

b) de aspecten gebonden aan de activiteit van de onderneming: de doeltreffendheid van de drijfkrachten, het gebruik van variatoren, het nut, zoals de productie, de distributie en het gebruik van de gedrukte lucht, van de damp of de kou, het beheer van de stopzettingen;

c) de bewustmaking van het personeel;

d) de productie van hernieuwbare energieën voor eigen gebruik of voor een terbeschikkingstelling op een autonoom micronet voor ondernemingen of gemeenschappen;

e) eventueel de terugwinning van warmte uit koppelgas;

5° vaststelling van de mogelijkheid van de elektrische energetische flexibiliteit van de onderneming;

6° informatie over de financiële incentives en specifieke financieringssteun;

7° de acties die moeten worden ondernomen om de aanbevelingen van de audit uit te voeren;

8° een identificatie van de investeringen die in aanmerking komen voor het besluit van de Waalse Regering van 2 december 2004 tot uitvoering van het decreet van 11 maart 2004 betreffende de incentives om de milieubescherming en het duurzame energiegebruik te begunstigen.

§ 2. Het rapport over de vereenvoudigde audit bevat met name :

1° de contactgegevens van de onderneming alsook de basisgegevens over haar activiteit;

2° de doelstelling van de audit, namelijk zijn reikwijdte en zijn beperkingen;

3° een synthese van de te ondernemen acties en de te onderzoeken verbeteringshypothesen;

4° een beschrijving van de geïdentificeerde problemen en van de te vinden oplossingen, eventueel vergezeld van de tijdens het bezoek genomen foto's;

5° een synthese van de financiële incentives in verband met de besproken onderwerpen;

6° de lijst van de investeringen die in aanmerking komen voor het besluit van de Waalse Regering van 2 december 2004 tot uitvoering van het decreet van 11 maart 2004 betreffende de incentives om de milieubescherming en het duurzame energiegebruik te begunstigen.

BIJLAGE 11. Verslag over de energiebesparingen ten gevolge van de vereenvoudigde energieaudit

Het rapport bevat minstens de volgende gegevens :

1° de contactgegevens van de onderneming;

2° de naam en voornaam van de auditeur

Voor elke getroffen maatregel inzake energie-efficiëntie of hernieuwbare energie of warmtekrachtkoppeling :

1° een beknopte benaming;

2° de indeling tussen "gebouw", "industriële proces", "nut" of "hernieuwbare energie of warmtekrachtkoppelingen";

3° de jaarlijkse energiebesparing uitgedrukt in eind kWh

4° de verwachte levensduur van de energiebesparing;

5° de betrouwbaarheid van de hierboven vermelde cijfergegevens tussen "raming" of "berekening";

6° het bedrag van de investering. »

Art. 25. Hetzelfde besluit wordt aangevuld met een artikel 40/1, luidend als volgt :

« Art. 40/1. De Minister van Energie is bevoegd om, in voorkomend geval, de inhoud van de audit en van het rapport van bijlage 10 en van het formulier van bijlage 11 aan te vullen. »

Art. 26. De Minister van Energie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 15 juni 2017.

De Minister-President,

P. MAGNETTE

De Minister van Begroting, Ambtenarenzaken en Administratieve Vereenvoudiging en Energie,

C. LACROIX

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2017/30791]

Arrêté 2016/1043 du Collège de la Commission communautaire française relatif au télétravail

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu la loi spéciale des réformes institutionnelles du 8 août 1980, l'article 87 § 3 modifié par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, l'article 79 § 1^{er};

Vu le décret de la Commission communautaire française du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, l'article 22 alinéa 1^{er};

Vu l'avis du comité de gestion de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle donné le 28 octobre 2016;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances donné le 22 août 2016;

Vu l'accord du membre du Collège chargé du budget donné le 29 septembre 2016;

Vu le protocole n° 2017/11 du 20 avril 2017 du comité du secteur XV de la Commission communautaire française ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact de l'arrêté 2016/1043 du Collège de la Commission communautaire française du 4 mai 2017 sur la situation respective des femmes et des hommes;

Vu l'avis n° 61.473/4 du Conseil d'Etat, donné le 6 juin 2017 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Membre du Collège chargé de la fonction publique et du Membre du Collège chargé de la formation professionnelle;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Définitions et champ d'application

Article 1^{er}. L'arrêté règle, en application de l'article 138 de la Constitution, les matières visées aux articles 127 et 128 de la Constitution.

Art. 2. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel statutaires et contractuels des services du Collège de la Commission communautaire française et de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle.

