

Aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 09/05/2022 betreffende
(structureel) telewerk**

Preambule

Heel wat organisaties en functiegroepen in de social/non-profitsectoren deden de voorbije maanden, mede door de externe factor van de covid-pandemie, ervaring op met telewerken, namelijk arbeidsprestaties van thuis uit in privé-omgeving, telefonisch, per email, met digitaal vergaderen, ...

Het is nuttig de win-win elementen van telewerk voor zowel werkgevers als werknemers te zien en te faciliteren, zoals:

- minder verplaatsingen hebben positieve milieueffecten en passen in een duurzaam mobiliteitsbeleid;
- minder woon-werk verplaatsingskosten voor werkgever;
- minder woon-werk verplaatsingstijd voor werknemer.

Onafhankelijk van de bijzondere omstandigheden willen de sociale partners met deze collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot structureel telewerk een kader geven aan de arbeidsprestaties via telewerk en een aantal elementen aanreiken die op organisatieniveau besproken kunnen worden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op telewerk buiten de context van de coronapandemie of eender andere crisis.

Voor heel wat werknemers brengt telewerk bijkomende kosten met zich mee. Vandaar dat in artikel 6 van deze overeenkomst hieraan aandacht wordt besteed.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft niet tot doel om afspraken die reeds gemaakt werden met overlegorganen in vraag te stellen.

De sociale partners wensen in herinnering te brengen dat telewerk door de aard van het werk of om organisatorische redenen niet altijd mogelijk is.

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de organisaties die vallen onder de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337).

Artikel 2

§1. Onder "werknemers" wordt verstaan: het werklieden- en bediendepersoneel.

§2. In afwijking van het eerste artikel van deze collectieve arbeidsovereenkomst, is deze overeenkomst niet van toepassing op de assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget.

Onder "persoonlijke assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget" moet worden verstaan: de privépersonen die voor hun eigen rekening tewerkstellen voor hun persoonlijke dienst of deze van hun gezin en dit personeel, zoals bepaald in artikel 3 van het koninklijk besluit van 14 februari 2008.

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan:

- de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
- de CAO nr. 149 van de Nationale Arbeidsraad van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis;
- de CAO nr. 85 van de Nationale Arbeidsraad van 9 november 2005 betreffende het telewerk.

Artikel 4

De sociale partners op het niveau van de organisatie engageren zich om in het sociaal overleg besprekingen te voeren met het oog op het mogelijk maken van telewerk en het maken van concrete afspraken hierover, waarbij zij zo adequaat mogelijk rekening houden met de voorwaarden die eigen zijn aan de organisatie.

Artikel 5

Op niveau van de organisaties zullen de besprekingen in het lokaal sociaal overleg betrekking hebben op minstens volgende punten:

- afbakening van de functies die voor telewerk in aanmerking komen;
- principe van vrijwilligheid, zowel vanuit werknemer als vanuit werkgever, resulterend in een onderling schriftelijk akkoord/addendum bij de arbeidsovereenkomst;
- afspraken rond de noodzakelijke minimum aanwezigheid/bezetting op de werkplaats;
- frequentie van mogelijkheid van telewerk (bijvoorbeeld: maximum aantal dagen per week,...);
- de overeengekomen uurregeling en arbeidstijd tijdens telewerk;
- afspraken rond bereikbaarheid en onbereikbaarheid;
- afspraken rond beschikbare apparatuur en technische ondersteuning (laptop, smartphone, IT-ondersteuning,...);
- de toepassing van het beleid van de organisatie inzake veiligheid en gezondheid op de werkplaats op de telewerkers.

Indien uit de besprekingen afspraken voortvloeien, worden die omgezet via een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de organisatie of een wijziging van het arbeidsreglement.

In organisaties met een bevoegd overlegorgaan kunnen deze afspraken desgevallend omgezet worden via een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de organisatie, een wijziging van het arbeidsreglement, een telewerkpolicy of een bijlage bij de arbeidsovereenkomst. De telewerkpolicy of de bijlage bij de arbeidsovereenkomst dient wel eerst besproken te zijn met de leden van het bevoegde overlegorgaan.

Artikel 6

De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur. De werkgever vergoedt of betaalt de kosten van de internetverbindingen 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 relevante informaticaprogramma's, internetverbindingen, gebruiks-, werkings-, onderhouds- en afschrijvingskosten 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 7

De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als wanneer ze op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

In het bijzonder hebben ze het recht te communiceren met werknemersvertegenwoordigers en vice versa.

De werknemersvertegenwoordigers krijgen de nodige faciliteiten om met de telewerkers te communiceren, met name uitrustingen en digitale tools om hun verplichtingen te kunnen vervullen.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf de datum van haar afsluiting en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité.

Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (CP 337)

Convention collective de travail du 09/05/2022 relative au télétravail (structurel)

Préambule

Ces derniers mois, de nombreuses organisations et groupes de fonction dans les secteurs du non-marchand ont acquis, en raison notamment du facteur externe de la pandémie de Covid, de l'expérience en matière de télétravail, à savoir des prestations de travail effectuées à partir du domicile, dans un environnement privé, par téléphone, par courrier électronique, avec des réunions numériques, etc.

Il est utile d'identifier et de faciliter les éléments gagnant-gagnant du télétravail, que ce soit pour les employeurs ou pour les travailleurs, comme :

- la diminution des déplacements, qui a des effets positifs sur l'environnement et s'inscrit dans une politique de mobilité durable ;
- une réduction des frais de déplacement domicile-lieu de travail pour l'employeur ;
- une réduction des temps de déplacement pour le travailleur.

Indépendamment des circonstances particulières, les partenaires sociaux entendent, par la présente convention collective de travail relative au télétravail structurel, donner un cadre aux prestations de travail via télétravail et proposer un certain nombre d'éléments pouvant faire l'objet de discussions au niveau de l'organisation.

La présente convention collective de travail porte sur le télétravail en dehors du contexte de la pandémie de coronavirus ou de toute autre crise.

Pour de très nombreux travailleurs, le télétravail entraîne des frais supplémentaires. L'article 6 de la présente convention se penche donc sur cet aspect.

La présente convention collective de travail n'a pas pour but de remettre en question les accords déjà conclus avec les organes de concertation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le télétravail n'est pas toujours possible selon la nature du travail ou pour des raisons d'ordre organisationnel.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des organisations ressortissant à la compétence de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (CP 337).

Article 2

§ 1^{er}. Par « travailleurs », on entend le personnel ouvrier et employé.

§ 2. Par dérogation à l'article premier de la présente convention collective de travail, cette convention ne s'applique pas aux assistants engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle.

Par « assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle », il y a lieu d'entendre les particuliers qui occupent, pour leur propre compte, du personnel affecté à leur service personnel ou à celui de leur famille et ce personnel, comme prévu à l'article 3 de l'arrêté royal du 14 février 2008.

Article 3

La présente convention collective de travail ne porte nullement préjudice à :

- la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
- la CCT n° 149 du Conseil national du Travail du 26 janvier 2021 concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus ;
- la CCT n° 85 du Conseil national du Travail du 9 novembre 2005 concernant le télétravail.

Article 4

Les partenaires sociaux au niveau de l'organisation s'engagent à mener des discussions dans le cadre de la concertation sociale en vue de permettre le télétravail et de passer des accords concrets à ce sujet, en tenant compte aussi adéquatement que possible des conditions propres à l'organisation.

Article 5

Au niveau des organisations, les discussions dans le cadre de la concertation sociale locale concerneront au moins les points suivants :

- délimitation des fonctions éligibles pour le télétravail ;
- principe de volontariat, que ce soit de la part du travailleur ou de l'employeur, résultant en un accord mutuel écrit/avenant au contrat de travail ;
- accords sur la présence/l'occupation minimum nécessaire sur le lieu de travail ;
- fréquence de la possibilité de télétravail (par exemple : nombre maximum de jours par semaine, etc.) ;
- horaire et temps de travail convenus pendant le télétravail ;
- accords sur la joignabilité et la injoignabilité ;
- accords sur les appareils et le soutien technique disponibles (ordinateur portable, smartphone, soutien informatique, etc.) ;
- application de la politique de l'organisation en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail aux télétravailleurs.

Si des accords résultent des discussions, ceux-ci seront transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation ou d'une modification du règlement du travail.

Dans les organisations dotées d'un organe de concertation compétent, ces accords peuvent, le cas échéant, être transposés par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'organisation, d'une modification du règlement du travail, d'une politique en matière de télétravail ou d'un avenant au contrat de travail. La politique en matière de télétravail ou l'avenant au contrat de travail doit d'abord faire l'objet de discussions avec les membres de l'organe de concertation compétent.

Article 6

L'employeur est tenu de mettre à la disposition du télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur rembourse ou paie les coûts des connexions internet et des communications liées au télétravail.

Si le télétravailleur utilise son propre matériel, les frais d'installation des programmes informatiques nécessaires, de connexion internet, d'utilisation, de fonctionnement, d'entretien et d'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 convenue entre les parties.

Article 7

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits collectifs que lorsqu'ils travaillent dans les locaux de l'employeur.

En particulier, ils ont le droit de communiquer avec les représentants des travailleurs et vice versa.

Les représentants des travailleurs disposent des moyens nécessaires pour communiquer avec les télétravailleurs, notamment des équipements et des outils numériques pour pouvoir remplir leurs obligations.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa ~~conclusion~~ **conclusion**.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire.