

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

2 juin 2021

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**demandant l'encadrement du télétravail,
et particulièrement en matière de bien-être
et de santé au travail**

(déposée par
Mme Sophie Thémont et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

2 juni 2021

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het uitwerken van een kader
voor telewerk, met bijzondere aandacht
voor welzijn en gezondheid op het werk**

(ingediend door
mevrouw Sophie Thémont c.s.)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La crise du COVID a fait du télétravail une modalité de travail largement répandue: en 2017, le pourcentage de personnes en télétravail était de 17 %; début 2020, il atteignait 33 %. Cette rapide expansion est susceptible de produire des effets non négligeables en matière de bien-être et de santé au travail.

Selon le préambule de la convention collective de travail n° 85 conclue le 9 novembre 2005, telle que modifiée le 27 février 2008, le télétravail est un moyen “[...] de moderniser l’organisation du travail, et un moyen pour les travailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l’accomplissement de leurs tâches”¹.

Cependant, à côté des avantages d’autonomie ou de limitation des trajets qu’offre le télétravail, les risques en matière de bien-être et de santé au travail sont importants. Cela est d’autant plus le cas lorsque le télétravail devient la norme et n’est plus limité à une journée ou deux par semaine.

Tout d’abord, au niveau ergonomique, le poste de travail à domicile est rarement adapté comme au bureau: chaise, bureau, rehausseur d’écran... Nombreux sont les aspects qui peuvent à la longue entraîner de sérieux problèmes de santé au niveau musculosquelettique.

Mais les risques psychosociaux sont tout aussi importants: le manque de cohésion sociale, la perte de sens, l’amenuisement de l’esprit d’équipe, la difficulté à déconnecter ou encore la fatigue nerveuse liée aux nombreuses réunions en visio-conférence viennent contrebalancer les effets positifs du télétravail et peuvent mener, plus rapidement, à des syndromes d’épuisement professionnel (*burn-out*). Les signaux qui sont susceptibles d’alerter une équipe ou un(e) supérieur(e) dans un environnement de travail normal sont beaucoup plus difficiles à détecter et le mal-être peut s’installer plus rapidement et plus profondément avant que le travailleur ou la travailleuse ne parvienne à le communiquer à sa hiérarchie ou à ses collègues.

À cela s’ajoutent les difficultés à établir des limites claires entre vie professionnelle et vie privée.

¹ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ingevolge de COVID-19-crisis is telewerk een wijd-verbrede manier van werken geworden: in 2017 deed 17 % van de werkenden aan telewerk; begin 2020 was dat cijfer al opgelopen tot 33 %. Die snelle toename kan niet te onderschatten gevolgen hebben voor het welzijn en de gezondheid op het werk.

In de inleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gewijzigd op 27 februari 2008, valt te lezen dat telewerk een manier is “waarop ondernemingen en overheidsinstellingen de organisatie van de arbeid kunnen moderniseren en anderzijds een manier waarop werknemers hun werk en hun privéleven op elkaar kunnen afstemmen en die hun een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken”¹.

Telewerken biedt echter niet alleen voordelen op het vlak van de autonomie en de beperking van het woon-werkverkeer, maar gaat ook gepaard met aanzienlijke risico’s voor het welzijn en de gezondheid op het werk. Dat geldt des te meer wanneer telewerken de norm wordt en niet langer beperkt blijft tot een of twee dagen per week.

Er rijst in de eerste plaats een probleem op het vlak van de ergonomie. De werkplek thuis is immers zelden zo goed toegerust als op kantoor (de stoel, de bureautafel, de schermverhoger enzovoort). Er zijn heel wat aspecten die op lange termijn tot ernstige musculoskeletale gezondheidsproblemen kunnen leiden.

Daarnaast zijn de psychosociale risico’s minstens even belangrijk: gebrek aan sociale cohesie, wegvallen van de zingeving, vermindering van de teamgeest, problemen om het werk achter zich te laten of zenuwvermoeidheid door de vele videovergaderingen. Al deze aspecten doen afbreuk aan de positieve effecten van telewerk en kunnen sneller tot een burn-out leiden. In een normale werkomgeving kunnen bepaalde alarmsignalen worden opgemerkt door een team of een chef, maar bij telewerk zijn die veel moeilijker te detecteren. Bovendien steken gevoelens van onbehagen sneller de kop op én kunnen ze al diep geworteld zijn vooraleer de werknemer of werkneemster het probleem kan aanklaarten bij de chef of de collega’s.

Daarenboven maakt telewerk het moeilijk een duidelijke grens te trekken tussen beroepsleven en privéleven.

¹ <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cao-085.pdf>.

La prévention des risques psychosociaux en entreprise passe par une analyse de risques qui n'a pas encore fait l'objet d'une adaptation adéquate en matière de télétravail. Pourtant, la prévention en matière de bien-être et de santé au travail est essentielle. L'expansion actuelle du télétravail demande une réflexion approfondie sur ses modalités.

