

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 avril 2006

PROPOSITION DE LOI**sur le télétravail à domicile**(déposée par Mmes Maggie De Block,
Hilde Dierickx et Sabien Lahaye-Battheu)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	9
4. Annexe	16

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 april 2006

WETSVOORSTEL**betreffende telethuiswerk**(ingediend door de dames Maggie De Block,
Hilde Dierickx, Sabien Lahaye-Battheu)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	9
4. Bijlage	16

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

MOT : Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

MOT : Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be
e-mail : publicaties@deKamer.be

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à élaborer un cadre juridique sûr pour le télétravailleur à domicile: le travailleur – qui peut également être statutaire ou stagiaire – qui effectue, de façon régulière, à son domicile, un travail qui est normalement réalisé au sein de l'entreprise ou au bureau.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel wil een sluitend juridisch kader bieden voor de telethuiswerker: de werknemer - ook statutair of stagiair - die op regelmatige basis vanuit zijn verblijfplaats werk verricht dat normaliter in het bedrijf of op het kantoor uitgevoerd wordt.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le travail à domicile dispose, en Belgique, d'une base légale depuis 1996, année au cours de laquelle tant la Chambre des représentants que le Sénat belge ont adopté, respectivement le 13 juin et le 24 octobre, une loi instaurant une réglementation globale pour le travail à domicile. La loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile a paru au *Moniteur belge* du 24 décembre 1996 (pp. 31993-31996).

Cependant, le terme «travail à domicile» fait référence au travail ménager plutôt qu'à l'accomplissement d'un travail professionnel dans un lieu choisi par le travailleur lui-même et qui peut être son domicile ou une de ses résidences. Le terme «télétravail», en revanche, renvoie à l'exécution de tâches qui sont normalement accomplies au sein de l'entreprise ou au bureau mais qui peuvent également, grâce aux technologies de la télécommunication et de l'information, être effectuées depuis un autre endroit. La présente proposition de loi vise à «émanciper» le télétravail à domicile de la notion de «travail à domicile». Elle rencontre ainsi l'une des préoccupations principales formulées par le Conseil national du Travail dans son avis n° 1 528 du 9 novembre 2005¹.

On peut décrire le télétravail de la manière suivante: *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, dans le cadre de laquelle le travailleur exerce, de façon régulière, depuis son domicile, en utilisant les technologies de l'information et des télécommunications, un travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'employeur.* Cette définition figure également dans la convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail, conclue le 9 novembre 2005 au sein du Conseil national du Travail.

Au niveau flamand, un projet pilote intitulé « *alternatief werken* » a été lancé dès janvier 1999 dans le secteur de l'aide sociale. *Kind & Gezin* se proposait par là d'intégrer différentes formes de travail novatrices, à savoir le télétravail, le bureau satellite, le travail à domicile, autrement dit un concept de bureau novateur, mais aussi d'instaurer des horaires de travail flexibles, un mode de fonctionnement ciblé sur les résultats, etc. *Kind & Gezin* s'est d'ailleurs vu décerner le HRM Development Award.

¹ Avis n° 1 528 Mise en œuvre de l'accord volontaire européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Huisarbeid heeft in België sinds 1996 een wettelijke basis. In dat jaar hebben zowel de Kamer van volksvertegenwoordigers als de Belgische Senaat respectievelijk op 13 juni 1996 en 24 oktober 1996 een wet aanvaard die voorziet in een globale regeling voor de huisarbeid. De wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid verscheen in het *Belgisch Staatsblad* van 24 december 1996 (pp. 31993-31996).

De term «huisarbeid» refereert evenwel in de eerste plaats naar huishoudelijk werk en wordt niet zozeer gelinkt aan het verrichten van professionele arbeid in een locatie die door de werknemer zelf wordt gekozen en die zijn woonplaats of één van zijn verblijfplaatsen kan zijn. De term 'telewerk' daarentegen verwijst naar het uitvoeren van opdrachten die normaliter in het bedrijf of op het kantoor uitgevoerd worden maar die mits de nodige telecommunicatie- en informatietechnologie ook vanuit een andere locatie kunnen worden uitgevoerd. Dit wetsvoorstel wil het telehuiswerken «ontvoogden» van het begrip huisarbeid. Hiermee komt het tegemoet aan één van de voornaamste bekommernissen die de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1.528 van 9 november 2005¹ heeft geformuleerd.

Telewerken kan als volgt worden omschreven: *een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij de werknemer werkzaamheden die normaliter op de locatie van de werkgever worden verricht, op regelmatige basis uitvoert vanuit zijn verblijfplaats, met gebruikmaking van informatie- en telecommunicatietechnologie.* Deze definitie werd ook door de sociale partners gehandhaafd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 die op 9 november 2005 in de schoot van de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende het telewerk.

Op Vlaams niveau werd vanaf januari 1999 een proefproject alternatief werken in de welzijnssector doorgevoerd. Kind & Gezin wou hiermee een integratie van meerdere innovatieve werkvormen verwezenlijken, namelijk telewerk, satellietkantoor, thuiswerk, een innovatief kantoorconcept maar ook flexibele werktijden, resultaatgericht werken enz. Kind & Gezin kreeg hiervoor trouwens de HRM Development Award.

¹ Advies nr. 1.528 Uitvoering van het Europese vrijwillige kaderakkoord van 16 juli 2002 over telewerk.

L'évaluation a mis en lumière plusieurs défis:

1. il a été constaté qu'il n'était pas toujours évident de travailler autrement. Cela pose de nouvelles exigences tant à la direction qu'au travailleur.
2. il a fallu préciser certains aspects de l'organisation alternative du travail, notamment les aspects relatifs à l'administration du personnel, la communication interne et externe, la communication des données;
3. il faut qu'il y ait une certaine culture et une certaine bonne volonté dans le chef du personnel pour pouvoir introduire une organisation alternative du travail au sein d'une entreprise ou d'une institution.
4. l'organisation alternative du travail est un processus évolutif, avec ses inévitables crises de croissance. Un projet pilote dans un service ne peut être transposé purement et simplement dans un autre service.
5. l'organisation alternative du travail ne sera pas non plus synonyme de satisfaction accrue pour tous les travailleurs.