Le présent arrêté est également applicable aux stagiaires dont le stage démarre consécutivement à un contrat de travail conclu avec l'employeur et s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir été sous contrat de travail à temps plein de manière ininterrompue auprès de l'employeur depuis au moins six mois pour les stagiaires des niveaux 2+, 2 et 3 et depuis au moins un an pour les stagiaires de niveau 1;

- être affectés dans la même fonction que celle à laquelle ils étaient désignés dans le cadre de leur contrat de travail susmentionné.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les membres du personnel contractuels sont exclus du champ d'application du présent arrêté pour une période correspondant à la durée du stage à effectuer pour une nomination dans un grade équivalent (six mois ou un an), cette période d'exclusion prenant cours à partir de la date d'engagement à condition que celle-ci soit postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

En outre, par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les membres du personnel contractuels pédagogiques de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, à l'instar des membres du niveau 1, sont exclus du champ d'application du présent arrêté pour une période correspondant à une durée d'un an, cette période d'exclusion prenant cours à partir de la date d'engagement à condition que celle-ci soit postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 3. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° membre du personnel : le personnel statutaire et contractuel;

2° domicile : le domicile ou un autre endroit fixe choisi par le télétravailleur situé en dehors des locaux de l'employeur, moyennant l'accord de ce dernier;

3° télétravail : toute forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui peut être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué de façon régulière ou occasionnelle au domicile du télétravailleur;

4° télétravailleur : le membre du personnel qui effectue du télétravail;

5° télétravailleur structurel : télétravailleur qui effectue du télétravail au moins un jour par semaine;

6° télétravailleur occasionnel : télétravailleur qui effectue du télétravail sur une base non régulière avec un maximum de trois jours par mois;

7° employeur : les institutions visées à l'article premier;

8° supérieur hiérarchique :

Pour la Commission communautaire française, on entend : « le supérieur hiérarchique de rang 13 au moins »;

Pour l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, on entend : « l'agent désigné pour exercer la direction d'un service, d'une division ou d'un pôle »;

9° organe de direction :

Pour la Commission communautaire française, on entend « le Conseil de direction »;

Pour l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, on entend : « le fonctionnaire dirigeant de rang 16 »;

10° jours ouvrables : chaque jour de la semaine à l'exclusion des samedis, dimanches, jours fériés ou assimilés.

CHAPITRE II. — Procédure et traitement de la demande préalable de principe de télétravail

Art. 4. § 1^{er}. Le membre du personnel peut introduire à n'importe quel moment de l'année une demande individuelle préalable de principe auprès de son supérieur hiérarchique en utilisant le formulaire prévu à cet effet.

§ 2. Le supérieur hiérarchique traite la demande préalable de principe de télétravail structurel et transmet son avis motivé au service chargé de la gestion des ressources humaines. Si le supérieur hiérarchique n'a pas transmis son avis motivé dans un délai de quinze jours à dater de la réception de la demande, son avis est réputé favorable.

Tous les mois, une liste des demandes préalables de principe de télétravail structurel est établie par le service chargé de la gestion des ressources humaines. Ce dernier envoie cette liste avec les avis motivés des supérieurs hiérarchiques à l'organe de direction. Celui-ci prend une décision dans un délai de quinze jours à dater de la réception de la liste visée ci-dessus.

En cas d'avis motivé défavorable du supérieur hiérarchique ou de décision défavorable de l'organe de direction, le candidat est entendu, à sa demande, par ce dernier. Il peut se faire accompagner par la personne de son choix. L'organe de direction peut, à l'issue de cette audition, prendre une décision favorable.

En cas de décision favorable de l'organe de direction, l'accord écrit visé à l'article 8, § 1^{er}, alinéa 1^{er} est conclu.

§ 3. Le supérieur hiérarchique traite la demande préalable de principe de télétravail occasionnel et transmet sa décision au service chargé de la gestion des ressources humaines.

En cas de décision défavorable du supérieur hiérarchique, le candidat est entendu, à sa demande, par l'organe de direction. Il peut se faire accompagner par la personne de son choix. L'organe de direction peut, à l'issue de cette audition, prendre une décision favorable.

En cas de décision favorable du supérieur hiérarchique ou de l'organe de direction, l'accord écrit visé à l'article 8, § 1^{er}, est conclu.

Art. 5. Le membre du personnel peut être autorisé à recourir au télétravail structurel si ce dernier satisfait aux conditions suivantes :

1° le télétravail est compatible avec la fonction. A cet effet, l'organe de direction établit au moins une fois par an une liste des fonctions qui ne sont pas compatibles avec le télétravail;

2° avoir fait l'objet d'un avis motivé de la part du supérieur hiérarchique;

3° avoir fait l'objet d'une décision favorable de l'organe de direction.

Art. 6. Le membre du personnel peut être autorisé à recourir au télétravail occasionnel si ce dernier satisfait aux conditions suivantes :

1° le télétravail est compatible avec la fonction. A cet effet, l'organe de direction établit au moins une fois par an une liste des fonctions qui ne sont pas compatibles avec le télétravail;

2° avoir fait l'objet d'une décision favorable de la part du supérieur hiérarchique ou de l'organe de direction.

