

**Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et
Régional
de la Région Wallonne (S-CP 328.02)**

***Convention collective de travail du 30 septembre 2021
relative au télétravail***

PREAMBULE

Vu la Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 relative au télétravail, mettant en exécution l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008.

Vu les articles 22 à 28 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur Belge le 15 mars 2017.

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 privée et vie professionnelle.

Considérant que le télétravail permet au travailleur de disposer d'une plus grande autonomie dans l'accomplissement de ses tâches.

Considérant qu'afin de tirer le meilleur parti de la digitalisation, il convient d'encourager cette nouvelle forme d'organisation de travail, de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair.

Considérant que le cadre légal ainsi fixé ne peut mener à un abaissement du niveau général de protection offert aux travailleurs.

Les parties signataires arrêtent ce qui suit :

Titre I : Généralités

CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1 ***Champ d'application***

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissants à la Sous-commission Paritaire du Transport Urbain et Régional *de la Région wallonne.*



Pour l'application des dispositions de la présente convention, sans préjudice des dispositions de l'article 2, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées, en ce compris le personnel de direction.

Article 2 *Exclusions*

L'employeur établit, tient à jour et communique une carte des fonctions éligibles au télétravail occasionnel ou structurel.

Sont exclus du bénéfice de la présente convention :

- Les ouvriers de l'opérationnel et des services techniques ;
- Les travailleurs titulaires des fonctions qui sont reprises en rouge dans la carte des fonctions communiquée par l'employeur ;
- Les travailleurs titulaires des fonctions qui sont reprises en jaune, pour la partie télétravail structurel, dans la carte des fonctions communiquée par l'employeur, sauf situation particulière justifiée, sous la responsabilité du directeur exécutif ;
- Les travailleurs dont le taux d'activité est inférieur à 80% ;
- Les travailleurs qui ne disposent pas d'un lieu de travail offrant une connexion internet.

CHAPITRE II – Définitions

Article 3 *Notions de télétravail*

Aux fins de la présente convention, on entend par :

Le 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 lequel un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ou occasionnelle à un endroit fixe choisi par le travailleur.

Le télétravail occasionnel : 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 lequel un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon occasionnelle à un endroit fixe choisi par le travailleur.

Le télétravail structurel : 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 lequel un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon structurelle à un endroit fixe choisi par le travailleur.

Le télétravailleur : le travailleur qui effectue son travail sous forme de télétravail.

Article 4 *Autres formes de travail à distance*

Toute autre forme de travail à distance n'est pas visée par la présente convention.

Titre II : Du télétravail

CHAPITRE I – Télétravail structurel

Article 5 *Principe*

Le télétravail s'effectue sur une base volontaire et ne constitue en aucun cas un droit absolu dans le chef du travailleur.

Chaque demande fait l'objet d'une évaluation et d'une décision individuelle sur base du formulaire de demande. Par ailleurs, lorsque la décision d'accorder le télétravail est prise, une évaluation après 3 mois de fonctionnement sera toujours effectuée aux fins d'en évaluer l'impact sur l'organisation du travail. S'il s'avère que cette évaluation n'est pas positive, alors, soit les modalités d'exécution seront adaptées, soit il sera mis fin au télétravail conformément à l'article 8.

En fonction des nécessités du service (formation, réunion, projet particulier, manque d'effectif, défaut de connexion internet, problèmes techniques, etc.) le jour de télétravail pourra être supprimé sans que cela puisse donner lieu à une quelconque forme de remplacement, sauf situation particulière justifiée, sous la responsabilité du directeur Opérationnel ou du directeur exécutif et dûment notifié par écrit. Cette suppression sera effective dans la mesure du possible en respectant un délai de 24h00 sauf situation exceptionnelle ou cas de force majeure.

Article 6 *Limites*

Le télétravail peut s'effectuer à concurrence de maximum deux jours par semaine pour les travailleurs à temps plein et à concurrence d'un jour par semaine pour les travailleurs à temps partiel (minimum 80%).