Les entreprises du secteur privé manifestent également un intérêt croissant pour le télétravail. En 1997 déjà, le VEV considérait le télétravail comme l'une des pistes permettant de lutter contre les embouteillages. Le gain de temps est d'ailleurs l'un des principaux avantages attendus du télétravail. En outre, il crée de nouvelles possibilités pour les personnes qui réintègrent le circuit du travail et les personnes handicapées, et il devrait réduire l'absentéisme pour cause de maladie. D'autre part, le télétravail requiert de la part des entreprises un investissement supplémentaire dans les TIC. L'acquisition, notamment, de connexions à large bande, d'ordinateurs portables, d'un accès à l'Internet, de GSM, etc., est en effet nécessaire pour permettre aux travailleurs d'effectuer leur travail ailleurs qu'au bureau. Ces investissements sont toutefois compensés par une économie d'espace et d'infrastructure sur place, puisque tous les travailleurs ne sont pas présents en même temps.

Le télétravail offre donc de nombreuses possibilités dans la perspective d'une organisation moderne du travail, celle-ci pouvant à son tour aider, dans une certaine mesure, à relever plusieurs défis sociaux, tels que la conciliation du travail et de la vie de famille ou les problèmes quotidiens d'embouteillage. L'administration fédérale ne peut pas non plus être en reste dans ce domaine. C'est notamment la raison pour laquelle l'auteur de la présente proposition de loi a déjà déposé une pro-

De evaluatie van dit project toonde aan dat er zich enkele uitdagingen stelden:

1. er werd vastgesteld dat alternatief werken niet altijd evident is. Het stelt zowel aan de leidinggevende als aan de werknemer nieuwe eisen;
2. enkele aspecten van de alternatieve werkorganisatie behoeften nog verdere uitklaring (o.a. de personeelsadministratieve aspecten, de interne en externe communicatie, alsook de datacommunicatie);
3. er moet een zekere cultuur en welwillendheid vanwege het personeel aanwezig zijn om alternatief werken in een onderneming of instelling te kunnen invoeren;
4. alternatief werken is een groeiproces, met bijhorende groeipijnen. Een proefproject in één dienst kan niet zomaar gekopieerd worden naar een andere dienst;
5. alternatief werken zal ook niet voor alle werknemers tot een grotere personeelstevredenheid leiden.

Ook vanuit het private bedrijfsleven groeit de interesse voor telewerken. Reeds in 1997 schoof het toenmalige VEV telewerk naar voor als een middel om files te helpen bestrijden. Tijdswinst is overigens één van de grootste verwachte voordelen van telewerken. Bovendien schept het nieuwe mogelijkheden voor herintreders en gehandicapten en zou het moeten leiden tot een lager ziekteverzuim. Anderzijds vraagt het voor bedrijven een extra investering in ICT. Meer bepaald de aanschaf van breedbandaansluitingen, laptops, internet, gsm's en dergelijke zijn noodzakelijk om een werknemer elders dan op kantoor zijn job te kunnen laten uitvoeren. Daartegenover staat dan weer een besparing van ruimte en infrastructuur ter plekke, vermits niet alle werknemers gelijktijdig aanwezig zijn.

Telewerken biedt dus heel wat mogelijkheden met het oog op een moderne arbeidsorganisatie die tot op zekere hoogte mede een antwoord kan helpen bieden aan meerdere maatschappelijke uitdagingen zoals de combinatie arbeid en gezin of het dagelijkse fileleed. Ook de federale overheid kan op dit vlak niet achterblijven. Het is mede daarom dat de indienster van dit wetsvoorstel eerder een voorstel van resolutie² betreffende het opzetten van experimenten inzake deeltijds telewerken

position de résolution relative à la mise sur pied d'expériences en matière de télétravail à temps partiel dans l'administration fédérale². La problématique du télétravail y est exposée dans le détail.

Dans l'intervalle, l'administration fédérale mène un certain nombre d'expériences. Il ressort d'une question écrite posée à tous les ministres fédéraux qu'une expérience a été lancée au département de l'Intérieur, au sein de la direction générale Institutions et Population, plus particulièrement dans les services du registre national des personnes physiques. Les agents concernés étant très satisfaits, une extension de l'expérience est envisagée. Un projet-pilote a également été lancé au sein de ce même département, au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides ainsi qu'au service de traduction central du SPF Intérieur. Les agents concernés se sont montrés très disposés à s'engager dans ces projets-pilotes.

L'accord de gouvernement conclu au niveau fédéral indique que « *Le télétravail et le travail à domicile seront encouragés en stimulant notamment les connexions large bande, et en élaborant un statut légal et juridique adapté pour ces personnes, dans le respect des droits des travailleurs.* ».

Lors du Conseil des ministres spécial qui s'est tenu à Gembloix les 16 et 17 janvier 2004, il a été convenu d'accorder au télétravail à domicile une place à part entière sur le marché du travail. Le télétravail à domicile se heurte cependant encore à un certain nombre de problèmes pratiques et juridiques. C'est pourquoi il a été décidé d'établir un cadre juridique cohérent pour le télétravailleur, adapté à la réalité du travail à domicile et offrant les garanties nécessaires pour la protection du travail et la protection de la vie privée. Quelques problèmes se posent, essentiellement sur le plan des accidents du travail, du bien-être au travail et du RGPT. C'est notamment à la demande expresse formulée par le CNT dans son avis précité n° 1 528 que le gouvernement a convenu de les examiner ainsi que de lancer un certain nombre de projets de télétravail au sein des pouvoirs publics. Le projet d'arrêté royal y afférent devrait entrer en vigueur en même temps que la CCT n° 85 d'ici le 1^{er} juillet 2006.

