toename van het aantal dagen in vergelijking met vroeger, wat logisch is omdat het nu verplicht is. Ik ben blij met uw antwoorden over de toepassing van de welzijnswet, want die lijkt me heel belangrijk.

Dit weekend las ik in de kranten dat een onderzoek van Acerta aangeeft dat slechts 1,7 % van de telewerkers daar een vergoeding voor krijgt, ondanks de verschillende regelingen. We hebben cao nr. 85, het occasionele telewerk, en cao nr. 149, maar al die regelingen focussen op kostenvergoedingen voor elektronica: internetverbinding, computers enzovoort. Daarmee zijn natuurlijk niet alle kosten gedekt. Ik begrijp dat de situatie ons een jaar geleden overviel, en dat we dat niet in een-twee-drie konden regelen. Ik hoor u zeggen dat u de vraag ook zult voorleggen aan de sociale partners. Het is belangrijk om de voor- en nadelen van die drie stelsels, met elk een eigen optiek en eigen doelstellingen, die wel voor wat verwarring zorgen, grondig te evalueren, als we willen blijven inzetten op structureel telewerk. We weten nu hoe we het, na een jaar corona, ervaren hebben. We moeten komen tot een sterk structureel kader, met een degelijke vergoeding. Naast een computer zijn er namelijk kosten voor een degelijke bureaustoel, verwarming enzovoort. Uiteraard zal dat verminderen als mensen niet meer elke dag van thuis uit werken. Maar zo'n regeling kan zeker bijdragen tot de motivatie.

Wat de app betreft, u hebt de cijfers gegeven van de controles en de overtredingen. Die laatste vind ik nog altijd vrij hoog, ondanks alle oproepen die wijzen op het belang van telewerk om het virus tegen te gaan. Anderzijds ben ik tevreden dat u daarover overleg heeft gepleegd en er de scherpste kanten heeft afgevlind, zodat bijvoorbeeld mensen in het onderwijs en in ziekenhuizen niet extra belast worden om die cijfers door te geven, want daar kan wel getelewerkt worden, maar het gaat er niet om de meerderheid.

**02.14 Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): Monsieur le ministre, je vous remercie.

Je répondrai en deux temps. J'aborderai d'abord toute la question du télétravail en lui-même. Toutes ces mesures sont prises pour lutter contre le covid mais on n'est pas dans le monde des bisounours. On sait aussi qu'au niveau de certains employeurs, on utilise le covid pour

**02.13 Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Selon le rapport du SPF Mobilité, près de la moitié des travailleurs travaillent entre-temps à domicile. Avant la pandémie de coronavirus, chaque entreprise ne disposait même pas d'une politique en matière de télétravail et, bien souvent, la confiance nécessaire à son instauration faisait également défaut.

Selon une étude menée par Acerta, seul 1,7 % des télétravailleurs recevraient une indemnité à titre de compensation. Les CCT relatives au télétravail se concentrent principalement sur les défraiements pour les équipements électroniques, ce qui ne couvre toutefois pas tous les frais. Si nous voulons continuer à miser sur le télétravail, nous devons élaborer un cadre structurel avec une indemnité adéquate, dans laquelle seront également compris les frais d'une chaise de bureau ou les frais de chauffage.

On constate encore d'assez nombreuses infractions, en dépit de tous les appels quant à l'importance du télétravail pour combattre le virus. J'apprécie toutefois que le ministre ait arrondi les angles les plus aigus de la politique, par exemple pour l'enseignement et les hôpitaux.

**02.14 Nadia Moscufo** (PVDA-PTB): We weten dat sommige werkgevers de coronacrisis benutten om een nieuwe werkregeling in te voeren. Heel wat werknemers presteren meer uren thuis dan op het werk en het afmeldingsrecht is

installer de nouvelles formes d'organisation du travail. Les retours du terrain sont déjà clairs. Vous parlez d'une évaluation en décembre mais certains retours sont assez alarmants en ce qui concerne les conditions de travail. De nombreux travailleurs prestent beaucoup plus d'heures par semaine que s'ils étaient sur leur vrai lieu de travail. Le droit à la déconnexion est très compliqué.