Article 7 *Procédure d'octroi*

Le travailleur introduit une demande écrite auprès de son responsable via un formulaire standardisé. Ce dernier la transmet au Responsable de département ou au Directeur opérationnel avec un avis motivé.

Le Responsable de département ou le Directeur opérationnel se prononce dans les 30 jours de la demande et envoie sa décision au Service des Ressources Humaines (HRBP). Ce document doit également reprendre les conditions et éléments nécessaires à la rédaction de l'avenant au contrat de travail. En cas de refus, la décision devra être dûment motivée.

Le Service des Ressources Humaines (HRBP) informe le travailleur de la décision par écrit. En cas d'accord, le travailleur est informé des modalités de mise en place du télétravail.

En cas de désaccord, le travailleur peut introduire un recours auprès du Service des Ressources Humaines (HRBP), ce recours sera évalué par le Directeur exécutif territorial ou transversal dont dépend le travailleur.

Au terme de la période d'évaluation visée à l'article 5 le Service des Ressources Humaines (HRBP) établit l'avenant au contrat de travail qui entre en vigueur le 1^{er} jour d'un mois calendrier, pour une durée indéterminée.

Article 8 *Fin du télétravail*

Le travailleur peut mettre fin au télétravail moyennant un préavis d'un mois.

Le responsable peut décider de mettre fin au télétravail par décision motivée moyennant un préavis d'un mois, notamment dans les cas suivants :

- Incompatibilité avec le fonctionnement du service
- Changement de fonction du travailleur
- Baisse de performance ou de qualité du travail
- Modification du taux d'activité en dessous des 80%
- Problèmes techniques (connexion internet trop instable pour garantir un accès efficace aux applications et outils informatiques nécessaires pour la réalisation des tâches du collaborateur)

En cas d'utilisation abusive du matériel mis à disposition ou de non-respect répété, après avertissement préalable, des dispositions concernant les périodes pendant lesquelles le télétravailleur doit être joignable, il sera mis fin au télétravail.

La décision de mettre fin au télétravail est transmise au travailleur par le Service des Ressources Humaines (HRBP).

Article 9 *Temps de travail*

Les travailleurs dont les prestations en présentiel s'effectuent dans le cadre d'un horaire variable devront, pour les prestations en télétravail, faire un choix entre un horaire fixe ou le maintien de l'horaire variable.

La durée d'une journée de télétravail, pour la prise en compte du temps de travail, est fixée à 7 heures 36 pour les travailleurs qui ont choisi le maintien de l'horaire variable et à 8 heures pour ceux qui ont choisi ou qui sont déjà dans un horaire fixe.

Pour les travailleurs qui télétravaillent dans le cadre d'un horaire variable, ils doivent impérativement être joignables durant les plages horaires suivantes : de 9h à 12h et de 14h à 16h, dans des conditions équivalentes au travail en présentiel.

Pour les travailleurs en horaire variable qui ont choisi des prestations à horaire fixe en télétravail, ceux-ci doivent choisir un horaire à convenir au moment de la conclusion de

l'avenant au contrat de travail et correspondant à 8 h de disponibilité, hors temps de repas (minimum 1/2 h), dans une plage comprise entre 8h et 17h30.

Les travailleurs qui prestent en présentiel en horaire fixe conservent leur horaire fixe pour les prestations en télétravail.

Aucune prestation d'heures supplémentaires ne sera acceptée dans le cadre du télétravail, sauf cas exceptionnels expressément validés préalablement par écrit par le supérieur hiérarchique.