Art. 7. Le supérieur hiérarchique donne des instructions au télétravailleur qu'il informe sur les tâches à effectuer et les objectifs à réaliser, ainsi que sur les méthodes appliquées pour évaluer le travail effectué.

Le non-respect de ces instructions peut donner lieu à la suppression de l'autorisation préalable de principe de télétravail par le supérieur hiérarchique, conformément aux modalités prévues à l'article 17.

Art. 8. § 1^{er}. L'employeur et le télétravailleur fixent ensemble les conditions d'exercice du télétravail au plus tard le dernier jour du mois précédant le mois durant lequel débute l'autorisation de télétravailler.

Pour les membres du personnel engagés dans le cadre d'un contrat de travail, l'accord visé à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'un avenant à leur contrat.

Pour les membres du personnel statutaire des services du Collège, la décision de l'employeur actant l'accord visé à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'un arrêté pris par le fonctionnaire dirigeant.

Pour les membres du personnel statutaire de l'Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, la décision de l'employeur actant l'accord visé à l'alinéa 1^{er} fait l'objet d'un courrier notifié par le fonctionnaire dirigeant.

§ 2. L'accord visé au § 1^{er} mentionne au moins :

1° le domicile où s'exerce le télétravail;

2° l'horaire de travail lorsqu'il déroge à l'horaire de travail qui s'applique au membre du personnel lorsqu'il se trouve sur son lieu de travail;

3° la date de début et le mode d'extinction de l'accord de télétravail;

4° l'accord du télétravailleur quant à l'accès à son domicile du service interne de prévention pendant les plages fixes ;

5° l'engagement du télétravailleur à respecter les règles de sécurité informatique imposées par l'employeur;

6° l'engagement du télétravailleur à suivre les formations au télétravail organisées par l'employeur et spécialement celles relatives aux règles de sécurité informatique.

CHAPITRE III. — *Aspects organisationnels du télétravail*

Art. 9. En principe, le télétravailleur est soumis au même horaire de travail que celui qui s'applique lorsqu'il se trouve sur son lieu de travail. En cas de dérogation à l'horaire de travail en vigueur, l'employeur donne son approbation au préalable, et selon les dispositions de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

Art. 10. Le télétravailleur qui preste à temps plein ne peut pas effectuer plus de deux jours par semaine de ses prestations en télétravail structurel.

Pour le télétravailleur qui preste à temps partiel, ce maximum est réduit à due concurrence.

Les membres du personnel qui sont titulaires du grade de Conseiller Chef de service, de Conseiller, de Directeur d'administration ou de directeur de pôle ne peuvent pas effectuer leurs prestations en télétravail structurel mais ont accès au télétravail occasionnel.

Les télétravailleurs structurels et occasionnels effectuent leurs prestations en télétravail par jours complets, suivant le régime de travail dans lequel ils sont occupés. Les prestations en télétravail ne peuvent pas générer d'heures complémentaires ou supplémentaires.

Le télétravail structurel s'effectue sur la base de jours fixes, sauf circonstances exceptionnelles et accord préalable du supérieur hiérarchique. En cas de circonstances exceptionnelles, l'accord doit être donné par échange de courrier électronique selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa suivant.

La détermination des jours pendant lesquels le télétravail occasionnel est effectué peut se faire par échange de courrier électronique. Elle doit se faire, au plus tard, avant le début de la journée de travail et avoir reçu l'accord préalable particulier du supérieur hiérarchique par voie électronique.

L'application des règles susmentionnées doit rester compatible avec le principe de la continuité du service public. Le supérieur hiérarchique prend les mesures et décisions nécessaires pour assurer cette continuité.

Le télétravail structurel et le télétravail occasionnel peuvent être cumulés. Cependant, l'application concrète de ce cumul ne pourra pas avoir pour conséquence d'augmenter systématiquement la fréquence hebdomadaire de télétravail structurel fixé dans l'accord individuel du télétravailleur.

Art. 11. Le recours au télétravail ne modifie en rien le statut juridique du membre du personnel.

Les droits et obligations qui s'appliquent au télétravailleur sont identiques à ceux des autres membres du personnel du même employeur.

Art. 12. Les dispositions en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles restent entièrement applicables au télétravailleur.

Le télétravailleur informe sans délai l'employeur en cas de maladie ou d'accident du travail. Il fournit tout élément utile à la qualification de l'accident comme accident du travail.

Art. 13. L'employeur informe le télétravailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur dans l'institution en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection auprès du service interne pour la prévention et la protection au travail.

Art. 14. Le télétravailleur doit pouvoir accéder aux informations utiles concernant l'institution et le service.

Art. 15. § 1^{er}. L'employeur fournit, installe et prend en charge les équipements informatiques nécessaires au télétravail structurel. Il participe forfaitairement aux coûts de connexions et de communications liés au télétravail à concurrence de 20 euros par mois. Ce montant n'est pas lié à l'indice des prix à la consommation.

