

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	28/11/2005	2005-4581
ENREGISTREMENT	13/12/2005	77648
ARRÊTÉ ROYAL	<input type="text"/>	
MONITEUR BELGE	<input type="text"/>	

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 85

Séance du mercredi 9 novembre 2005

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT
LE TELETRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 85 DU 9 NOVEMBRE 2005
CONCERNANT LE TELETRAVAIL

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Considérant que le télétravail est à la fois un moyen pour les entreprises et les institutions de services publics 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 ;

Considérant qu'afin de tirer le meilleur parti de la société de l'information, il convient d'encourager cette nouvelle forme d'organisation de travail, de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, que la qualité des emplois soit accrue et que les chances des personnes handicapées sur le marché du travail soient améliorées ;

Considérant que l'accord-cadre susvisé a été conclu par les partenaires sociaux européens et qu'il a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen relatif au télétravail, à mettre en oeuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux ;

Considérant que la mise en oeuvre de cet accord ne constitue pas un motif pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ dudit accord ;

Considérant que lors de la mise en oeuvre de cet accord, il y a lieu d'éviter d'imposer des charges inutiles aux PME ;

Considérant que l'intention des interlocuteurs sociaux signataires de la présente convention collective de travail est de soumettre le télétravail aux dispositions générales de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que la convention écrite visée par la présente convention collective de travail s'entend comme un contrat de travail d'employé au sens de cette loi et que les modalités spécifiques qui s'appliquent aux télétravailleurs en vertu de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice au fait que les télétravailleurs sont occupés sous un lien de subordination ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
- "De Boerenbond"
- la Fédération wallonne de l'Agriculture

- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

- la Fédération générale du Travail de Belgique

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu le 9 novembre 2005, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I - PORTEE ET OBJET DE LA CONVENTION

Article 1er

La présente convention a pour objet de donner exécution à l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002. Elle vise à fixer les principes essentiels devant régir le télétravail.

Les modalités d'application de ces principes pourront le cas échéant être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des secteurs ou des entreprises ou par des accords individuels. Les parties intéressées pourront ainsi tenir compte aussi adéquatement que possible des conditions particulières aux différents secteurs d'activité ainsi qu'aux entreprises.

La présente convention ne porte pas préjudice aux conventions collectives de travail portant sur le même objet conclues au niveau des secteurs ou des entreprises avant son entrée en vigueur et qui assurent un niveau de protection équivalent.

CHAPITRE II - DEFINITIONS

Article 2

Aux fins de la présente convention, on entend par :

- télétravail : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnel ;
- télétravailleur : tout travailleur qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

La présente convention ne vise pas les télétravailleurs dit mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail.

Commentaire

Sont par exemple des télétravailleurs dit mobiles : les représentants de commerce, les délégués commerciaux, les délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile.

CHAPITRE III - CHAMP D'APPLICATION

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Article 4

Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ne tombe pas dans le champ d'application de la présente convention.

CHAPITRE IV - CARACTERE VOLONTAIRE

Article 5

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste de travail ou le travailleur et l'employeur concernés peuvent s'y engager volontairement en cours du contrat de travail.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si le travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste de travail, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou **collectif**.

CHAPITRE V - CONVENTION ECRITE

Article 6

§ 1er Une convention doit être établie par écrit pour chaque télétravailleur individuellement au plus tard au moment où le télétravailleur commence l'exécution de sa convention. Le contrat de travail en cours fait l'objet d'un avenant écrit.

§ 2. Cet écrit doit au moins mentionner :

- 1° la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l'entreprise ;
- 2° les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;

3° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique ;

4° les modalités de prise en charge par l'employeur des frais et des coûts déterminés aux articles 9 et suivants de la présente convention.

5° les conditions et modalités du retour au travail dans les locaux de l'employeur visé à l'article 5, alinéa 3 de la présente convention et en cas de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le délai d'avertissement et/ou la durée du télétravail et son mode de renouvellement ;

§ 3. A défaut de convention écrite, le télétravailleur a le droit d'intégrer ou de réintégrer les locaux de l'employeur.

CHAPITRE VI - CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 7

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus pour tenir compte des particularités du télétravail.