Article 10 *Avenant au contrat de travail*

Le télétravail structurel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail mentionnant :

- Le lieu où s'exerce habituellement le télétravail (toute modification de ce lieu devra faire l'objet d'une information écrite à l'employeur et est soumise à une autorisation préalable).
- Le(s) jour(s) de la semaine télétravaillé(s) et les jours de présence dans les locaux du service d'affectation.
- Les moments ou périodes pendant lesquels le travailleur à distance doit être joignable.
- La manière de mesurer les prestations de travail (quantitativement et qualitativement).
- Les plages horaires pendant lesquelles il peut être fait appel au support technique.
- Le rappel des règles applicables en matière de protection des données.
- La référence à la présente CCT, plus particulièrement à son article 21.
- L'engagement du travailleur de permettre au Conseiller en prévention l'accès au lieu de télétravail si ce dernier l'estime nécessaire, et après avertissement préalable.
- Une clause permettant l'application de l'article 8.

Article 11 *Indemnités*

L'employeur octroie au télétravailleur une indemnité mensuelle forfaitaire de 35€/mois (indexé lors du dépassement de l'indice pivot pour les allocations sociales et les salaires dans le secteur public) couvrant l'ensemble des frais encourus dans le cadre du télétravail, en ce compris 10€ pour les frais de connexion, pour autant qu'il y ait au moins 4 jours de télétravail effectifs au cours du mois. Cette indemnité est réduite de 10€/mois pour les travailleurs qui bénéficient d'une connexion internet payée par l'employeur dans le cadre de leur fonction.

Si les prestations en télétravail sont inférieures à 4 jours dans le mois, une indemnité de 5€/jour de télétravail sera versée au travailleur.

CHAPITRE II – Télétravail occasionnel

Article 12 **Durée du télétravail occasionnel**

La possibilité de télétravail occasionnel est de maximum 20 jours par année civile. Le télétravail occasionnel est toutefois limité à 10 jours par année civile pour les travailleurs bénéficiant déjà d'un jour de télétravail structurel par semaine et n'est pas applicable pour les travailleurs bénéficiant déjà de manière structurelle de 2 jours de télétravail par semaine

Article 13 ***Procédure de demande***

Le travailleur qui souhaite faire usage de cette possibilité fait la demande à son responsable (ou à tout autre personne habilitée à donner l'accord en cas d'absence du responsable) au moins 24 heures à l'avance à l'aide d'un formulaire de demande standardisé sur lequel doit impérativement être mentionnée l'adresse du lieu où s'effectuera le télétravail occasionnel. Ce délai de 24h00 n'est pas d'application en cas de force majeure liée à des intempéries exceptionnelles ou de graves problèmes de transports publics. Seules les fonctions identifiées comme télétravaillables sont éligibles à cette procédure.

Le travailleur et son responsable conviennent ensemble des tâches qui seront effectuées et de la manière dont elles seront mesurées. Ceux-ci conviennent également des plages horaires pendant lesquelles le travailleur doit être joignable. Cet accord est consigné sur le formulaire de demande.

Le responsable peut refuser la demande s'il considère que celle-ci est de nature à perturber le bon fonctionnement du service. Celui-ci motive son refus par écrit sur la partie du formulaire de demande prévue à cet effet.

TITRE III – Règles communes aux diverses formes de télétravail

Chapitre I – Rémunération et suivi des prestations

Article 14 **Exclusion en cas de grève**

En cas de mouvement de grève empêchant l'accès aux locaux, aucune autorisation de télétravail occasionnel ne sera octroyée aux travailleurs de l'entité concernée ; ceci afin de respecter l'égalité entre les travailleurs éligibles au télétravail et les autres travailleurs de l'entreprise.

Intervertir un jour de télétravail structurel afin de télétravailler lors d'un jour de grève sera également refusé.

Article 15 Chèque repas

Le télétravailleur conserve le droit à son chèque repas pour les journées télétravaillées.

Article 16 Charge de travail et évaluation des résultats

La charge de travail, le temps de travail et les critères de résultat exigés par l'employeur sont appréciés de manière équivalente à un travailleur exerçant une activité similaire occupé dans les locaux de l'employeur.

Le travailleur à distance et le travailleur occupé dans les locaux de l'employeur sont soumis aux mêmes règles en matière d'évaluation.