Le télétravailleur structurel peut utiliser ses propres équipements. Dans ce cas, les procédures de connexion sont fournies par l'employeur.

L'employeur ne fournit pas les équipements informatiques supplémentaires nécessaires au télétravail occasionnel. Il fournit cependant les procédures de connexion.

§ 2. L'employeur prend les mesures, en particulier en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur propose une assistance technique au télétravailleur, uniquement par rapport au matériel fourni. Cette assistance technique est accessible suivant l'horaire de travail en vigueur dans les locaux de l'employeur.

Le service chargé de la sécurité informatique de l'employeur peut, à tout moment, interrompre la connexion du télétravailleur lorsque l'intégrité et la sécurité des équipements informatiques de l'employeur sont menacées. Cette situation est considérée comme un cas de force majeure dans le chef du télétravailleur qui ne peut poursuivre l'exécution de ses tâches, sauf si l'interruption est due à un comportement fautif ou à une utilisation fautive des équipements informatiques mis à disposition, imputable au télétravailleur.

Art. 16. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés. Il respecte et se conforme aux règles de sécurité informatique en vigueur. A cet effet il se tient régulièrement informé des règlements de sécurité informatique diffusés par l'employeur.

Le télétravailleur ne peut utiliser le matériel mis à sa disposition à des fins privées.

Le télétravailleur est tenu d'informer immédiatement son supérieur hiérarchique en cas de défaillance du matériel ou de tout autre cas de force majeure l'empêchant d'exercer son travail. Dans ce cas, le télétravailleur doit venir exercer ses fonctions dans les locaux de son employeur ou prendre congé.

Le télétravailleur informe sans délai l'employeur en cas de vol ou d'endommagement par des tiers du matériel fourni et lui transmet les informations susceptibles de lui permettre d'obtenir réparation du préjudice subi.

Sauf en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère habituelle du télétravailleur, l'employeur prend en charge les coûts liés à la perte ou l'endommagement des équipements fournis et des données.

CHAPITRE IV. — *Durée et extinction de l'accord de télétravail*

Art. 17. § 1^{er}. L'accord de télétravail est à durée indéterminée.

§ 2. Le télétravailleur introduit une nouvelle demande préalable de principe en remplacement de l'accord visé à l'article 8, § 1^{er} s'il change de type de télétravail (structurel, occasionnel), s'il demande une modification des modalités pratiques du télétravail structurel, ou en cas de mutation interne ou de changement d'affectation.

§ 3. Le télétravail peut être suspendu dans des circonstances exceptionnelles, sur décision du supérieur hiérarchique si les nécessités du service l'exigent, ou à la demande du télétravailleur. Cette suspension est limitée dans le temps.

§ 4. Le télétravail prend fin :

1° suite à toute interruption de travail supérieure à six mois sans préjudice des congés de vacances annuelles. Le supérieur hiérarchique décide si le télétravail peut être maintenu selon les conditions fixées dans l'avenant ou l'acte unilatéral ;

2° lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, quelle que soit la manière dont elle se termine;

3° à l'initiative du télétravailleur par courrier ou courrier électronique adressé au supérieur hiérarchique;

4° à l'initiative du supérieur hiérarchique :

a) moyennant le respect d'une période de préavis de 30 jours. L'organe de direction notifie la décision au membre du personnel par l'envoi d'un courrier recommandé. Le préavis prend cours à dater du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi. Le télétravailleur peut introduire un recours dans un délai de sept jours ouvrables à dater de la prise de cours du préavis, par lettre recommandée, devant l'organe de direction. Le recours est suspensif;

b) avec effet immédiat et sans période de préavis préalable :

° dans le cas où le télétravailleur refuse de donner accès au lieu de télétravail pour la visite du service interne de prévention et de protection au travail ;

° en cas de mauvais usage ou de dégâts au matériel ou à l'infrastructure mis à disposition du télétravailleur, imputables à celui-ci ;

° en cas de non-respect des dispositions légales, réglementaires, disciplinaires, ou, le cas échéant, contractuelles, dans le chef du télétravailleur et sans préjudice de la possibilité d'entamer un procédure disciplinaire.

L'organe de direction notifie la décision au membre du personnel par l'envoi d'un courrier recommandé. La décision prend cours à dater du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi. Le télétravailleur peut introduire un recours dans un délai de sept jours ouvrables à dater de la prise de cours de la décision, par lettre recommandée, devant l'organe de direction.

5° si une fonction considérée comme compatible avec le télétravail devient une fonction incompatible au sens des articles 5, 1° et 6, 1° du présent arrêté.

§ 5. Sauf dans le cas où il est mis fin à la relation du travail, la fin du télétravail a pour conséquence que le membre du personnel réintègre les locaux de l'employeur.

Le matériel mis à disposition dans le cadre du télétravail est restitué à l'employeur.