En matière de prévention des risques, il est impératif de tenir compte des conséquences de ce nouveau mode d'organisation du travail sur les conditions de travail des femmes ainsi que des risques accrus de violences domestiques. En effet, l'OIT souligne que "comme le monde du travail, le télétravail a une dimension sexospécifique. En temps normal, le télétravail tend à désavantager les travailleuses, qui, outre leur emploi rémunéré, doivent souvent s'occuper des enfants et des tâches ménagères. En revanche, le télétravail peut les aider à concilier travail et vie privée. Une étude majeure révèle par exemple que les télétravailleuses à domicile réussissent légèrement mieux que leurs homologues masculins à atteindre cet équilibre (Eurofound et BIT, 2017). Si l'on s'en tient aux déclarations des femmes et des hommes à cet égard, l'impact du télétravail sur la conciliation des obligations professionnelles et de la vie privée dépend de nombreux facteurs, notamment le cadre juridique et réglementaire existant, la division du travail entre les genres, la culture organisationnelle, ainsi que les politiques et pratiques de l'employeur."²

En raison du télétravail obligatoire durant la crise sanitaire, le Conseil national du travail a conclu, à la demande du gouvernement et dans l'urgence, une nouvelle convention n°149 en janvier 2021, qui ne vise que la réglementation du télétravail durant la crise du COVID. Celle-ci viendra à expiration le 31 décembre 2021. Il est donc impératif de revoir le cadre réglementaire global en matière de télétravail pour un meilleur encadrement de celui-ci.

Outre les aspects de prévention des risques, d'autres éléments doivent faire l'objet d'une attention importante, comme l'indemnisation de l'ensemble des charges liées au télétravail. Outre les factures de connexion internet ou de téléphone, les factures d'énergie et celles liées à l'adaptation ergonomique du poste de travail ne doivent pas être laissées à charge du travailleur ou de la travailleuse.

Pour nous socialistes, le bien-être et la santé des travailleuses et des travailleurs sont essentiels et doivent faire l'objet d'une réglementation adaptée aux nouvelles

² OIT, "Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après - Guide pratique", 2020, 19 p.

Om psychosociale risico's te voorkomen, voeren de bedrijven een risicoanalyse uit, die echter nog niet adequaat is afgestemd op telewerk. Nochtans is preventie inzake welzijn en gezondheid op het werk van wezenlijk belang. De huidige uitbreiding van het telewerken vereist een grondige denkoefening over de nadere regels ter zake.

Inzake risicopreventie moet men absoluut rekening houden met de gevolgen van deze nieuwe organisatie van de arbeid voor de werkomstandigheden van de vrouwen en voor het toegenomen risico op huiselijk geweld. De Internationale Arbeidsorganisatie benadrukt immers het volgende: "*The world of work, including teleworking, is gendered. Under normal circumstances teleworking may potentially disadvantage women, as they typically have to shoulder both childcare and household chores as well as paid employment. Alternatively, it may help them to facilitate their desired work-life balance. For example, one prominent study found that female home-based teleworkers reported slightly better work-life balance outcomes than their male counterparts (Eurofound and ILO, 2017). The ultimate effect of telework on the reported work-life balance of both women and men depends on many factors, including the established legal and regulatory framework, the prevailing gender division of labour, the organizational culture, policies and practices of their employer, among other factors.*"²

Als gevolg van het verplichte telewerk tijdens de gezondheids crisis heeft de Nationale Arbeidsraad in januari 2021 op verzoek van de regering en met hoogdringendheid een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 149) gesloten, die louter betrekking heeft op de telewerkreglementering tijdens de COVID-19-crisis. Aangezien die overeenkomst afloopt op 31 december 2021, moet het alomvattende regelgevingsraamwerk met betrekking tot telewerk worden herzien, met het oog op de verbetering van het raamwerk ter zake.

Naast de aspecten in verband met risicopreventie moet bijzondere aandacht uitgaan naar andere elementen, zoals de vergoeding van alle kosten die het telewerk meebrengt. De internet-, telefoon- en energierekeningen en de kosten voor het inrichten van een ergonomische werkplek mogen niet ten laste van de telewerker worden gelaten.

De PS-fractie is de mening toegedaan dat het welzijn en de gezondheid van de werknemers en werknemsters essentieel zijn en dat ter zake een regelgeving moet

² Internationale Arbeidsorganisatie, "*Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*", 2020, blz. 18.

formes de travail qui garantisse les mêmes droits, que l'on soit au bureau ou à domicile.