Chapitre II – Congés et absences

Article 17 Congés et absences

Les règles relatives à la prise des congés et aux absences (notamment en matière d'incapacité de travail) sont identiques pour le télétravailleur que celles applicables à tous les travailleurs de l'Unité technique d'exploitation à laquelle ils sont contractuellement affectés.

Article 18 Incapacités de travail

Le travailleur en incapacité de travail ne peut pas fournir de travail à distance.

Chapitre III – Modalités du travail à distance

Article 19 Equipement et support

L'employeur fournit au travailleur concerné un ordinateur portable et le support technique nécessaire. Le matériel fourni par l'employeur ne peut être utilisé qu'à des fins strictement professionnelles, et ce conformément à la charte informatique.

Article 20 Panne ponctuelle

En cas de panne ponctuelle 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 son responsable. L'employeur est tenu de payer la rémunération convenue. Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux du service d'affectation.

Chapitre IV – Bien-être au travail

Article 21 Accidents de travail

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail prévoit qu'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 travail et qui produit une lésion. L'accident survenu dans le cours de l'exécution du contrat de travail est présumé, jusqu'à preuve du contraire, survenu par le fait de cette exécution.

Il y a une présomption qu'il s'agit d'un accident du travail pour les accidents dont le travailleur à distance est victime pendant le temps de travail et au lieu de travail convenu. En dehors de ces limites, la charge de la preuve repose sur le travailleur à distance.

Article 22 Guide du travailleur à distance

L'employeur remet au travailleur un guide reprenant les règles à respecter en matière de télétravail, notamment en ce qui concerne l'aménagement de l'espace de travail, les conseils ergonomiques et les plages d'accès au support technique.

Article 23 Suivi périodique

Au cours de la première année, le responsable mènera un entretien de fonctionnement tous les trois mois afin de s'assurer que le travail à distance n'a pas un impact négatif sur le bien-être du travailleur.

CHAPITRE V – Durée de validité

Article 24

En cas de dispositions légales prises par une autorité fédérale ou régionale mettant en œuvre le télétravail obligatoire, la présente CCT sera suspendue, sauf en ce qui concerne l'article 11 relatif aux indemnités forfaitaires. Dans ce cas, les modalités du télétravail obligatoire se baseront sur le cadre légal défini par les autorités compétentes.

Article 25

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets au premier novembre 2021.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois notifiés par lettre recommandée au Président de la Sous-Commission paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région wallonne et prenant cours le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition de la lettre recommandée. Dans ce cas, la partie qui dénonce la convention est tenue de proposer un nouveau projet de texte. Les parties conviennent cependant d'une évaluation de la CCT au terme d'une année de fonctionnement. Cette évaluation portera notamment sur l'éligibilité des fonctions au télétravail occasionnel ou structurel.



Paritair Subcomité van het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest (PSC 328.02)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 september 2021 betreffende het telewerk

INLEIDING

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr.85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, ter uitvoering van het Europees kaderakkoord over het telewerk van 16 juli 2002, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr.85 bis van 27 februari 2008.

Gelet op de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 15 maart 2017;

Overwegende dat telewerk tegelijk een middel is voor de ondernemingen en de instellingen van overheidsdiensten om de arbeidsorganisatie te moderniseren en een middel voor de werknemers om privéleven en beroepsleven te verzoenen.

Overwegende dat telewerk het voor de werknemer mogelijk maakt om over een grotere autonomie te beschikken bij de uitvoering van zijn taken,

Overwegende dat teneinde de digitalisering maximaal te benutten, deze nieuwe vorm van arbeidsorganisatie moet worden aangemoedigd, zodanig dat flexibiliteit en veiligheid zouden samengaan,

Overwegende dat het wettelijk kader dat aldus is vastgesteld niet mag leiden tot een verlaging van het algemeen beschermingsniveau dat aan de werknemers wordt aangeboden,

besluiten de ondertekenende partijen wat volgt:

Titel I: Algemeenheden

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1 ***Toepassingsgebied***

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die vallen onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 2, onder werknemers verstaan de arbeiders en arbeidsters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden, met inbegrip van het directiepersoneel.