CHAPITRE V. — *Dispositions finales*

Art. 18. Les membres du Collège ayant la fonction publique et la formation professionnelle dans leurs attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 13 juin 2017.

Par le Collège,
F. LAANAN
Présidente du Collège
C. JODOGNE
Membre du Collège chargée de la Fonction publique
D. GOSUIN
Membre du Collège chargé de la formation professionnelle

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2017/30791]

Besluit 2016/1043 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende telewerk

Het College van de Franse Gemeenschapscommissie,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, artikel 87 § 3 gewijzigd door de bijzondere wet van 8 augustus 1988;

Gelet op de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, artikel 79 § 1;

Gelet op het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 17 maart 1994 houdende oprichting van het "Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle", artikel 22 eerste lid :

Gelet op het advies van het beheerscomité van het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle gegeven op 28 oktober 2016;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën gegeven op 22 augustus 2016;

Gelet op het akkoord van het Collegelid belast met de Begroting gegeven op 29 september 2016;

Gelet op het protocol nr. 2017/11 van 20 april 2017 van het comité van sector XV van de Franse Gemeenschapscommissie;

Gelet op het evaluatieverslag over de impact van het besluit 2016/1043 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 4 mei 2017 op de respectieve situatie van mannen en vrouwen;

Gelet op het advies nr. 61.473/4 van de Raad van State, gegeven op 6 juni 2017, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van het Collegelid belast met Openbaar Ambt en van het Collegelid belast met Beroepsopleiding ;
Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Definities en toepassingsgebied*

Artikel 1. Dit besluit regelt, in toepassing van artikel 138 van de Grondwet, een aangelegenheid bedoeld in de artikelen 127 en 128 van de Grondwet.

Art. 2. Dit besluit is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden van de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie en het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle.

Dit besluit is ook van toepassing op de stagiairs wiens stage aanvangt na een arbeidsovereenkomst afgesloten met de werkgever en indien ze aan de volgende voorwaarden voldoen :

- met een voltijds ononderbroken arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest voor minstens zes maanden voor de stagiairs van niveau 2+, 2 en 3 en van minstens één jaar voor de stagiairs van niveau 1.

- In dezelfde functie zijn toegewezen als de functie waarin ze waren toegewezen in het kader van bovenvermeld arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het eerste lid, worden de contractuele personeelsleden uitgesloten uit het toepassingsgebied van dit besluit voor een periode overeenstemmend met de duur van de te volbrengen stage voor een benoeming in een equivalente graad (zes maanden of een jaar), waarbij deze periode van uitsluiting aanvangt vanaf de datum van aanwerving op voorwaarde dat deze na de datum van inwerkingtreding van dit besluit valt.

Bovendien, in afwijking van het eerste lid, worden de contractuele pedagogische personeelsleden van het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, naar het voorbeeld van de leden van niveau 1, uitgesloten uit het toepassingsgebied van dit besluit voor een periode overeenstemmend met de duur van één jaar, waarbij de periode van uitsluiting aanvangt vanaf de datum van aanwerving op voorwaarde dat deze na de datum van inwerkingtreding van dit besluit valt.

Art. 3. Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder :

1^o personeelslid : het statutair en contractueel personeel;

2^o woonplaats : de woonplaats of een andere vaste plaats die de telewerker buiten de lokalen van de werkgever uitkiest, mits toestemming van deze laatste;

3^o telewerk : elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij gebruik wordt gemaakt van de informatietechnologieën en waarin werk dat in de lokalen van de werkgever verricht kan worden op regelmatige of occasionele basis verricht wordt op de woonplaats van de telewerker;

4^o telewerker : een personeelslid dat telewerk verricht

5^o structurele telewerker : telewerker die gemiddeld op maandbasis ten minste één dag per week telewerk verricht;

6° occasionele telewerker : telewerker die niet op regelmatige basis telewerk verricht en maximaal drie dagen per maand telewerk verricht;

7° werkgever : de instellingen bedoeld in het eerste artikel;

8° hiërarchische meerdere :

Voor de Franse Gemeenschapscommissie verstaat men “de hiërarchische meerdere van ten minste rang 13”;

Voor het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, verstaat men “de ambtenaar aangeduid om de directie van een dienst, afdeling of pool uit te oefenen”;

9° directieorgaan :

Voor de Franse Gemeenschapscommissie verstaat men “de Directieraad”;

Voor het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, verstaat men “de leidend ambtenaar van rang 16”;

10° werkdagen : elke dag van de week uitgezonderd zaterdagen, zondagen, feestdagen of gelijkgestelde dagen.

HOOFDSTUK II. — *Procedure en behandeling van de voorafgaandelijke principeaanvraag voor telewerk*

Art. 4. § 1 Het personeelslid kan op om het even welk moment van het jaar een individuele voorafgaandelijke principeaanvraag indienen bij zijn hiërarchische meerdere door middel van het hiervoor bestemd formulier.