Cette CCT n° 85 a été signée par les partenaires sociaux le 9 novembre 2005, au sein du Conseil national du Travail (CNT). Par cette CCT, l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 a été transposé dans la réglementation belge. Cet accord-cadre a également donné l'impulsion pour fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

² DOC 195/001 – Session extraordinaire – 9 septembre 2003.

in de federale administratie heeft ingediend. Daarin wordt de problematiek van telewerken uitvoerig verwoord.

Intussen lopen binnen de federale overheid een aantal experimenten. Uit een schriftelijke vraag aan alle federale ministers blijkt dat er binnen het departement Binnenlandse Zaken een experiment werd opgestart bij de algemene directie Instellingen en Bevolking, meer bepaald bij de diensten van het Rijksregister van de natuurlijke personen. Omdat de voldoening bij de betrokken ambtenaren groot was, wordt een uitbreiding van het experiment overwogen. Binnen datzelfde departement werd tevens een pilootproject gestart bij het Commissariaat-generaal voor de Vluchtelingen en de Staatslozen alsook bij de Centrale Vertaaldienst van de FOD Binnenlandse Zaken. Er bleek bij de betrokken ambtenaren een grote bereidwilligheid te bestaan om in deze proefprojecten te starten.

Het federale regeerakkoord bepaalt dat « *tele- en thuiswerk zal worden gestimuleerd via het aanmoedigen van breedbandaansluitingen en een aangepast wettelijk en juridisch statuut voor deze werknemers, met respect voor de rechten van de werknemers.* ».

Tijdens de bijzondere Ministerraad van Gembloers op 16 en 17 januari 2004 werd overeengekomen om tele-thuiswerk een volwaardige plaats te geven op de arbeidsmarkt. Het tele-thuiswerk stuit evenwel nog op een reeks praktische en juridische problemen. Daarom werd besloten een sluitend juridisch kader voor de thuiswerker op te stellen aangepast aan de realiteit van het thuiswerk en met de nodige waarborgen voor arbeidsbescherming en bescherming van de privacy. Vooral op het vlak van arbeidsongevallen, welzijn op het werk en het ARAB situeren zich enkele knelpunten. Mede op uitdrukkelijke vraag van de NAR in bovenvermeld advies nr. 1.528 kwam de regering overeen om deze te bekijken, alsook een aantal telewerkprojecten op te starten binnen de overheid. Het betreffende ontwerp-koninklijk besluit zou samen met CAO nr. 85 van kracht moeten worden tegen 1 juli 2006.

Die CAO nr. 85 werd op 9 november 2005 ondertekend door de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR). Met deze cao werd het Europees raamakkoord van 16 juli 2002 omgezet in Belgische regelgeving. Tevens wordt hierin een aanzet gegeven tot het vaststellen van de essentiële beginselen van het telewerk.

² Stuk 195/001 – Buitengewone zitting – 9 september 2003.

La CCT n° 85 est un instrument incontestablement précieux qui n'est nullement remis en question ni annihilé par le biais de la présente proposition de loi. Cette dernière vise cependant à répondre à un certain nombre d'aspirations qui ont été formulées dans l'avis du CNT n° 1.528, du 9 novembre 2005.

Contrairement à la CCT n° 85, qui s'applique aux travailleurs du secteur privé, la proposition de loi à l'examen étend le champ d'application aux travailleurs statutaires. Sur le plan légistique, notre proposition se borne à apporter les modifications juridiques les plus nécessaires pour que les partenaires sociaux puissent, à l'avenir, disposer du cadre le plus large possible pour conclure des accords qui répondent le mieux possible aux exigences de fonction.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article détermine le champ d'application de la loi. Le champ d'application du télétravail à domicile ne s'applique pas qu'aux travailleurs du secteur privé, la nouvelle loi vise également les travailleurs statutaires. En outre, le Roi peut la faire appliquer à d'autres catégories de travailleurs, comme les stagiaires.

Article 3

Cet article définit les termes «télétravail à domicile, régulièrement, télétravailleur à domicile, résidence» et «travailleur payé au forfait».

La proposition de loi vise uniquement les personnes qui effectuent des prestations à partir de leur domicile. Le télétravail réalisé dans des bureaux satellites ne relève pas de son champ d'application. La condition qui veut que le télétravail s'effectue au domicile du travailleur vise à souligner le caractère permanent de l'occupation. La possibilité de travailler à plusieurs endroits est maintenue, mais le contrat conclu entre le travailleur et son employeur doit définir les modalités applicables en la matière.

Le télétravail à domicile doit en outre être régulier. La proposition de loi prévoit dès lors un minimum de 8 heures par semaine, de façon à distinguer le télétravail à domicile du travail à domicile occasionnel. Cette limite de 8 heures est issue de l'accord-cadre européen volontaire du 16 juillet 2002.

CAO nr. 85 is ontegensprekelijk een waardevol instrument dat via dit wetsvoorstel allerminst in vraag wordt gesteld of doorkruist. Evenwel wil dit wetsvoorstel beantwoorden aan een aantal verzuchtingen die werden geformuleerd in het NAR-advies nr. 1.528 van 9 november 2005.

In tegenstelling tot CAO nr. 85, die van toepassing is op werknemers uit de private sector, breidt dit wetsvoorstel het toepassingsgebied uit tot statutaire werknemers. Wetgevingstechnisch beperkt het zich tot de meest noodzakelijke juridische wijzigingen opdat de sociale partners in de toekomst maximale ruimte krijgen om afspraken te maken die optimaal beantwoorden aan de functievereisten.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied. Niet alleen werknemers uit de private sector komen in aanmerking voor telethuiswerk, ook statutairen vallen onder het toepassingsgebied. Bovendien wordt de Koning de mogelijkheid gelaten om de wet ook van toepassing te maken op andere categorieën van werknemers, zoals stagiairs.

Artikel 3

Dit artikel definieert de termen «telethuiswerk, op regelmatige basis, telethuiswerker, verblijfplaats» en «werknemer die forfaitair betaald wordt».