Artikel 2 ***Uitsluitingen***

De werkgever stelt een kaart op van functies die in aanmerking komen voor occasioneel of structureel telewerk, houdt deze bij en maakt deze bekend.

Worden uitgesloten van het voordeel van deze overeenkomst:

- De arbeiders van de operationele en van de technische diensten;
- De werknemers die de functies bekleden die in het rood opgenomen zijn op de functiekaart bekendgemaakt door de werkgever;
- De werknemers die de functies bekleden die in het geel opgenomen zijn voor het gedeelte structureel telewerk, op de functiekaart bekendgemaakt door de werkgever, behalve in een gerechtvaardigde bijzondere situatie, onder de verantwoordelijkheid van de uitvoerend directeur;
- De werknemers van wie de activiteitsgraad lager is dan 80%;
- De werknemers die niet beschikken over een werkplaats met internetverbinding.

HOOFDSTUK II - Definities

Artikel 3 ***Begrippen in verband met telewerk***

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, buiten deze locatie regelmatig of occasioneel worden uitgevoerd op een vaste plaats gekozen door de werknemer.

Occasioneel 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, occasioneel op een vaste plaats gekozen door de werknemer worden uitgevoerd.

Structureel 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 een structurele manier, op een vaste plaats gekozen door de werknemer, buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

De telewerker: de werknemer die zijn werk uitvoert in de vorm van telewerk.

Artikel 4 *Andere vormen van werk op afstand*

Elke andere vorm van werk op afstand wordt niet bedoeld door deze overeenkomst.

Titel II: Telewerk

HOOFDSTUK I - Structureel telewerk

Artikel 5 *PRINCIPE*

Telewerk wordt uitgevoerd op vrijwillige basis en vormt in geen enkel geval een absoluut recht in hoofde van de werknemer.

Elke aanvraag wordt geëvalueerd en hierover wordt individueel beslist op basis van het aanvraagformulier. Wanneer de beslissing om telewerk toe te kennen wordt genomen zal overigens na drie maanden werking steeds een evaluatie worden uitgevoerd teneinde de impact ervan op de arbeidsorganisatie te evalueren. Als blijkt dat deze evaluatie niet positief is, zullen ofwel de uitvoeringsmodaliteiten worden aangepast, ofwel zal een einde worden gesteld aan het telewerk overeenkomstig artikel 8.

Volgens de noodwendigheden van de dienst (opleiding, vergadering, bijzonder project, gebrek aan personeel, ontbreken van internetverbinding, technische problemen, enz.) kan de telewerkdag worden ingetrokken zonder dat dit aanleiding zou kunnen geven tot één of andere vorm van vervanging, behalve in een gerechtvaardigde bijzondere situatie, onder de verantwoordelijkheid van de operationeel directeur of van de uitvoerend directeur en waarvan behoorlijk schriftelijk kennis werd gegeven. Deze intrekking zal effectief zijn voor zover mogelijk met naleving van een termijn van 24.00 u behalve in een uitzonderlijke situatie of geval van overmacht.

Artikel 6 *Beperkingen*

Het telewerk kan worden uitgevoerd ten belope van maximaal twee dagen per week voor voltijdse werknemers en ten belope van één dag per week voor deeltijdse werknemers (minimaal 80%).

Artikel 7 *Toekenningsprocedure*

De werknemer dient een schriftelijke aanvraag in bij zijn verantwoordelijke door middel van een standaardformulier. Deze laatste stuurt het door naar de afdelingsverantwoordelijke of naar de operationeel directeur met een gemotiveerd advies.

De afdelingsverantwoordelijke of de operationeel directeur spreekt zich uit binnen 30 dagen na de aanvraag en stuurt zijn beslissing naar de Dienst Human Resources (HRBP). In dit

document moeten eveneens de voorwaarden en elementen worden opgenomen die noodzakelijk zijn voor het opstellen van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst. In geval van weigering zal de beslissing behoorlijk moeten worden gemotiveerd.