Le télétravailleur est informé des conditions de travail et en particulier des conditions complémentaires, notamment quant :

1° à la description du travail à réaliser dans le cadre du télétravail ;

2° au département de l'entreprise auquel il est rattaché ;

3° à l'identification de son supérieur immédiat ou aux autres personnes auxquelles il peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle ;

4° aux modalités pour faire rapport.

c.c.t. n° 85.

Commentaire

La convention écrite ou l'avenant au contrat de travail ne doit pas rappeler in extenso toutes les conditions de travail applicables au télétravail. Un renvoi peut y être fait à une convention collective de travail relative au télétravail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise et au règlement de travail.

CHAPITRE VII - ORGANISATION DU TELETRAVAIL

Article 8

- § 1er Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.
- § 2. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.
- § 3. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, notamment par la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et l'accès aux informations de l'entreprise. A cette fin, l'employeur peut ponctuellement rappeler le télétravailleur au sein de l'entreprise.

CHAPITRE VIII - EQUIPEMENT ET PANNES

Article 9

L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.

Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties.

Article 10

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

Article 11

L'employeur est tenu des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur dans le cadre du télétravail.

Article 12

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés. Il ne rassemble ni ne diffuse de matériel étranger à la description du travail via Internet.

Article 13

En cas de panne d'un équipement utilisé par le télétravailleur ou en cas de force majeure l'empêchant d'effectuer son travail, celui-ci est tenu d'en informer immédiatement l'employeur. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue au télétravailleur.

Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur.

CHAPITRE IX - PROTECTION DES DONNEES

Article 14

L'employeur doit prendre les mesures, notamment en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur des législations et des règles de l'entreprise applicables pour la protection des données. Le télétravailleur doit se conformer à ces législations et à ces règles.

L'employeur informe en particulier le télétravailleur des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le télétravailleur. A cet effet, la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau s'applique mutatis mutandis.

CHAPITRE X - SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 15

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur applique ces politiques de sécurité.

Les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cet accès est soumis à une notification préalable et à l'accord du télétravailleur.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

CHAPITRE XI - FORMATION ET POSSIBILITES DE CARRIERE

Article 16

Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs.

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le supérieur hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

CHAPITRE XII - DROITS COLLECTIFS

Article 17

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs occupés dans les locaux de l'employeur. Les télétravailleurs ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément à la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclu au sein du Conseil national du Travail et à la convention collective de travail n° 39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies.

CHAPITRE XIII - DISPOSITIONS FINALES

Article 18

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la même date que les dispositions modificatives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, et au plus tard le 1er juillet 2006.

Les conventions collectives de travail existantes conclues au niveau des secteurs ou des entreprises doivent répondre au prescrit de l'article 1er, alinéa 3 au plus tard un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le neuf novembre deux mille cinq.



NAR
Nationale Arbeidsraad

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	28/11/2005	2005-4581
REGISTRATIE	13/12/2005	77648

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBLAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 85

Zitting van woensdag 9 november 2005

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST BETREFFENDE

HET TELEWERK

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 85 VAN 9 NOVEMBER 2005
BETREFFENDE HET TELEWERK

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;

2002; Gelet op de Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli

sten ; Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;

Overwegende dat telewerk enerzijds een manier is waarop ondernemingen en overheidsinstellingen de organisatie van de arbeid kunnen moderniseren en anderzijds een manier waarop werknemers hun werk en hun privé-leven op elkaar kunnen afstemmen en die hun een grotere autonomie verleent bij de vervulling van hun taken;

Overwegende dat, om ten voile profijt te trekken van de informatie-maatschappij, deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie op een zodanige wijze dient te worden gestimuleerd dat flexibiliteit en zekerheid hand in hand gaan, de kwaliteit van banen wordt bevorderd en de kansen van gehandicapten op de arbeidsmarkt worden vergroot;

Overwegende dat de voornoemde raamovereenkomst door de Europese sociale partners werd gesloten om op Europees niveau een algemeen kader inzake telewerk tot stand te brengen dat door de leden van de ondertekenende partijen dient te worden geïmplementeerd overeenkomstig de procedures en gebruiken die in de lidstaten eigen zijn aan de sociale partners ;