Het wetsvoorstel richt zich enkel tot personen die vanuit hun verblijfplaats werk verrichten. Telewerk via satellietlocaties behoort niet tot het toepassingsgebied. De vereiste om te telewerken vanuit de verblijfplaats heeft tot doel de bestendigheid te benadrukken. Werken op meerdere plaatsen blijft mogelijk, maar moet gedefinieerd worden in de overeenkomst tussen de werknemer en diens werkgever.

Bovendien moet het gaan om telethuiswerk op regelmatige basis. Daarom werd een ondergrens van 8 uren per week ingeschreven. Op die manier onderscheidt telethuiswerk zich van occasioneel thuiswerk. De 8 uren-grens werd overgenomen uit het vrijwillige Europese kaderakkoord van 16 juli 2002.

Article 4

Cet article souligne le caractère volontaire du télétravail dans le chef du travailleur et de l'employeur. Le travailleur et l'employeur peuvent dès lors mettre fin à tout moment au télétravail à domicile, moyennant le respect des conditions prescrites.

Articles 5 et 6

Ces articles énumèrent les conditions qui doivent être stipulées dans un contrat de télétravail à domicile et définissent les droits et devoirs du télétravailleur à domicile et de son employeur. L'article 6 correspond, dans une large mesure, aux dispositions de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005.

Articles 7 à 11

Ces articles prévoient des dérogations à des dispositions légales existantes qui s'appliquent de façon générale, mais qui ne sont pas pertinentes dans le cadre du télétravail à domicile.

Articles 12 à 16

Ces articles contiennent des dispositions modificatives nécessaires pour la mise en oeuvre du télétravail à domicile. Ils modifient en particulier la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la loi du 10 avril 1967 relative aux accidents du travail, la loi du 3 juillet 1967 relative aux accidents du travail et l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux.

Article 17

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de la loi proposée. La date prévue est le 1^{er} juillet 2006, étant donné qu'elle coïncide avec l'entrée en vigueur de la CCT n° 85 du 9 novembre 2005.

Pour ce qui concerne les conventions en cours, il est toutefois prévu que la loi n'entre en vigueur que six mois plus tard.

Artikel 4

Dit artikel benadrukt de vrijwilligheid van telewerken in hoofde van werknemer en werkgever. Bijgevolg kunnen werknemer en werkgever mits voldaan wordt aan de voorgeschreven voorwaarden op elk ogenblik een einde stellen aan het telethuiswerk.

Artikelen 5 en 6

Deze artikelen geven een overzicht van de vereisten die in een overeenkomst voor telethuiswerk moeten worden vermeld en bepalen de plichten van de telethuiswerker en diens werkgever. Het artikel 6 stemt in grote mate overeen met de bepalingen in CAO nr. 85 van 9 november 2005.

Artikelen 7 tot 11

Deze artikelen voorzien in afwijkingen van bestaande wettelijke bepalingen die algemeen geldend zijn maar die in het kader van telethuiswerk geen toepassing behoeven.

Artikelen 12 tot 16

Deze artikelen bevatten wijzigingsbepalingen die noodzakelijk zijn voor de toepassing van telethuiswerk. Meer bepaald worden wijzigingen ingeschreven in de arbeidswet van 16 maart 1971, de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, de arbeidsongevallenwet van 3 juli 1967 en het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Artikel 17

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van deze wet. Als datum wordt 1 juli 2006 vastgesteld, vermits deze dag overeenkomt met de inwerkingtreding van CAO nr. 85 van 9 november 2005.

Voor lopende overeenkomsten wordt evenwel bepaald dat deze wet zes maanden later in werking treedt.

Maggie DE BLOCK (VLD)
Hilde DIERICKX (VLD)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (VLD)

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE PREMIER****Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Définitions et champ d'application****Art. 2**

§ 1^e. La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilées :

1 ° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2 ° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 2. Le Roi peut déclarer les dispositions de la présente loi entièrement ou partiellement applicables à d'autres personnes que celles visées au § 1^{er}.

§ 3. Dans la mesure où seule une partie des prestations d'un travailleur relève de la présente loi, les dispositions de la loi précitée ne seront applicables qu'aux prestations que le travailleur effectue dans le cadre de la présente loi.

§ 4. Pour autant que les dispositions de la présente loi ne dérogent pas à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou, en ce qui concerne les travailleurs qui ne sont pas engagés dans les liens d'un contrat de travail, pour autant que les dispositions de la présente loi ne dérogent pas à d'autres dispositions légales, statutaires et/ou réglementaires, elles restent intégralement applicables.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Definities en toepassingsgebied****Art. 2**

§ 1. Deze wet is van toepassing op de werkgevers en werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze wet geheel of gedeeltelijk van toepassing verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen.

§ 3. Wanneer slechts een gedeelte van de prestaties van de werknemer onder de toepassing van onderhavige wet valt, dan zijn de bepalingen van voornoemde wet enkel van toepassing op de arbeidsprestaties die de werknemer in het kader van deze wet verricht.

§ 4. Voor zover de bepalingen van onderhavige wet niet afwijken van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of voor wat betreft de werknemers die niet verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst, voor zover de bepalingen van onderhavige wet niet afwijken van andere wettelijke, statutaire en/of reglementaire bepalingen, blijven deze integraal van toepassing.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi il y a lieu d'entendre par:

1° télétravail à domicile: une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre de laquelle le travailleur exerce de façon régulière, depuis son domicile, un travail qui est normalement réalisé dans les locaux de l'employeur en utilisant les technologies de l'information et des télécommunications ;

2° de manière régulière: au moins 8 heures par semaine de travail;

3° télétravailleur à domicile: tout travailleur qui effectue du télétravail à domicile;

4° domicile: le lieu désigné en tant que tel par le télétravailleur à domicile dans le cadre de la présente loi;

5° travailleur payé forfaitairement : le travailleur qui ne perçoit pas de salaire mensuel fixe de l'employeur, mais qui est payé exclusivement à la pièce, à la tâche ou à la commission.

CHAPITRE 3

Caractère volontaire et réversible

Article 4

Le télétravail s'effectue sur une base volontaire, tant en ce qui concerne le travailleur qu'en ce qui concerne l'employeur.