§ 2. De hiërarchische meerdere behandelt de voorafgaandelijke principeaanvraag voor structureel telewerk en maakt zijn met redenen omkleed advies over aan de dienst die belast is met het beheer van de human resources. Indien de hiërarchische meerdere zijn met redenen omkleed advies niet heeft overgemaakt binnen vijftien dagen na ontvangst van de aanvraag, wordt zijn advies gunstig geacht.

Elke maand wordt een lijst met voorafgaandelijke principeaanvragen voor structureel telewerk opgesteld door de dienst die belast is met het beheer van de human resources. Deze laatste verstuurt de lijst met de met redenen omklede adviezen van de hiërarchische meederen naar het directieorgaan. Deze laatste neemt een beslissing binnen vijftien dagen na ontvangst van bovenvermelde lijst.

Bij een ongunstig gemotiveerd advies van de hiërarchische meerdere of ongunstige beslissing van het directieorgaan, wordt de kandidaat op zijn vraag gehoord door deze laatste. Hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Het directieorgaan kan, op het einde van deze hoorzitting, een gunstige beslissing nemen.

Bij een gunstige beslissing van het directieorgaan, wordt de in artikel 8, § 1, eerste lid voorziene overeenkomst gesloten.

§ 3. De hiërarchische meerdere behandelt de voorafgaandelijke principeaanvraag voor occasioneel telewerk en maakt zijn beslissing over aan de dienst die belast is met het beheer van de human resources.

Bij ongunstige beslissing van de hiërarchische meerdere wordt de kandidaat op zijn vraag gehoord door het directieorgaan. Hij kan zich laten bestaan door de persoon van zijn keuze. Het directieorgaan kan, op het einde van deze hoorzitting, een gunstige beslissing nemen.

Bij een gunstige beslissing van de hiërarchische meerdere of van het directieorgaan, wordt de in artikel 8, § 1, voorziene overeenkomst gesloten.

Art. 5. Het personeelslid kan toestemming krijgen om structureel telewerk te verrichten als deze laatste de volgende voorwaarden vervult :

1° het telewerk is verenigbaar met de functie. Hiervoor stelt het directieorgaan minstens een keer per jaar een lijst op met functies die niet verenigbaar zijn met telewerk;

2° een met redenen omkleed advies hebben gekregen van de hiërarchische meerdere;

3° een gunstige beslissing hebben gekregen van het directieorgaan.

Art. 6. Het personeelslid kan toestemming krijgen om occasioneel telewerk te verrichten als deze laatste de volgende voorwaarden vervult :

1° het telewerk is verenigbaar met de functie, hiervoor stelt het directieorgaan minstens een keer per jaar een lijst op met functies die niet verenigbaar zijn met telewerk;

2° een gunstige beslissing hebben gekregen van de hiërarchische meerdere of van het directieorgaan.

Art. 7. De hiërarchische meerdere maakt afspraken met de telewerker, stelt hem in kennis over de uit te voeren taken en de te halen doelstellingen, alsook over de methodes om het verrichte werk te beoordelen.

Het niet naleven van deze afspraken kan aanleiding geven tot het opzeggen van de voorafgaandelijke principetoelating voor telewerk door de hiërarchische meerdere overeenkomstig de modaliteiten voorzien in artikel 17.

Art. 8. § 1.. De werkgever en de telewerker bepalen samen de uitvoeringsvoorwaarden van het telewerk en dit uiterlijk de laatste dag van de maand voorafgaandelijk aan de maand waarin de toelating voor het telewerk start.

Voor de personeelsleden in dienst genomen in het kader van een arbeidsovereenkomst, maakt het in het eerste lid bedoelde akkoord het voorwerp uit van een bijlage bij hun arbeidsovereenkomst.

Voor de statutaire personeelsleden van de diensten van het College maakt de beslissing van de werkgever tot akteneming van het in het eerste lid bedoelde akkoord het voorwerp uit van een besluit genomen door de leidend ambtenaar.

Voor de statutaire personeelsleden van het Institut bruxellois francophone pour la formation professionnelle, maakt de beslissing van de werkgever tot akteneming van het in het eerste lid bedoelde akkoord het voorwerp uit van een schrijven betekend door de leidend ambtenaar.

§ 2. Het in § 1 bedoelde akkoord vermeldt ten minste het volgende :

1° de woonplaats waar telewerk uitgeoefend wordt;

2° de arbeidstijdregeling indien deze afwijkt van de regeling die van kracht is op het personeelslid wanneer hij zich op zijn werkplaats bevindt;

3° het begin en de wijze van beëindigen van het telewerk-akkoord;

4° de toestemming van de telewerker betreffende de toegang tot zijn woonplaats, van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk tijdens de stamtijden;

6° de verbintenis van de telewerker tot naleving van de door de werkgever opgelegde regels inzake informaticaveiligheid;

7° de verbintenis van de telewerker tot het volgen van de opleidingen voor telewerken, georganiseerd door de werkgever, inzonderheid deze die betrekking hebben op de regels inzake informaticaveiligheid.