De Dienst Human Ressources (HRBP) deelt de beslissing schriftelijk mede aan de werknemer. In geval van akkoord wordt de werknemer op de hoogte gebracht van de modaliteiten voor de invoering van het telewerk.

Als er geen akkoord is kan de werknemer in beroep gaan bij de Dienst Human Ressources (HRBP). Dit beroep zal worden geëvalueerd door de territoriale of transversale uitvoerend Directeur van wie de werknemer afhangt.

Op het einde van de evaluatieperiode bedoeld in artikel 5 stelt de Dienst Human Ressources (HRBP) de bijlage bij de arbeidsovereenkomst op die in werking treedt op de 1^{ste} dag van een kalendermaand, voor een onbepaalde duur.

Artikel 8 ***Einde van het telewerk***

De werknemer kan een einde stellen aan het telewerk met een opzeggingstermijn van een maand.

De verantwoordelijke kan beslissen om een einde te stellen aan het telewerk met een gemotiveerde beslissing mits een opzeggingstermijn van een maand wordt in acht genomen, onder meer in de volgende gevallen:

- Onverenigbaarheid met de werking van de dienst
- Functieverandering van de werknemer
- Vermindering van de prestatie of van de kwaliteit van het werk
- Wijziging van de activiteitsgraad onder 80%
- Technische problemen (te instabiele internetverbinding om een doeltreffende toegang te waarborgen tot de applicaties en informaticatools die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken van de medewerker)

In geval van misbruik van het ter beschikking gestelde materiaal of van herhaaldelijk niet naleven, na voorafgaande verwittiging, van de bepalingen betreffende de periodes tijdens dewelke de telewerker bereikbaar moet zijn, zal een einde worden gesteld aan het telewerk.

De beslissing om een einde te stellen aan het telewerk wordt naar de werknemer verstuurd door de Dienst Human Ressources (HRBP).

Artikel 9 ***Arbeidstijd***

De werknemers van wie de prestaties met fysieke aanwezigheid worden uitgevoerd in het kader van een variabele arbeidstijdregeling moeten, voor de prestaties met telewerk, een keuze maken tussen een vaste arbeidstijdregeling of het behoud van de variabele arbeidstijdregeling.

De duur van een telewerkdag wordt, voor het in rekening nemen van de arbeidstijd, vastgesteld op 7 uur 36 voor de werknemers die het behoud van de variabele

arbeidstijdregeling hebben gekozen en op 8 uur voor diegenen die hebben gekozen voor of die reeds een vaste arbeidstijdregeling hebben.

De werknemers die telewerken in het kader van een variabele arbeidstijdregeling moeten verplicht bereikbaar zijn gedurende de volgende tijdsspannes: van 9u tot 12u en van 14u tot 16u, in omstandigheden die gelijkwaardig zijn aan het werk met fysieke aanwezigheid.

De werknemers in variabele arbeidstijdregeling die prestaties met vaste arbeidstijdregeling hebben gekozen in telewerk, moeten kiezen voor een arbeidstijdregeling die moet worden overeengekomen op het ogenblik van het opstellen van de bijlage bij de arbeidsovereenkomst en die overeenstemt met 8 u beschikbaarheid, buiten de maaltijden (minimaal 1/2 u), in een tijdsspanne tussen 8 u en 17.30 u.

De werknemers die bij fysieke aanwezigheid werken met een vaste arbeidstijdregeling behouden hun vaste arbeidstijdregeling voor de prestaties in telewerk.

Geen enkele prestatie van overuren zal worden aanvaard in het kader van telewerk, behalve in uitzonderlijke gevallen die vooraf uitdrukkelijk schriftelijk gevalideerd zijn door de hiërarchische meerdere.