Le télétravail à domicile peut être prévu dans le descriptif initial de la fonction ou convenu ultérieurement, sur une base volontaire, entre l'employeur et le travailleur.

Dans sa décision d'accéder ou non à la demande du travailleur de télétravailler à domicile, l'employeur peut tenir compte notamment du contenu de la fonction et des compétences du travailleur concerné.

Tant le travailleur que l'employeur peuvent, à tout instant, mettre fin au télétravail à domicile, aux conditions et selon les modalités convenues, sauf si le télétravail à domicile a été qualifié par écrit de condition de travail essentielle par l'employeur et par le travailleur.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° telethuiswerk: een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij de werknemer werkzaamheden die normaliter op de locatie van de werkgever worden verricht, op regelmatige basis uitvoert vanuit zijn verblijfplaats, met gebruikmaking van informatie- en telecommunicatietechnologie;

2° op regelmatige basis: tenminste 8 uren per werkweek;

3° telethuiswerker: elke werknemer die telethuiswerk verricht;

4° verblijfplaats: de plaats die de telethuiswerker als dusdanig heeft aangewezen in het kader van onderhavige wet;

5° werknemer die forfaitair betaald wordt: de werknemer die geen vast maandelijks loon ontvangt vanwege de werkgever, doch uitsluitend betaald wordt per stuk, per opdracht of per commissieloon.

HOOFDSTUK 3

Vrijwilligheid en eindigheid

Art. 4

Het telethuiswerk geschiedt op vrijwillige basis, zowel wat de werknemer als de werkgever betreft.

Het telethuiswerk kan deel uitmaken van de oorspronkelijke functieomschrijving of kan naderhand op vrijwillige basis worden overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer.

De werkgever kan bij het inwilligen of weigeren van het verzoek van de werknemer om telethuiswerk te verrichten, onder meer rekening houden met de functieinhoud en met de competenties van de betrokken werknemer.

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen op elk ogenblik een einde stellen aan het telethuiswerk, onder de voorwaarden en regels die werden overeengekomen, tenzij het telethuiswerken door de werkgever en de werknemer schriftelijk werd aangewezen als essentiële arbeidsvoorwaarde.

CHAPITRE 4

Conditions dont est assorti le télétravail à domicile

Art. 5

1° Pour chaque travailleur lié par un contrat de travail à l'employeur, le contrat de télétravail à domicile doit être constaté individuellement par écrit, au plus tard au moment où le travailleur télétravaille à domicile pour la première fois;

Ce contrat contiendra les mentions suivantes:

- les nom, prénoms et la résidence principale ou la raison sociale et le siège social de l'employeur et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'employeur s'adresse au public;
- les nom et prénoms du télétravailleur à domicile;
- la désignation de la pièce de la résidence du télétravailleur dans laquelle ce dernier télétravaillera;
- dans la mesure où il est convenu que l'employeur remboursera séparément au télétravailleur les frais inhérents au télétravail à domicile: le montant et/ou le mode de calcul de ce remboursement;
- la manière dont l'employeur et le télétravailleur peuvent mettre fin au contrat de télétravail à domicile.

2° Pour tous les autres travailleurs, les conditions et les modalités du télétravail à domicile figureront dans les dispositions statutaires ou réglementaires applicables.

Le travailleur communiquera, par écrit, à l'employeur la pièce de sa résidence dans laquelle il télétravaillera.

Art. 6

§ 1^{er}. Le télétravailleur à domicile doit:

- effectuer son télétravail à domicile minutieusement, honnêtement et précisément, dans les délais impartis, sur les lieux et selon les modalités prévus;
- suivre les instructions de l'employeur;

HOOFDSTUK 4

Vereisten voor telethuiswerken

Art. 5

1° Voor elke werknemer die door middel van een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever, dient de overeenkomst voor telethuiswerk afzonderlijk schriftelijk te worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor het eerst aan telethuiswerk doet.

In deze overeenkomst dient te worden vermeld:

- de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel van de werkgever en, in voorkomend geval, de benaming waaronder deze laatste zich tot het publiek richt;
- de naam, de voornamen van de telethuiswerker;
- de aanwijzing van het lokaal van de verblijfplaats van de telethuiswerker waarin deze laatste aan telethuiswerk zal doen;
- in zoverre wordt overeengekomen dat de werkgever aan de telethuiswerker de kosten verbonden aan het telethuiswerk afzonderlijk zal terugbetalen: de omvang en/of de berekeningswijze van deze terugbetaling;
- de wijze waarop door de werkgever en de telethuiswerker een einde kan worden gesteld aan de overeenkomst voor telethuiswerk.

2° Voor alle andere werknemers dienen de voorwaarden en nadere regels voor het telethuiswerk te worden opgenomen in de toepasselijke statutaire of reglementaire bepalingen.

De werknemer dient ten aanzien van de werkgever, op schriftelijke wijze aan te wijzen in welk lokaal van zijn verblijfplaats hij aan telethuiswerk zal doen.

Art. 6

§ 1. De telethuiswerker dient:

- zijn telethuiswerk zorgvuldig, eerlijk en nauwgezet te verrichten op de tijd, plaats en wijze die bepaald werd;
- de instructies van de werkgever op te volgen;

- prendre soin des appareils mis, le cas échéant, à la disposition du télétravailleur à domicile par l'employeur et ne pas diffuser via internet de matériel étranger à la description des tâches à effectuer;

- informer immédiatement l'employeur de toute panne et/ou de tout incident technique affectant les appareils et/ou les lignes de communication, qui l'empêchent d'effectuer son travail;

- rendre à l'employeur, au moment où cesse le télétravail à domicile, les outils, le matériel et l'appareillage mis à sa disposition, le cas échéant, par l'employeur;

- prendre connaissance des normes de sécurité qui s'appliquent au lieu de travail du télétravailleur à domicile et les appliquer;

§ 2. L'employeur doit:

- sauf disposition contraire dans la convention de télétravail à domicile ou dans la disposition statutaire ou réglementaire applicable, fournir au télétravailleur à domicile les outils, les appareils et le matériel nécessaires au télétravail à domicile et mettre à sa disposition un service approprié d'appui technique;

- prendre en charge les coûts des connexions et des communications liées au télétravail à domicile;

- prendre toutes les mesures nécessaires, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à domicile à des fins professionnelles;

- informer le télétravailleur à domicile des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données;

- informer le télétravailleur à domicile des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires, notamment quant: à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail, au département de l'entreprise auquel il est rattaché, à l'identification de son supérieur immédiat, aux modalités de rapportage;

- garantir au télétravailleur à domicile les mêmes droits qu'aux travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur.

- zorg te dragen voor de apparatuur die de werkgever in voorkomend geval aan de telethuiswerker heeft ter beschikking gesteld en via internet geen materiaal dat buiten de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden valt te verspreiden;

- de werkgever onmiddellijk op te hoogte te brengen van elk defect en/of technische storing aan de apparatuur en/of communicatielijnen, die maakt dat de telethuiswerker zijn arbeidsprestaties niet kan verrichten;

- op het ogenblik dat het telethuiswerk een einde neemt, de hulpmiddelen, het materiaal en de apparatuur die de werkgever in voorkomend geval ter beschikking heeft gesteld aan de telethuiswerker terug te bezorgen aan de werkgever;

- kennis te nemen van de veiligheidsvoorschriften die gelden voor de werkplaats van de telethuiswerker en ze toe te passen.

§ 2. De werkgever dient:

- behoudens anders bepaald in de overeenkomst voor telethuiswerk of in de toepasselijke statutaire of reglementaire bepaling, de telethuiswerker de voor de uitvoering van het telethuiswerk nodige hulpmiddelen, apparatuur en materialen ter beschikking te stellen en hem faciliteiten ter beschikking te stellen inzake technische ondersteuning;

- in te staan voor de kosten van verbindingen en communicatie die verband houden met het telethuiswerk;

- alle noodzakelijke maatregelen te nemen, in het bijzonder wat software betreft, om te zorgen voor de bescherming van de gegevens die door de telethuiswerker voor beroepsdoeleinden gebruikt en verwerkt worden;

- de telethuiswerker in te lichten omtrent de in de onderneming geldende regels inzake bescherming van gegevens;

- de telethuiswerker te informeren over de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder over de aanvullende voorwaarden, met name: beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk, afdeling van de onderneming waaraan de telethuiswerker verbonden is, identificatie van de directe meerdere, rapportering

- de telethuiswerker dezelfde rechten te garanderen als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

CHAPITRE 5

Exceptions

Art. 7

Par dérogation à l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le télétravailleur à domicile apte au travail, payé au forfait, qui ne peut entamer le travail ou poursuivre le travail en cours, pour une cause indépendante de sa volonté, conserve le droit à la rémunération qui lui serait revenue s'il avait pu accomplir sa tâche journalière normalement.

Art. 8

L'article 41 de la même loi ne s'applique pas au télétravailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait.

Art. 9

Les articles 49 et 50 de la même loi ne s'appliquent pas aux télétravailleurs à domicile.

Art. 10

Par dérogation à l'article 56 de la même loi, le télétravailleur à domicile qui n'est pas payé au forfait a droit, pendant les périodes et congés fixés par les dispositions des articles 51, 52, 54 et 55 de cette loi, à une rémunération forfaitaire journalière égale à 1/7e de sa rémunération hebdomadaire normale, sauf si l'exécution du contrat de travail est déjà suspendue ou si le travailleur a droit à une autre rémunération.

La rémunération se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés.

Après avis de l'organe paritaire compétent, le Roi peut fixer un autre mode de calcul de la rémunération normale.

Art. 11

En application de l'article 4, § 1^{er}, dernier alinéa, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le Roi arrête des mesures spécifiques afin de tenir compte de la situation spécifique des télétravailleurs à domicile.

HOOFDSTUK 5

Uitzonderingsbepalingen

Art. 7

In afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behoudt de arbeidsgeschikte telethuiswerker, die forfaitair wordt betaald en die zijn werk niet kan beginnen of het werk waaraan hij bezig was niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil, recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

Art. 8

Artikel 41 van dezelfde wet is niet van toepassing op de telethuiswerker die niet forfaitair betaald wordt.

Art. 9

Artikel 49 en 50 van dezelfde wet zijn niet van toepassing op telethuiswerkers.

Art. 10

In afwijking van artikel 56 van dezelfde wet, heeft de telethuiswerker die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 van voormelde wet vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon, behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer recht heeft op een ander loon.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 11

In toepassing van artikel 4, § 1, laatste lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt de Koning bijzondere maatregelen vast om rekening te houden met de specifieke toestand van de telethuiswerkers.

CHAPITRE 6

Dispositions modificatives

Art. 12

À l'article 119.1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la première phrase est complétée par les mots

«et sans qu'ils aient recours aux technologies de l'information et de la communication. »

Art. 13

L'article 3*bis*, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est complété par les mots:

«ni aux télétravailleurs à domicile».

Art. 14

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est complété par un nouvel alinéa, libellé comme suit:

«L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.».

Art. 15

L'article 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public est complété par la phrase suivante:

«L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.».

Art. 16

Le Chapitre II de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, est complété par un article 6*ter*-1, libellé comme suit:

HOOFDSTUK 6

Wijzigingsbepalingen

Art. 12

Artikel 119.1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld als volgt:

«en zonder gebruikmaking van de informatie- en communicatietechnologie.».

Art. 13

Artikel 3*bis*, eerste lid van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt aangevuld als volgt:

«en de telehuiswerkers.».

Art. 14

Artikel 7 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt aangevuld met een nieuw lid, luidend als volgt:

«Het ongeval overkomen aan de telehuiswerker op de plaats die deze laatste voor de toepassing van de wet van [datum] betreffende het telehuiswerk als verblijfplaats heeft aangewezen, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor telehuiswerk.».