HOOFDSTUK III. — *Organisatorische aspecten van het telewerk*

Art. 9. De telewerker is in principe gehouden aan dezelfde arbeidstijdregeling als gedurende de op de werkvloer van de werkgever verrichte uren. Indien afgeweken wordt van de van toepassing zijnde arbeidstijdregeling, geeft de werkgever een voorafgaandelijke toestemming waarbij rekening gehouden wordt met de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

Art. 10. De telewerker die voltijds presteert, mag niet meer dan twee dagen per week zijn prestaties in structureel telewerk verrichten.

Voor de telewerker die halftijds presteert, wordt dit maximum evenredig verlaagd.

De personeelsleden die houder zijn van de graad van Adviseur Dienstchef, Adviseur, Directeur van het bestuur of afdelingsdirecteur, mogen hun prestaties niet in structureel telewerk verrichten maar hebben toegang tot occasioneel telewerk.

De structurele en occasionele telewerkers verrichten hun prestaties in telewerk per volledige dagen, volgens het arbeidsregime waarin ze tewerkgesteld zijn. De prestaties in telewerk mogen geen bijkomende uren of overuren meebrengen.

Het structureel telewerk wordt verricht op basis van vaste dagen, behoudens uitzonderlijke omstandigheden en voorafgaandelijk akkoord van de hiërarchische meerdere. Bij uitzonderlijke omstandigheden dient het akkoord gegeven te worden door uitwisseling van elektronische zending volgens dezelfde modaliteiten als diegenen voorzien in volgende lid.

De vastlegging van de dagen waarop het occasioneel telewerk wordt verricht, kan gebeuren door uitwisseling van elektronische zendingen. Deze dient ten laatste voor het begin van de werkdag te gebeuren, en dient

het bijzonder voorafgaandelijk akkoord via elektronische weg van de hiërarchische meerdere verkregen te hebben.

De toepassing van de hierboven voorziene regels dient compatibel te blijven met het principe van de continuïteit van de openbare dienst. De directe hiërarchische meerdere neemt de nodige maatregelen en

beslissingen om deze continuïteit te verzekeren.

Het structureel en occasioneel telewerk mogen gecumuleerd worden. De concrete toepassing van deze cumul zal echter niet tot gevolg mogen hebben systematisch de wekelijkse frequentie van telewerk vastgelegd in het individueel akkoord van de telewerker te verhogen.

Art. 11. De overschakeling naar telewerk heeft geen enkele invloed op de rechtspositie van het personeelslid.

De telewerker geniet dezelfde rechten en heeft dezelfde plichten als de andere personeelsleden tewerkgesteld bij dezelfde werkgever.

Art. 12. De bepalingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten blijven volledig op de telewerker van toepassing.

De telewerker informeert onverwijld de werkgever bij ziekte of arbeidsongeval. Hij bezorgt hem alle gegevens die nuttig zijn voor de kwalificatie van het ongeval als ongeval in dienst en door de dienst.

Art. 13. De werkgever informeert de telewerker omtrent de bescherming- en preventiemaatregelen die van kracht zijn in de instelling inzake veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder de eisen inzake beeldschermapparatuur.

De telewerker kan een inspectiebezoek aanvragen bij de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 14. De telewerker moet toegang kunnen hebben tot de nuttige informatie met betrekking tot de instelling en de dienst.

Art. 15. § 1. De werkgever verschaft, installeert en onderhoudt de informaticatoestellen die nodig zijn voor het structureel telewerk. Hij neemt deel aan de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk ten belope van 20 euro per maand. Dit bedrag is niet verbonden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen.

De structurele telewerker kan zijn eigenapparatuur gebruiken. In dat geval worden de verbindingsprocedures verschaft door de werkgever.

De werkgever verschaft geen bijkomende informaticatoestellen nodig voor het occasioneel telewerk. Hij levert echter de verbindingsprocedures.

§ 2. De werkgever neemt maatregelen, 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 stelt de telewerker een technische ondersteuning voor, enkel voor het verschaft materiaal. Deze technische ondersteuning is bereikbaar volgens het van toepassing zijnde arbeidsuurrooster in de lokalen van de werkgever.

De dienst bevoegd voor de informatica-veiligheid van de werkgever kan op elk moment de verbinding van de telewerker onderbreken wanneer de integriteit en de veiligheid van de informaticatoestellen van de werkgever bedreigd worden. Deze toestand moet als een overmacht in hoofde van de telewerker beschouwd worden die zijn taken niet kan voltooien, behalve indien de onderbreking te wijten is aan verkeerd gedrag of verkeerd gebruik van de ter beschikking gestelde informaticatoestellen, in hoofde van de telewerker.

