

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2021/201165]

28 MARS 2021. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus.

**Art. 2.** Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 28 mars 2021.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Note

(1) Référence au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—  
Annexe

**Conseil national du Travail**

*Convention collective de travail n° 149 du 26 janvier 2021*

Télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus (Convention enregistrée le 17 février 2021 sous le numéro 163266/CO/300)

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et en particulier le titre 1<sup>er</sup>, chapitre II, articles 16 à 25;

Vu la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85bis du 27 février 2008;

Vu la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, titre 2 - chapitre 2, section 2, articles 22 à 28;

Vu la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, titre 2 - chapitre 2, section 2, articles 15 à 17;

Vu les arrêtés ministériels portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, adoptés depuis mars 2020, qui ont rendu le télétravail obligatoire ou recommandant celui-ci dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus;

Considérant la situation exceptionnelle à laquelle est confrontée la Belgique en général et le monde du travail en particulier en vue de lutter contre la propagation de la maladie de la COVID-19 depuis le 1<sup>er</sup> mars 2020;

Considérant le caractère évolutif de la situation du coronavirus COVID-19;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2021/201165]

28 MAART 2021. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis.

**Art. 2.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 28 maart 2021.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—  
Bijlage

**Nationale Arbeidsraad**

*Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021*

Aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis (Overeenkomst geregistreerd op 17 februari 2021 onder het nummer 163266/CO/300)

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

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het bijzonder titel I, hoofdstuk II, artikelen 16 tot 25;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85bis van 27 februari 2008;

Gelet op de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, titel 2 - hoofdstuk 2, afdeling 2, artikelen 22 tot 28;

Gelet op de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, titel 2 - hoofdstuk 2, afdeling 2, artikelen 15 tot 17;

Gelet op de sinds maart 2020 aangenomen ministeriële besluiten houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, die telewerk verplicht hebben gemaakt of telewerk aanbevelen in het raam van de maatregelen om de opmars van het coronavirus tegen te gaan;

Overwegende de uitzonderlijke situatie waarmee België in het algemeen en de arbeidswereld in het bijzonder te maken krijgen met het oog op de strijd tegen de verspreiding van de COVID-19-ziekte sinds 1 maart 2020;

Overwegende het evolutieve karakter van de situatie in verband met het COVID-19-coronavirus;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
  - les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
  - « de Boerenbond »;
  - la Fédération wallonne de l'Agriculture;
  - l'Union des entreprises à profit social;
  - 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 26 janvier 2021, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

Art. 2. La présente convention s'applique au télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques dans le cadre des mesures prises pour lutter contre la propagation du coronavirus.

Art. 3. La présente convention s'applique aux entreprises qui, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2021, n'ont pas élaboré de régime de télétravail tel que prévu par la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail ou le télétravail occasionnel tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La présente convention ne s'applique pas aux accords existants au sein des entreprises. Par accords existants, on entend :

- les conventions collectives de travail, ou les accords individuels, ou les politiques de télétravail élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises

et qui

- sont conclus ou adoptés dans les entreprises avant la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Commentaire

La présente convention est une convention collective de travail supplétive.

Les accords existants restent applicables dans les situations où les autorités recommandent fortement ou imposent le télétravail dans le cadre des mesures de lutte contre le coronavirus.

La présente convention n'empêche pas de développer, au sein des entreprises, un instrument de durée indéterminée, par exemple en vue du télétravail structurel dans le cadre de la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail.

Art. 4. Les modalités d'application des principes de la présente convention pourront être précisées par des conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises ou par une modification du règlement de travail ou par des accords individuels ou par des politiques de télétravail communiquées, élaborés dans le respect des règles de la concertation sociale au sein des entreprises pour les compétences légales et conventionnelles des instances compétentes ou à défaut de telles instances, avec les travailleurs, pour tenir compte adéquatement des conditions particulières applicables aux entreprises.