Nous avons aussi des retours de l'ONEM. Certains employeurs mettent leurs travailleurs en chômage covid les vendredis, mais en fait, ils continuent à bosser. Autant nous sommes conscients que des choses sont à faire au niveau du télétravail à cause de la pandémie, autant nous voulons tenir compte de toute la problématique de l'isolement et des relations sociales. Nous avons de nombreux retours de la part de personnes qui sont en télétravail alors qu'elles pourraient se rendre sur leur lieu de travail dans des situations sécurisées. C'est assez complexe.

Ensuite, comme nous l'avons abordé, il y a toutes les personnes qui ne savent pas faire de télétravail. Vous avez donné les chiffres. Nous sommes intéressés à les recevoir via les services. En tout cas, pour nous, cela reste un vrai problème. Vous avez parlé, il y a quelques mois, d'engager plus d'inspecteurs. Où en êtes-vous à ce niveau? Les syndicats réclament beaucoup à ce sujet. Nous sommes en faveur d'un doublement de leur nombre. Nous pensons que les mesures restent peu contraignantes pour les employeurs. Le rôle des CPPT au travail doit vraiment être mis en avant, et ses avis doivent devenir contraignants.

On doit vérifier de plus près l'adaptation des lieux de travail. Je ne sais pas si vous êtes au courant. Dans la grande distribution, comment ont été réorganisés les réfectoires des caissières et des réassortisseuses? J'ai des retours de terrain indiquant que ce n'est pas vraiment idéal au niveau sanitaire.

Il faut des procédures beaucoup plus contraignantes. Selon certains retours, quand un travailleur a le covid, l'employeur ne met pas les choses en place pour faire tester le reste des collègues, isoler, etc. Tout cela est aussi lié au problème de la quarantaine. Quand les gens doivent se mettre en quarantaine, comme ils ne reçoivent pas 100 % de leur salaire, cela crée un problème. Il faut voir cela dans la globalité. Vous avez dit que vous alliez prendre cela au sérieux. Pour nous, il faut vraiment aller beaucoup plus loin que les mesures que vous avez prises. Sinon, il ne faut pas s'étonner qu'une partie de la population ne comprenne plus les mesures sanitaires de la sphère privée alors qu'on continue, sur le lieu de travail, à ne pas être plus stricts en la matière.

La **présidente**: Madame Moscufo, je vous invite à faire attention à votre temps de parole, même si je sais que c'est compliqué, étant donné la complexité. Ceci nous permettra d'aller davantage dans les débats qui suivent.

**02.15 Ellen Samyn (VB)**: Mevrouw de voorzitter, mijnheer de minister, ik zal wat kritischer zijn. Er is in feite geen uniforme regeling voor de vergoeding van thuiswerkers. U schuift die verantwoordelijkheid af op de werkgever of u rekent eigenlijk op de goede onderhandelingscapaciteit van de werknemer, die dan bij zijn of haar baas moet gaan smeken om een vergoeding of bijdrage. We moeten helaas weer vaststellen dat het door u zo sterk gepromote sociaal

verre van gewaarborgd. Sommige werkgevers zetten hun werknemers 's vrijdags op tijdelijke werkloosheid corona terwijl die blijven doorwerken. Bovendien worden sommigen ertoe gedwongen om te telewerken terwijl ze in alle veiligheid naar hun werkplek zouden kunnen gaan.