Artikel 10 *Bijlage bij de arbeidsovereenkomst*

In verband met structureel telewerk wordt een bijlage toegevoegd aan de arbeidsovereenkomst waarin het volgende vermeld staat:

- De plaats waar het telewerk gewoonlijk wordt uitgevoerd (elke wijziging van deze plaats moet schriftelijk worden medegedeeld aan de werkgever en is onderworpen aan een voorafgaande toestemming).
- De telewerkdag(en) van de week en de dagen van aanwezigheid in de lokalen van de dienst waar de betrokkene werkt.
- De momenten of periodes tijdens dewelke de werknemer op afstand bereikbaar moet zijn.
- De manier waarop de arbeidsprestaties worden gemeten (kwantitatief of kwalitatief).
- De tijdsspannes tijdens dewelke een beroep kan worden gedaan op technische ondersteuning.
- De herinnering aan de toepasbare regels inzake bescherming van de gegevens.
- De verwijzing naar deze cao, meer in het bijzonder naar artikel 21.
- De verbintenis van de werknemer om aan de preventieadviseur de toegang te geven tot de telewerkplaats als deze laatste het nodig acht, en na voorafgaande verwittiging.
- Een clausule die de toepassing van artikel 8 mogelijk maakt.

Artikel 11 Vergoedingen

De werkgever kent aan de telewerker een forfaitaire maandelijkse vergoeding toe van 35€/maand (geïndexeerd bij overschrijding van de spilindex voor de sociale uitkeringen en de lonen in de overheidssector) die alle kosten dekt die worden gemaakt in het kader van telewerk, met inbegrip van 10€ voor de verbindingskosten, voor zover er minstens 4 dagen effectief telewerk zijn in de loop van de maand. Deze vergoeding wordt verminderd met 10€/maand voor de werknemers die recht hebben op een internetverbinding betaald door de werkgever in het kader van hun functie.

Als er minder dan 4 dagen telewerk in de maand zijn, wordt een vergoeding van 5€/dag telewerk gestort aan de werknemer.

HOOFDSTUK II – Occasioneel telewerk

Artikel 12 Duur van het occasioneel telewerk

De mogelijkheid van occasioneel telewerk bedraagt maximaal 20 dagen per kalenderjaar. Het occasioneel telewerk is echter beperkt tot 10 dagen per kalenderjaar voor de werknemers die reeds recht hebben op een dag structureel telewerk per week en is niet toepasbaar voor de werknemers die reeds structureel recht hebben op 2 dagen telewerk per week

Artikel 13 *Aanvraagprocedure*

De werknemer die gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid doet ten minste 24 uren tevoren de aanvraag bij zijn verantwoordelijke (of bij elke andere persoon die bevoegd is om het akkoord te geven in geval van afwezigheid van de verantwoordelijke) door middel van een gestandaardiseerd aanvraagformulier waarop het adres moet worden vermeld van de plaats waar het occasioneel telewerk zal worden uitgevoerd. Deze termijn van 24 u is niet van toepassing in geval van overmacht in verband met uitzonderlijk ongunstig weer of ernstige problemen met het openbaar vervoer. Enkel de functies die als telewerkbaar worden geïdentificeerd komen in aanmerking voor deze procedure.

De werknemer en zijn verantwoordelijke komen samen overeen over de taken die zullen worden uitgevoerd en over de manier waarop zij zullen worden gemeten. Deze komen eveneens overeen over de uren tijdens dewelke de werknemer bereikbaar moet zijn. Dit akkoord wordt bewaard op het aanvraagformulier.

De verantwoordelijke kan de aanvraag weigeren als hij meent dat deze de goede werking van de dienst kan verstoren. Deze motiveert zijn weigering schriftelijk op het gedeelte van het aanvraagformulier dat hiervoor is voorzien.

TITEL III - Gemeenschappelijke regels voor de verschillende vormen van telewerk

Hoofdstuk I - Vergoeding en opvolging van de prestaties

Artikel 14 Uitsluiting in geval van staking

In geval van staking die de toegang tot de lokalen verhindert, wordt geen enkele toestemming voor telewerk toegekend aan de werknemers van de betrokken entiteit; dit teneinde de gelijkheid na te leven tussen de werknemers die in aanmerking komen voor telewerk en de andere werknemers van de onderneming.