Commentaire

Les accords individuels ou les politiques de télétravail précités doivent pouvoir être élaborés de manière flexible et être communiqués explicitement, par exemple par le biais de l'intranet, par courriel ou au moyen d'une réunion numérique. Il est nécessaire d'assurer une sécurité juridique pour toutes les parties concernées.

Hebben de volgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers :

- het Verbond van Belgische Ondernemingen;
  - de organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
  - de Boerenbond;
  - "la Fédération wallonne de l'Agriculture";
  - de Unie van de socialprofitondernemingen;
  - het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
  - het Algemeen Belgisch Vakverbond;
  - de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,
- op 26 januari 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

#### HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ze tewerkstellen.

Art. 2. Deze overeenkomst is van toepassing op het telewerk dat de overheidsinstanties verplicht gemaakt of aanbevolen hebben in het raam van de maatregelen om de opmars van het coronavirus tegen te gaan.

Art. 3. Deze overeenkomst is van toepassing op ondernemingen die op datum van 1 januari 2021 geen regeling van telewerk hebben uitgewerkt zoals voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 inzake telewerk of occasioneel telewerk zoals voorzien door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Deze overeenkomst is niet van toepassing op bestaande akkoorden in ondernemingen. Onder bestaande akkoorden wordt verstaan :

- de collectieve arbeidsovereenkomsten, of de individuele akkoorden, of de telewerkpolitie die zijn opgesteld met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de ondernemingen

en die

- in de ondernemingen gesloten of aangenomen zijn vóór de datum van 1 januari 2021.

Commentaar

Deze overeenkomst is een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst.

Bestaande akkoorden blijven toepasselijk in situaties waarin de overheid telewerk sterk aanbeveelt of verplicht in het kader van de maatregelen ter bestrijding van het coronavirus.

Deze overeenkomst verhindert niet om, binnen de ondernemingen, een instrument van onbepaalde duur uit te werken, bijvoorbeeld met het oog op het structureel telewerk in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk.

Art. 4. De nadere regels voor de toepassing van de principes van deze overeenkomst kunnen verduidelijkt worden in collectieve arbeidsovereenkomsten die op het niveau van de ondernemingen worden gesloten of door een wijziging van het arbeidsreglement of door individuele akkoorden of meegedeelde telewerkpolitie die zijn opgesteld met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de ondernemingen, voor de wettelijke en conventionele bevoegdheden van de bevoegde instanties, of bij ontstentenis van zulke instanties, met de werknemers, om op een adequate manier rekening te houden met de bijzondere voorwaarden die op de ondernemingen van toepassing zijn.

Commentaar

De vermelde individuele afspraken of telewerkpolitie moeten op een flexibele manier tot stand kunnen komen en worden uitdrukkelijk gecommuniceerd, bijvoorbeeld via intranet, via e-mail of via digitale vergadering. Er moet voor alle betrokken partijen voor rechtszekerheid worden gezorgd.

CHAPITRE II. — *Portée et objet*

Art. 5. La présente convention a pour objet de prévoir pour le télétravail, tel que visé à l'article 2 de la présente convention, à la fois :

- des principes et un cadre de référence permettant de préciser certains points au sein des entreprises par des accords, conformément au chapitre III de la présente convention, afin d'assurer la sécurité juridique pour chacune des parties ainsi que le bon déroulement du télétravail rendu obligatoire ou recommandé par les autorités publiques lors de la crise sanitaire de la COVID-19;

- la politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail. Le chapitre IV constitue un bref résumé des dispositions légales existantes en matière de bien-être au travail, contient des éléments spécifiques et a pour objectif de servir d'aide et de ligne directrice pour les entreprises qui appliquent la présente convention.