U wilde inspecteurs aanwerven. Hoe staat het daarmee? Volgens de vakbonden zou het aantal inspecteurs verdubbeld moeten worden. De maatregelen voor de werkgevers zijn niet bindend genoeg. De rol van de CPBW's moet worden versterkt en hun adviezen moeten bindend worden. Er moet worden gecontroleerd of de werkplekken aangepast werden. Dat gebeurt niet altijd in voldoende mate. Ten slotte wordt er wanneer er in een bedrijf een coronabesmetting ontdekt wordt niet getest en het personeel onvoldoende afgezonderd.

**02.15 Ellen Samyn (VB)**: Il n'existe aucun règlement uniforme pour l'indemnisation des télétravailleurs. Tout dépend de l'employeur et des capacités de négociation des travailleurs. La concertation sociale sert à nou-

overleg eigenlijk een schaamlapje is om geen beleid te moeten voeren. U gebruikt dat overleg en de sociale partners om de zaken voor u uit te schuiven. U weet ook dat werknemers- en werkgevers-vertegenwoordigingen geregeld lijnrecht tegenovergestelde visies hebben.

Dat u zich in deze zaak verstoopt achter de sociale partners is eigenlijk dubbel zo erg, omdat u speelt met de gezondheid van de werknemers. U laat hen bovendien voor een deel in een juridisch vacuüm opereren. U kunt de sociale partners inderdaad niet dwingen om hun cao's aan te passen. Zoals u zelf aangeeft, loopt die maatregel eind dit jaar af. U kunt dan alleen maar hopen dat het probleem als vanzelf zal oplossen, wanneer deze crisis ooit eens voorbij is.

**02.16 Björn Anseeuw (N-VA):** Mevrouw Samyn, alles gaat uiteindelijk wel voorbij, maar ik denk niet dat we daarop moeten wachten. Ik verwacht ook wel wat meer daadkracht.

Mijnheer de minister, in uw antwoord hebt u onder andere verwezen naar een nieuw regelgevend kader dat in de maak zou zijn. Mij was niet helemaal duidelijk hoever het daarmee staat. Staat dat nog maar in de kinderschoenen? Moet u daar nog mee starten? Het is me niet helemaal duidelijk. Wel is het belangrijk dat daarmee nu wordt gestart, als dat nog niet gebeurd zou zijn. De toekomst moeten we immers vandaag voorbereiden, we moeten niet wachten op Godot in de hoop dat het vanzelf zou gebeuren. Telewerk biedt inderdaad heel wat opportuniteiten, maar tegelijk moet het op een goed georganiseerde manier gebeuren, met goede afspraken tussen werkgevers en werknemers op het vlak van veiligheid, op het vlak van de vergoeding, op het vlak van de omkadering in het algemeen, ook inzake het aantal dagen en uren per week dat er binnen de organisatie kan worden getelewerkt. Daar moeten goede afspraken over zijn, waarbij de mentale gezondheid van de werknemers ontzettend belangrijk is. Heel veel aspecten zijn het voorbije jaar heel sterk aan de oppervlakte gekomen, waar dat tot voor de coronacrisis een eerder marginaal verschijnsel was. Ik vind het wel belangrijk om daarmee nu aan de slag te gaan.

Wat de registratie betreft, kan ik heel kort zijn. Eigenlijk is die altijd al een miskleun geweest, nog voor ze werd ingevoerd zelfs. U had die nooit moeten invoeren. Voor een aantal sectoren had u in vrijstellingen voorzien: u hebt er een aantal opgesomd, maar eigenlijk is het tijd voor de fundamentele vraag wat de meerwaarde is van registratie. Ik hoor collega's immers zeggen dat het goed is dat bepaalde sectoren zoals de zorg en het onderwijs niet extra worden belast met die registratie, maar ik zou niet weten waarom enige andere sector wel extra zou moeten worden belast met die zinloze verplichting.