Een dag structureel telewerk verwisselen teneinde te telewerken op een stakingsdag zal eveneens worden geweigerd.

Artikel 15. Maaltijdcheques

De telewerker behoudt het recht op zijn maaltijdcheque voor de dagen waarop hij telewerk heeft verricht.

Artikel 16 Werklast en evaluatie van de resultaten

De werklast, de arbeidstijd en de resultaatcriteria vereist door de werkgever worden op een manier beoordeeld die gelijkwaardig is aan een werknemer die een gelijkaardige activiteit uitoefent die tewerkgesteld is in de lokalen van de werkgever.

De werknemer op afstand en de werknemer tewerkgesteld in de lokalen van de werkgever worden aan dezelfde regels onderworpen inzake evaluatie.

Hoofdstuk II - Verloven en afwezigheden

Artikel 17 Verloven en afwezigheden

De regels betreffende het nemen van de verloven en de afwezigheden (onder meer inzake arbeidsongeschiktheid) zijn identiek voor de telewerker aan die welke toepasbaar zijn op alle

werknemers van de technische bedrijfseenheid waar zij contractueel aangesteld zijn.

Artikel 18 **Arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die arbeidsongeschikt is mag geen arbeid op afstand uitvoeren.

Hoofdstuk III- Nadere regels van het werken op afstand

Artikel 19 **Uitrusting en ondersteuning**

De werkgever verstrekt aan de betrokken werknemer een draagbare computer en de nodige technische ondersteuning. Het materiaal dat wordt verstrekt door de werkgever mag enkel voor strikt professionele doeleinden worden gebruikt, en dit overeenkomstig het informaticacharter.

Artikel 20 **Specifieke storing**

De telewerker is verplicht om zijn verantwoordelijke 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 lokalen van de dienst waar de werknemer is aangesteld.

Hoofdstuk IV - Welzijn op het werk

Artikel 21 **Arbeidsongevallen**

Artikel 7 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt dat als arbeidsongeval wordt beschouwd, 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.

Er is een vermoeden dat het over een arbeidsongeval gaat voor de ongevallen waarvan de werknemer op afstand slachtoffer is gedurende de arbeidstijd en op de overeengekomen werkplaats.

Buiten deze beperkingen berust de bewijslast op de werknemer op afstand.

Artikel 22 Gids van de werknemer op afstand

De werkgever overhandigt aan de werknemer een gids waarin de regels opgenomen zijn die moeten worden nageleefd inzake telewerk, onder meer wat de inrichting van de werkruimte betreft, de ergonomische adviezen en de toegangsuren tot de technische ondersteuning.

Artikel 23 Periodieke opvolging

In de loop van het eerste jaar zal de verantwoordelijke om de drie maanden een functioneringsgesprek voeren om zich ervan te vergewissen dat het werk op afstand geen negatieve impact heeft op het welzijn van de werknemer.

HOOFDSTUK V- GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 24

In geval van wettelijke maatregelen genomen door een federale of gewestelijke overheid tot uitvoering van het verplichte telewerk, zal deze cao worden geschorst, behalve wat betreft artikel 11 betreffende de forfaitaire vergoedingen. In dit geval zullen de nadere regels van het verplichte telewerk gebaseerd worden op het wettelijk kader bepaald door de bevoegde overheden.

Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze treedt in werking op 1 november 2021.

Elke ondertekenende partij kan deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen met een opzeggingstermijn van drie maanden die per aangetekend schrijven wordt betekend aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest en die ingaat op de derde werkdag die volgt op de datum van de verzending van het aangetekend schrijven. In dat geval zal de partij die de overeenkomst opzegt, verplicht zijn een nieuwe ontwerpakte voor te stellen. De partijen komen echter overeen over een evaluatie van de cao na een werkingsjaar.

Deze evaluatie zal onder meer betrekking hebben op het feit of de functies in aanmerking komen voor occasioneel of structureel telewerk.