Art. 16. De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij respecteert en past de toepasselijke regels inzake informatica-veiligheid toe. Ten dien einde informeert hij zich over de reglementen inzake informatica-veiligheid die verspreid worden door de werkgever.

Hij gebruikt het ter zijn beschikking gesteld materiaal niet voor private doelstellingen.

De telewerker is verplicht om zijn hiërarchische meerdere onmiddellijk op de hoogte te brengen van een defect aan de apparatuur of een ander geval van overmacht waardoor hij niet bij machte is zijn werk uit te voeren. In dat geval moet de telewerker zijn werkzaamheden komen uitvoeren in de lokalen van zijn werkgever of verlof nemen.

De telewerker verwittigt onmiddellijk de werkgever in geval van diefstal of beschadiging van het verschaft materiaal door derden en verstrekt hem informatie met het oog op schadeherstel.

Behalve in geval van bedrog, zware fout of gebruikelijke lichte fout van de telewerker, draagt de werkgever de kosten i.v.m. het verlies of de beschadiging van de verschaft toestellen en de gegevens.

HOOFDSTUK IV. — *Duur en beëindiging van het akkoord inzake telewerk*

Art. 17. § 1. Het akkoord inzake telewerk is van onbepaalde duur.

§ 2. De telewerker dient een nieuwe voorafgaandelijke principeaanvraag in ter vervanging van het akkoord bedoeld in artikel 8, 1 indien hij verandert van type telewerk (structureel, occasioneel), indien hij een wijziging van de praktische modaliteiten van het structureel telewerk vraagt, of bij interne mutatie of bij verandering van affectatie.

§ 3 Het telewerk kan in uitzonderlijke omstandigheden opgeschort worden op beslissing van de hiërarchische meerdere indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist of op vraag van de telewerker. Deze opschorting is beperkt in de tijd.

§ 4. Het telewerk neemt een einde :

1° bij elke werkonderbreking van meer dan zes maanden maanden zonder rekening te houden met het jaarlijks verlof. De hiërarchische meerdere beslist of het telewerk behouden kan worden volgens de modaliteiten vastgelegd in de bijlage of een eenzijdige rechtshandeling;

2° wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsverhouding ongeacht de wijze van beëindiging;

3° op initiatief van de telewerker via een geschrift of e-mail te richten naar zijn hiërarchische meerdere;

4° op initiatief van de directe hiërarchische meerdere :

a) mits het respecteren van een opzegtermijn van 30 dagen. De directieorgaan deelt de beslissing per aangetekende brief mede aan het personeelslid. De opzeg begint te lopen vanaf de derde werkdag volgend op de verzending per aangetekende brief, waarbij de postdatum als bewijs geldt. De telewerker kan een binnen een termijn van zeven werkdagen volgend op het ingangstijdstip van de opzeggingstermijn, per aangetekende brief, beroep aantekenen bij een directieorgaan. Het beroep is opschortend;

b) met onmiddellijke ingang en zonder voorafgaande opzegtermijn :

° in geval de telewerker weigert toestemming te verlenen voor een bezoek van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk;

° in geval van misbruik of beschadiging door de telewerker van het materiaal of de aan hem ter beschikking gestelde infrastructuur;

° in geval van niet-naleving door de telewerker van de geldende wettelijke, reglementaire of disciplinaire bepalingen en, in voorkomend geval, ook van de contractuele bepalingen onverminderd de mogelijkheid tot het opstarten van een tuchtprocedure.

a) Het directieorgaan deelt de beslissing per aangetekende brief mede aan het personeelslid. De beslissing begint te lopen vanaf de derde werkdag volgend op de verzending van de aangetekende brief waarbij de postdatum als bewijs geldt. De telewerker kan een binnen een termijn van zeven werkdagen volgend op het ingangstijdstip van de beslissing, per aangetekende brief, beroep aantekenen bij een directieorgaan.

5° indien een functie beschouwd als verenigbaar met telewerk een functie wordt die onverenigbaar is in de zin van de artikelen 5, 1° en 6, 1° van dit besluit.

§ 5. Behoudens in het geval dat aan de arbeidsverhouding een einde wordt gemaakt, heeft de beëindiging van telewerk tot gevolg dat het personeelslid terugkeert naar de kantoren van de werkgever.

Het ter beschikking gestelde materiaal in het kader van telewerk wordt aan de werkgever teruggegeven.

HOOFDSTUK V. — *Slotbepalingen*

Art. 18. De Collegeleden belast met Ambtenarenzaken en Beroepsopleiding worden, elk voor wat hen betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 13 juni 2017.

Voor het College,

F. LAANAN

Voorzitster van het College

C. JODOGNE

Collegelid belast met Ambtenarenzaken

D. GOSUIN

Collegelid belast met Beroepsopleiding