CHAPITRE III. — *Principes et cadre de référence*

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et obligations en matière de conditions de travail que ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Dans le cadre de la présente convention et conformément aux accords stipulés aux articles 7 et suivants, le télétravailleur est informé, le cas échéant, notamment quant aux conditions de travail spécifiques, complémentaires ou dérogatoires à celles appliquées lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

Art. 7. Des accords doivent intervenir pour chaque télétravailleur, selon les modalités de l'article 4, concernant :

- la mise à disposition par l'employeur des équipements et de l'assistance technique nécessaires au télétravail, par exemple la mise à disposition d'un ordinateur portable;

- en cas d'utilisation des propres équipements du télétravailleur, la prise en charge par l'employeur des frais d'installation des programmes informatiques pertinents, des frais d'utilisation, de fonctionnement et d'entretien et d'amortissement;

- les frais de connexion supplémentaires.

Ces accords prennent en compte le cadre plus global de l'ensemble des coûts et frais ou compensations versés par l'employeur au télétravailleur en période de crise sanitaire du coronavirus.

Art. 8. § 1<sup>er</sup>. Le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise.

§ 2. Les modalités des horaires de travail sont spécifiées, si nécessaire, comme prévu à l'article 11 de la présente convention.

§ 3. La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux appliqués lorsqu'il est occupé dans les locaux de l'employeur.

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. L'employeur a la possibilité d'exercer, de manière adéquate et proportionnée, un contrôle sur les résultats et/ou l'exécution du travail.

Le télétravailleur est informé de la façon dont le contrôle est, le cas échéant, exercé.

§ 2. Le contrôle s'effectue dans le respect de la vie privée du télétravailleur et de la législation applicable en la matière, en ce compris le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

§ 3. La protection des données de l'entreprise utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles doit être assurée.

Le télétravailleur est informé par l'employeur des règles de l'entreprise qui concernent la protection des données et en particulier des restrictions et sanctions quant à l'usage des équipements et outils informatiques.

## Commentaire

Quant aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2 du présent article, il ne s'agit pas, pour l'employeur, d'effectuer un contrôle continu mais de la possibilité, pour celui-ci, de pouvoir vérifier, de manière appropriée et proportionnelle, si le travail à réaliser dans le cadre du télétravail a effectivement et correctement été accompli.

HOOFDSTUK II. — *Draagwijdte en voorwerp*

Art. 5. Deze overeenkomst is bedoeld om voor het telewerk zoals beoogd in artikel 2 van deze overeenkomst, tegelijk te voorzien in :

- principes en een referentiekader ter verduidelijking van bepaalde punten binnen de ondernemingen via afspraken, overeenkomstig hoofdstuk III van deze overeenkomst, om de rechtszekerheid te vrijwaren voor elk van de partijen, alsook het goede verloop van het telewerk dat de overheidsinstanties tijdens de COVID-19-gezondheids crisis verplicht gemaakt of aanbevolen hebben;

- het beleid voor welzijn op het werk dat specifiek samenhangt met telewerk. Hoofdstuk IV is een beknopte samenvatting van de bestaande wettelijke bepalingen inzake welzijn op het werk, bevat specifieke elementen en dient als hulp en leidraad voor de ondernemingen die deze overeenkomst toepassen.

HOOFDSTUK III. — *Principes en referentiekader*

Art. 6. § 1. De telewerker geniet dezelfde rechten en plichten inzake arbeidsvoorwaarden dan die die worden toegepast wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt.

§ 2. In het raam van deze overeenkomst en overeenkomstig de afspraken vermeld in de artikelen 7 en volgende, wordt de telewerker desgevallend onder meer geïnformeerd over de specifieke arbeidsvoorwaarden ter aanvulling of afwijking van de arbeidsvoorwaarden die worden toegepast wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt.

Art. 7. Voor elke telewerker moeten volgens de nadere regels in artikel 4 afspraken gemaakt worden over :

- de terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor het telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning, bijvoorbeeld de terbeschikkingstelling van een draagbare computer;

- in geval van gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker, de vergoeding of betaling door de werkgever van kosten inzake installatie van relevante informaticaprogramma's, gebruiks-, werkings-, onderhouds- en afschrijvingskosten;

- de bijkomende verbindingskosten.