Sophie THÉMONT (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Marc GOBLET (PS)
Leslie LEONI (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Hervé RIGOT (PS)

gelden die aan de nieuwe werkvormen is aangepast en die dezelfde rechten waarborgt, ongeacht of men op kantoor dan wel thuis werkt.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85bis du 27 février 2008 (ratifiées par les arrêtés royaux des 13 juin 2006 et 9 mars 2008, parus au *Moniteur belge* des 5 septembre 2006 et 14 avril 2008);

B. considérant que la Convention collective de travail n° 149 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus a été conclue pour une durée déterminée;

C. considérant la hausse importante des syndromes d'épuisement professionnel (*burn-out*), qui ont triplé ces trois dernières années;³

D. vu la convention n° 177 de l'OIT, ratifiée par la Belgique, qui promeut l'égalité entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés;

E. considérant le travail réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en matière de télétravail, notamment sur la gestion des risques psycho-sociaux à travers la stratégie SOBANE⁴;

F. vu la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (directive dite "*Work-life balance*");

G. se référant à l'avis du 23 mars 2021 de la Commission socio-économique de la Commission de femmes francophones de Belgique;

H. considérant le document de l'OIT "*Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après. Guide pratique*"⁵;

I. considérant les conclusions du Conseil de l'Union européenne qui doivent aboutir sous peu;

³ J.O.U.E., L118/79 du 12 juillet 2019.

⁴ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, "Guide de concertation Déparis: Télétravail à domicile".

⁵ https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758339/lang--fr/index.htm

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85bis van 27 februari 2008 (bekrachtigd bij de koninklijke besluiten van 13 juni 2006 en van 9 maart 2008, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 5 september 2006 en van 14 april 2008);

B. merkt op dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk door de coronacrisis werd gesloten voor een bepaalde duur;

C. vestigt de aandacht op de vele gevallen van burn-out, waarvan het aantal de jongste drie jaar is verdrievoudigd;

D. gelet op het door België geratificeerde ILO-Verdrag nr. 177 inzake thuiswerk, dat aanstuurt op een gelijke behandeling van de thuiswerkers en de andere werknemers;

E. verwijst naar het werk dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg in verband met telethuiswerk heeft verricht, meer bepaald aangaande het beheren van de psychosociale risico's via de SOBANE-strategie³;

F. gelet op richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/ EU van de Raad (de zogeheten *Work-life balance*-richtlijn)⁴;

G. attendeert op het advies van 23 maart 2021 van de sociaaleconomische commissie van de *Commission de femmes francophones de Belgique*;

H. verwijst naar het document van de Internationale Arbeidsorganisatie, "*Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*"⁵;

I. geeft aan dat de Raad van de Europese Unie binnenkort conclusies ter zake zal bekendmaken;

³ FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, "Overleggings Déparis: Telethuiswerk".

⁴ PBEU L 188/79 van 12 juli 2019.

⁵ https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de stimuler la concertation sociale afin que les partenaires sociaux aboutissent rapidement à un accord sur un cadre réglementaire global qui couvre toutes les formes de télétravail;

2. de s'assurer que soit pris en compte l'impact différencié du télétravail en matière de genre dans la révision de la réglementation;

3. de veiller à ce que le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail soit associé aux discussions;

4. de veiller à ce que l'accent soit mis sur la dimension bien-être au travail tant au niveau psychosocial que sur le plan physique (troubles musculosquelettiques), en ce compris une stratégie adaptée de prévention des risques psychosociaux (évaluation des risques spécifiques liés au télétravail), qui tienne, en particulier, compte des différents aspects comme:

a) le fait de permettre une conciliation vie privée-télétravail;

b) l'intervention dans l'achat ou la mise à disposition du matériel pour l'aménagement de postes de travail adéquat (chaise, etc.);

c) la dimension de la santé mentale en mettant l'accent sur la prévention primaire et la détection précoce des cas;

d) le fait d'assurer une prise en considération de la charge de travail des personnes en télétravail de manière individualisée si nécessaire;

5. de s'assurer que la révision de la réglementation inclue une indemnisation de l'ensemble des frais liés au télétravail.

19 mai 2021

Sophie THÉMONT (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Marc GOBLET (PS)
Leslie LEONI (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Hervé RIGOT (PS)

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. het sociaal overleg te bevorderen, opdat de sociale partners snel tot een akkoord komen over een alomvattend regelgevingsraamwerk dat alle vormen van telewerk behelst;

2. ervoor te zorgen dat bij de herziening van de regelgeving rekening wordt gehouden met de naar gender onderscheiden impact van telewerk;

3. erop toe te zien dat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt betrokken bij de besprekingen;

4. erover te waken dat de nadruk wordt gelegd op het aspect "welzijn op het werk", zowel psychosociaal als fysiek (musculoskeletale aandoeningen), waaronder een aangepaste strategie ter preventie van psychosociale risico's (evaluatie van specifieke telewerkrisico's), die in het bijzonder acht slaat op een aantal aspecten, zoals:

a) de combineerbaarheid van het privéleven en het telewerk;

b) de tegemoetkoming in de aankoop of de terbeschikkingstelling van materieel voor de inrichting van een passende werkplek (bureaustoel enzovoort);

c) de mentale gezondheid, waarbij de nadruk dient te liggen op de primaire preventie en op de vroegtijdige opsporing van problemen;

d) de werklast van de telewerkers, die indien nodig individueel moet worden gemeten;

5. te bewerkstelligen dat bij de aanpassing van de regelgeving wordt voorzien in een vergoeding van alle kosten in verband met telewerk.

19 mei 2021