Ofwel betekent die registratie een echte meerwaarde, is ze belangrijk en nodig, ofwel is dat niet het geval. Maar het kan niet dat die er voor de ene sector wel is en voor de andere niet. Dan lijkt het op pesterij. Vandaar mijn oproep om met de registratie van telewerk te stoppen en om meer vertrouwen te hebben in werkgevers en werknemers. Daar gaat u gewoonlijk prat op, maar in dit geval blijktbaar niet. Ik begrijp dat niet zo goed. Schaf dus alsjeblieft de verplichte registratie van telewerk af. De mensen zijn ondertussen wel verstandig genoeg

veau de prétexte pour ne pas devoir mener de politique. Ainsi le ministre joue-t-il avec la santé des travailleurs. Ceux-ci travaillent en outre en partie dans un vide juridique. Le ministre espère peut-être que le problème disparaîtra de lui-même quand la mesure arrivera à son terme à la fin de l'année.

**02.16 Björn Anseeuw (N-VA):** J'attends plus de dynamisme. Comment avance le nouveau cadre réglementaire qui serait prévu? Il ne faudrait pas que celui-ci se fasse attendre. Il faut des accords clairs par rapport à l'organisation du télétravail. Ce point est essentiel pour la santé mentale des travailleurs.

L'enregistrement était une erreur avant même son lancement. Sa valeur ajoutée est douteuse. On ne voit pas clairement non plus pourquoi un secteur est exempté et l'autre se voit accablé de cette tâche absurde.

J'en appelle au gouvernement pour qu'il cesse l'enregistrement du télétravail et fasse davantage confiance aux employeurs et aux travailleurs salariés, ce que la ministre Verlinden a d'ailleurs elle-même suggéré.

om te weten hoe ze dat het beste aanpakken. Temeer omdat uw collega, minister Verlinden, met zoveel woorden heeft gezegd dat het aan de werkgevers en werknemers zelf is om te oordelen wie in welke mate thuis of op de werkvloer kan werken. De overheid heeft dus zelfs geen kader waaraan er kan worden getoetst, met uitzondering van wat er zelf wordt geregistreerd. Dat is natuurlijk wel bezigheidstherapie. Als ik u zeg waarop u mij moet controleren, dan maak ik het mijzelf wel gemakkelijk. Ik zou dom zijn om het niet te doen. Wat is dan het nut van die registratie? Die is dan compleet zinloos. Dat blijkt uit het antwoord van minister Verlinden van enkele weken geleden. Vandaar mijn oproep.

**02.17 Catherine Fonck** (cdH): Monsieur le ministre, je vais être très brève. Vous donnez une réponse terriblement technico-réglementaire. J'ai l'impression que vous vous cachez derrière tout cela. J'attendais plutôt une vision politique avec un cap, puisque vous êtes quand même ministre depuis déjà quelques mois. Je vous avoue qu'en la matière, les convoyeurs attendent. Nous n'avons vraiment pas eu droit à cela.

Je me permets peut-être un petit commentaire. Je suis toujours très étonnée, et vous l'avez fait de nouveau aujourd'hui: vous liez le télétravail et la déconnexion. Ce sont deux choses qui peuvent avoir un lien entre elles, mais cela n'est pas nécessairement le cas. Je pense qu'il faut rappeler aussi que le volet de la déconnexion doit clairement pouvoir être abordé, poursuivi. Soyons-y très attentifs, y compris pour les personnes qui ne prestent pas de télétravail. Non seulement elles ne font pas de télétravail, mais en plus, le week-end et le soir, elles sont connectées. C'est souvent là qu'on a quand même la charge mentale la plus importante. Merci d'y être attentif.

La **présidente**: S'il n'y a plus de remarques, nous pouvons passer au débat d'actualité suivant.

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

**02.17 Catherine Fonck** (cdH): Ik had eerder een politieke visie dan een technisch antwoord verwacht. Het verbaast me dat telewerk en het afmeldingsrecht met elkaar in verband worden gebracht; terwijl dat twee verschillende zaken zijn die afzonderlijk behandeld moeten worden. Het onvermogen om zich af te melden treft ook degenen die niet telewerken.