Overwegende dat de implementatie van die overeenkomst geen reden mag zijn voor enigerlei verlaging van het algemene niveau van bescherming dat aan de werknemers wordt geboden op het terrein dat door de genoemde overeenkomst wordt bestreken ;

Overwegende dat bij de implementatie van die overeenkomst onnodige lasten voor de kleine en middelgrote ondernemingen moeten worden vermeden ;

Overwegende dat de sociale partners die deze collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen, de bedoeling hebben telewerk te onderwerpen aan de algemene bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde schriftelijke overeenkomst wordt gezien als een arbeidsovereenkomst voor bedienden in de zin van die wet en dat de specifieke regels die ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst op de telewerkers van toepassing zijn, geen afbreuk doen aan het feit dat de telewerkers zijn tewerkgesteld in ondergeschikt verband.

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen

- de nationale middenstandsorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979

- de Boerenbond

- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

- het Algemeen Belgisch Vakverbond

- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 9 november 2005 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - DRAAGWIJDTE EN DOEL VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel uitvoering te geven aan de Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002 en de essentiële beginselen tot regeling van telewerk vast te stellen.

De nadere regels voor de toepassing van die beginselen kunnen eventueel worden verduidelijkt door collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau of door individuele overeenkomsten. De belanghebbende partijen kunnen op die manier zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de verschillende bedrijfssectoren en de ondernemingen.

Deze overeenkomst doet geen afbreuk aan de collectieve arbeidsovereenkomsten over hetzelfde onderwerp die voor haar inwerkingtreding op sector- of ondernemingsniveau werden gesloten, voorzover ze een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

HOOFDSTUK II - DEFINITIES

Artikel 2

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder :

- telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd ;
- telewerker : elke werknemer die telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

Deze overeenkomst heeft geen betrekking op de zogenaamde mobiele telewerkers, d.w.z. wier mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de wijze van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Commentaar

Zogenaamde mobiele telewerkers zijn bijvoorbeeld : handelsvertegenwoordigers, handelsafgevaardigden, medisch afgevaardigden, technici die naar klanten van de werkgever gaan, thuisverpleegsters.

HOQFDSTUK III - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen.

Artikel 4

Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Het telewerk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever, d.w.z. een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt, valt buiten het toepassingsgebied van deze overeenkomst.

HOOFDSTUK IV - VRIJWILLIG KARAKTER

Artikel 5

Het telewerk vindt plaats op vrijwillige basis zowel voor de betrokken werknemer als voor de betrokken werkgever. Het telewerk kan deel uitmaken van de oorspronkelijke functieomschrijving of kan tijdens de lopende arbeidsovereenkomst op vrijwillige basis overeengekomen zijn door de betrokken werknemer en werkgever.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving en de werkgever de mogelijkheid tot telewerk aanbiedt, kan de werknemer dat aanbod accepteren of afwijzen. Indien de werknemer de wens te kennen geeft telewerk te willen verrichten, kan de werkgever dat verzoek inwilligen of weigeren.

Indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om telewerk te verrichten ongedaan worden gemaakt door een individuele en/of collectieve overeenkomst.

HOOFDSTUK V - SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST

Artikel 6

§ 1 Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat de telewerker begint met de uitvoering van zijn overeenkomst. Voor de lopende arbeidsovereenkomst moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.

§ 2 Dat geschrift moet minstens het volgende vermelden :

1° de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming ;

2° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen ;

- 3° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning;
- 4° de nadere regels volgens welke de werkgever de in de artikelen 9 en volgende van deze overeenkomst bepaalde kosten vergoedt of betaalt;
- 5° de voorwaarden en nadere regels voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, zoals bedoeld in artikel 5, derde alinea van deze overeenkomst en, in het geval van een terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever, de notificatietermijn en/of de duur van het telewerk en de wijze van verlenging.

§ 3 Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heeft de telewerker het recht zijn werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

HOOFDSTUK VI - ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft geniet de telewerker dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

Er kunnen specifieke aanvullende collectieve en/of individuele overeenkomsten worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk.