Art. 15

Artikel 2, tweede lid van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector, wordt aangevuld als volgt:

«Het ongeval overkomen aan de telehuiswerker op de plaats die hij als verblijfplaats heeft aangewezen voor de toepassing van de wet betreffende het telehuiswerken, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens het telehuiswerken.».

Art. 16

Hoofdstuk II van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten wordt aangevuld met een artikel 6*ter*-2 dat luidt als volgt:

«Art. 6^{ter}-1.— Est également considéré comme document social dont la tenue est prescrite par le présent arrêté, l'écrit visé à l'article 5 de la loi du (date) sur le télétravail à domicile.».

CHAPITRE 7

Dispositions finales et transitoires

Art. 17

La présente loi entre en vigueur au 1^{er} juillet 2006.

Les dispositions de la présente loi ne seront toutefois applicables aux contrats en cours qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

1^{er} mars 2006

«Art. 6^{ter}-2.— Wordt eveneens beschouwd als sociaal document waarvan het bijhouden voorgeschreven is door dit besluit, het geschrift bedoeld in artikel 5 van de wet van [datum] betreffende het telethuiswerk.».

HOOFDSTUK 7

Slot- en overgangsbepalingen

Art. 17

Deze wet treedt in werking op 1 juli 2006.

De bepalingen van deze wet zullen echter slechts van toepassing zijn op de lopende overeenkomsten bij het verstrijken van 6 maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

1 maart 2006

Maggie DE BLOCK (VLD)
Hilde DIERICKX (VLD)
Sabien LAHAYE-BATTHEU (VLD)

TEXTE DE BASE

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 119.1

Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi.

16 mars 1971

Loi sur le travail

Art. 3bis

Les dispositions du chapitre III, sections I et II et IV à VII, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, et dans les conditions et modalités qu'il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

A défaut de la proposition visée à l'alinéa 2 et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut, dans les conditions et modalités qu'il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

3 juillet 1978

Loi relative aux contrats de travail

Art. 119.1

Le présent titre règle l'occupation des travailleurs à domicile qui, sous l'autorité de l'employeur, fournissent un travail contre rémunération, à leur domicile ou à tout autre endroit choisi par eux, sans qu'ils soient sous la surveillance ou le contrôle direct de cet employeur. Selon le cas il s'agira d'un contrat d'ouvrier ou d'employé, tels qu'ils sont réglés par la présente loi **et sans qu'ils aient recours aux technologies de l'information et de la communication.**¹

16 mars 1971

Loi sur le travail

Art. 3bis

Les dispositions du chapitre III, sections I et II et IV à VII, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile **ni aux télétravailleurs à domicile.**²

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, et dans les conditions et modalités qu'il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

A défaut de la proposition visée à l'alinéa 2 et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut, dans les conditions et modalités qu'il détermine, rendre les dispositions visées à l'alinéa premier applicables en tout ou en partie aux travailleurs à domicile.

¹ Art. 12: ajout.

² Art. 13: ajout.

BASISTEKST

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.1

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.

16 maart 1971

Arbeidswet

Art. 3bis

De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II en 4 tot 7, zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Bij ontstentenis van het in het tweede lid bedoeld voorstel en na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

3 juli 1978

Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 119.1

Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet en **zonder gebruikmaking van de informatie- en communicatietechnologie**.¹

16 maart 1971

Arbeidswet

Art. 3bis

De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II en 4 tot 7, zijn niet van toepassing op de huisarbeiders **en de telehuiswerkers**.²

De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, en onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

Bij ontstentenis van het in het tweede lid bedoeld voorstel en na advies van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, onder de door Hem bepaalde voorwaarden en modaliteiten, de in het eerste lid bedoelde bepalingen geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op de huisarbeiders.

¹ Art. 12: aanvulling.

² Art. 13: aanvulling.

10 avril 1971

Loi sur les accidents du travail

Art. 7

Pour l'application de la présente loi, est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion.

L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

3 juillet 1967

Loi sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public

Art. 2

On entend par accident du travail, l'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions et qui produit une lésion.

L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions.

Sont également considérés comme accidents du travail:

10 avril 1971

Loi sur les accidents du travail

Art. 7

Pour l'application de la présente loi, est considéré comme accident du travail tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion.

L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.³

3 juillet 1967

Loi sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail et des maladies professionnelles dans le secteur public

Art. 2

On entend par accident du travail, l'accident survenu dans le cours et par le fait de l'exercice des fonctions et qui produit une lésion.

L'accident survenu dans le cours de l'exercice des fonctions est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de l'exercice des fonctions. ***L'accident survenu au télétravailleur à domicile sur le lieu désigné par lui comme lieu de résidence pour l'application de la loi du (date) sur le télétravail à domicile, est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu dans le cours de l'exécution du contrat de télétravail à domicile.⁴***

Sont également considérés comme accidents du travail:

³ Art. 14: ajout.

⁴ Art. 15: ajout.

10 april 1971

Arbeidsongevallenwet

Art. 7

Voor de toepassing van deze wet wordt als arbeidsongeval aangezien elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.

Het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt, behoudens tegenbewijs, geacht als overkomen door het feit van de uitvoering van die overeenkomst.

3 juli 1967

Wet betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector

Art. 2

Onder arbeidsongeval wordt verstaan het ongeval dat zich tijdens en door de uitoefening van het ambt heeft voorgedaan en dat een letsel veroorzaakt.

Het ongeval overkomen tijdens de uitoefening van het ambt wordt, behoudens tegenbewijs, geacht door de uitoefening van het ambt te zijn overkomen.

Worden eveneens beschouwd als arbeidsongevallen:

10 april 1971

Arbeidsongevallenwet

Art. 7

Voor de toepassing van deze wet wordt als arbeidsongeval aangezien elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.

Het ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de overeenkomst wordt, behoudens tegenbewijs, geacht als overkomen door het feit van de uitvoering van die overeenkomst.