De telewerker wordt geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden en in het bijzonder over de aanvullende voorwaarden, met name :

- 1° de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden in het kader van telewerk ;
- 2° de afdeling van de onderneming waaraan hij verbonden is ;
- 3° de identificatie van zijn directe meerdere of andere personen tot wie hij zich kan wenden met vragen van beroepsmatige of persoonlijke aard ;
- 4° de regelingen ten aanzien van rapportage.

Commentaar

De schriftelijke overeenkomst of het aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst moet alle arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op het telewerk niet in extenso vermelden. Er kan worden verwezen naar een collectieve arbeidsovereenkomst inzake telewerk die op sector- of ondernemingsniveau werd gesloten en naar het arbeidsreglement.

HOOFDSTUK VII - ORGANISATIE VAN HET TELEWERK

Artikel 8

- § 1 Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk.
- § 2 Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.
- § 3 De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming, met name door de telewerker in de gelegenheid te stellen regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot informatie betreffende de onderneming. Daartoe kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming.

HOOFDSTUK VIII - APPARATUUR EN DEFECTEN

Artikel 9

De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur. De werkgever vergoedt of betaait uitsluitend de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk.

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.

De kosten voor rekening van de werkgever worden voor de aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel.

Artikel 10

De werkgever stelt de telewerker behoorlijke faciliteiten beschikbaar inzake technische ondersteuning.

Artikel 11

De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk, zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 12

De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij verzamelt of verspreidt via internet geen materiaal dat buiten de beschrijving van de uit te voeren werkzaamheden valt.

Artikel 13

De telewerker is verplicht de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de door hem gebruikte apparatuur of van een geval van overmacht waardoor hij zijn werk niet kan verrichten. De werkgever is verplicht het overeengekomen loon te betalen aan de telewerker.

Er kan worden voorzien in specifieke regels zoals vervangende taken of een tijdelijke terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

HOOFDSTUK IX - BESCHERMING VAN GEGEVENS

Artikel 14

De werkgever moet maatregelen nemen, in het bijzonder ten aanzien van de software, zodat de bescherming van de gegevens die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is.

De werkgever informeert de telewerker omtrent de wetgevingen en de in de onderneming geldende regels inzake de bescherming van gegevens. De telewerker moet die wetgevingen en regels naleven.

De werkgever informeert de telewerker in het bijzonder omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval de telewerker zich niet aan die beperkingen houdt. Daartoe is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens mutatis mutandis van toepassing.

HOOFDSTUK X - VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 15

De werkgever informeert de telewerker omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur.

De telewerker geeft uitvoering aan dat beleid.

De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de werkplek van de telewerker om te kunnen controleren of de geldende regelingen inzake veiligheid en gezondheid op correcte wijze worden toegepast. Indien het telewerk wordt verricht in een bewoond lokaal, moet een dergelijk bezoek van tevoren worden aangekondigd en moet de telewerker ermee hebben ingestemd.

De telewerker kan een inspectiebezoek van diezelfde diensten aanvragen.

HOOFDSTUK XI - SCHOLINGSFACILITEITEN EN MOGELIJKHEDEN VOOR LOOPBAANONTWIKKELING

Artikel 16

De telewerkers hebben dezelfde rechten op scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten, en genieten hetzelfde beoordelingsbeleid als die andere werknemers.

De telewerkers ontvangen een adequate scholing die gericht is op de bediening van de technische apparatuur waarover zij de beschikking hebben en op het omgaan met de specifieke kenmerken van deze wijze van organisatie van het werk.

De hiërarchische meerdere en de directe collega's van de telewerkers kunnen ook worden opgeleid voor deze werkvorm en het management ervan.

HOOFDSTUK XII - COLLECTIEVE RECHTEN

Artikel 17

De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als de werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. De telewerkers hebben het recht te communiceren met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa.

De werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd over de invoering van het telewerk, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

HOOFDSTUK XIII - SLOTBEPALINGEN

Artikel 18

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op dezelfde datum als de bepalingen tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en op zijn laatst op 1 juli 2006.

De reeds bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten op sector- of ondernemingsniveau moeten uiterlijk een jaar na de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst voldoen aan wat in artikel 1, derde alinea is bepaald.

Deze overeenkomst kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op negen november tweeduizend en vijf.