Het ongeval overkomen aan de telethuiswerker op de plaats die deze laatste voor de toepassing van de wet van [datum] betreffende het telethuiswerk als verblijfplaats heeft aangewezen, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor telethuiswerk.³

3 juli 1967

Wet betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector

Art. 2

Onder arbeidsongeval wordt verstaan het ongeval dat zich tijdens en door de uitoefening van het ambt heeft voorgedaan en dat een letsel veroorzaakt.

Het ongeval overkomen tijdens de uitoefening van het ambt wordt, behoudens tegenbewijs, geacht door de uitoefening van het ambt te zijn overkomen. *Het ongeval overkomen aan de telethuiswerker op de plaats die hij als verblijfplaats heeft aangewezen voor de toepassing van de wet betreffende het telethuiswerken, wordt behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens het telethuiswerken.⁴*

Worden eveneens beschouwd als arbeidsongevallen:

³ Art. 14: aanvulling.

⁴ Art. 15: aanvulling.

1° l'accident survenu sur le chemin du travail, qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de l'article 8 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;

2° l'accident subi par le membre du personnel visé à l'article 1er, en dehors de l'exercice de ses fonctions, mais qui lui est causé par un tiers en raison d'un acte antérieur accompli par ce membre du personnel, dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque la victime ou ses ayants droit établissent, outre l'existence d'une lésion, celle d'un événement soudain, la lésion est présumée, jusqu'à preuve du contraire, trouver son origine dans un accident.

Le membre du personnel visé à l'article 1er est présumé se trouver au lieu de l'exercice des fonctions lorsque:

1° il obtient un congé ou une dispense de service pour participer aux travaux des commissions et comités créés au sein de l'organisation syndicale dont il est membre;

2° il accomplit une mission syndicale comme délégué syndical agréé ou comme représentant du personnel reconnu en cette qualité par l'autorité;

3° il est expressément autorisé à participer à des activités de formation professionnelle.

On entend par maladies professionnelles, celles qui sont reconnues comme telles en exécution de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

1° l'accident survenu sur le chemin du travail, qui réunit les conditions requises pour avoir ce caractère au sens de l'article 8 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail;

2° l'accident subi par le membre du personnel visé à l'article 1er, en dehors de l'exercice de ses fonctions, mais qui lui est causé par un tiers en raison d'un acte antérieur accompli par ce membre du personnel, dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque la victime ou ses ayants droit établissent, outre l'existence d'une lésion, celle d'un événement soudain, la lésion est présumée, jusqu'à preuve du contraire, trouver son origine dans un accident.

Le membre du personnel visé à l'article 1er est présumé se trouver au lieu de l'exercice des fonctions lorsque:

1° il obtient un congé ou une dispense de service pour participer aux travaux des commissions et comités créés au sein de l'organisation syndicale dont il est membre;

2° il accomplit une mission syndicale comme délégué syndical agréé ou comme représentant du personnel reconnu en cette qualité par l'autorité;

3° il est expressément autorisé à participer à des activités de formation professionnelle.

On entend par maladies professionnelles, celles qui sont reconnues comme telles en exécution de la législation relative à la réparation des dommages causés par les maladies professionnelles.

1° het ongeval overkomen op de weg naar en van het werk dat aan de vereisten voldoet om dit karakter te hebben in de zin van artikel 8 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

2° het ongeval dat een personeelslid als bedoeld in artikel 1 buiten de uitoefening van zijn dienst is overkomen maar dat veroorzaakt is door een derde naar aanleiding van een vroegere handeling door dat personeelslid tijdens de uitoefening van zijn dienst verricht.

Wanneer de getroffene of zijn rechthebbenden, be-nevens het bestaan van een letsel, het bestaan van een plotselinge gebeurtenis aanwijzen, wordt het letsel, be-houdens tegenbewijs, vermoed door een ongeval te zijn veroorzaakt.

Het personeelslid bedoeld in artikel 1 wordt geacht zich te bevinden op de plaats waar hij zijn dienst uitoe-fent wanneer hij:

1° een verlof of een vrijstelling van dienst bekomt om deel te nemen aan de werkzaamheden van de commis-sies en comités opgericht in de vakorganisatie waarvan hij lid is;

2° een syndicale opdracht vervult als erkend syndicaal afgevaardigde of als vertegenwoordiger van het perso-neel als zodanig door de overheid erkend;

3° uitdrukkelijk vergunning krijgt om deel te nemen aan beroepsvormingsactiviteiten.

Onder beroepsziekten worden verstaan de ziekten die als zodanig zijn aangemerkt ter uitvoering van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door beroepsziekten.

1° het ongeval overkomen op de weg naar en van het werk dat aan de vereisten voldoet om dit karakter te hebben in de zin van artikel 8 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971;

2° het ongeval dat een personeelslid als bedoeld in artikel 1 buiten de uitoefening van zijn dienst is overko-men maar dat veroorzaakt is door een derde naar aan-leiding van een vroegere handeling door dat personeels-lid tijdens de uitoefening van zijn dienst verricht.

Wanneer de getroffene of zijn rechthebbenden, be-nevens het bestaan van een letsel, het bestaan van een plotselinge gebeurtenis aanwijzen, wordt het letsel, be-houdens tegenbewijs, vermoed door een ongeval te zijn veroorzaakt.

Het personeelslid bedoeld in artikel 1 wordt geacht zich te bevinden op de plaats waar hij zijn dienst uitoe-fent wanneer hij:

1° een verlof of een vrijstelling van dienst bekomt om deel te nemen aan de werkzaamheden van de commis-sies en comités opgericht in de vakorganisatie waarvan hij lid is;

2° een syndicale opdracht vervult als erkend syndicaal afgevaardigde of als vertegenwoordiger van het perso-neel als zodanig door de overheid erkend;

3° uitdrukkelijk vergunning krijgt om deel te nemen aan beroepsvormingsactiviteiten.

Onder beroepsziekten worden verstaan de ziekten die als zodanig zijn aangemerkt ter uitvoering van de wetgeving op het herstel van de schade veroorzaakt door beroepsziekten.