Die afspraken houden rekening met het globalere kader van het geheel van kosten of compensaties die tijdens de coronavirus-gezondheids crisis door de werkgever aan de telewerker worden betaald.

Art. 8. § 1. Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk.

§ 2. Indien nodig worden de nadere regels voor de uurroosters gespecificeerd zoals bepaald in artikel 11 van deze overeenkomst.

§ 3. De werkbelasting en prestatienormen van de telewerker zijn dezelfde als die die worden toegepast wanneer hij op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt.

Art. 9. § 1. De werkgever heeft de mogelijkheid om op gepaste en proportionele wijze controle uit te oefenen op de resultaten en/of de uitvoering van het werk.

De telewerker wordt geïnformeerd over de manier waarop die controle desgevallend gebeurt.

§ 2. De controle gebeurt met inachtneming van de persoonlijke levenssfeer van de telewerker en de ter zake geldende wetgeving, met inbegrip van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming).

§ 3. De bescherming van de gegevens van de onderneming die door de telewerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, moet gewaarborgd zijn.

De werkgever informeert de telewerker omtrent de regels van de onderneming inzake de bescherming van gegevens en in het bijzonder omtrent de beperkingen en sancties ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur en -tools.

## Commentaar

Wat betreft de paragrafen 1 en 2 van dit artikel gaat het er voor de werkgever niet om om een voortdurende controle uit te voeren, maar om de mogelijkheid die hij heeft om op gepaste en proportionele wijze te kunnen nagaan of de in het raam van telewerk uit te voeren werkzaamheden daadwerkelijk en correct werden verricht.

Quant au paragraphe 2 du présent article, la législation applicable quant à la protection de la vie privée du télétravailleur vise notamment :

- les deux lois qui encadrent la mise en œuvre du règlement général sur la protection des données, à savoir la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et la loi du 10 septembre 2018 instituant le comité de sécurité de l'information et modifiant diverses lois concernant la mise en œuvre du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE;

- 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.

Art. 10. § 1<sup>er</sup>. Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que lorsqu'ils sont occupés dans les locaux de l'employeur.

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

Les représentants des travailleurs doivent bénéficier des facilités nécessaires pour une communication effective avec les télétravailleurs et notamment des équipements et des outils numériques leur permettant de remplir leurs obligations.

#### Commentaire

L'accord-cadre européen du 23 juin 2020 des partenaires sociaux européens sur la numérisation porte entre autres sur la communication des télétravailleurs avec les représentants des travailleurs et vice versa et vise par exemple la fourniture de tableaux d'affichage numériques.

Art. 11. Pour chaque télétravailleur, les éléments suivants sont discutés et des accords interviennent à leur sujet dans la mesure du possible et selon les modalités de l'article 4 :

§ 1<sup>er</sup>. Si nécessaire, les modalités des horaires de travail. A défaut d'accords contraignants spécifiques, le télétravailleur suit en principe les horaires qu'il aurait dû respecter dans l'entreprise elle-même, en tenant compte de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la présente convention et du § 3 de la présente disposition;

§ 2. Les modalités du contrôle quant aux résultats à atteindre et/ou aux critères d'évaluation;

§ 3. L'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur qui consistent en des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise et conformément à l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la présente convention et au § 1<sup>er</sup> de la présente disposition plus particulièrement pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée. Les moyens pour joindre le télétravailleur peuvent être précisés.

#### Commentaire

Quant aux paragraphes 2 et 3 de la présente disposition, les accords peuvent tenir compte de la particularité de l'exécution du travail dans un environnement privé. Des contacts à des moments déterminés peuvent par exemple être prévus.

#### CHAPITRE IV. — Politique du bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail

Art. 12. § 1<sup>er</sup>. Les télétravailleurs sont informés quant à la politique de l'entreprise en matière de bien-être au travail liée spécifiquement au télétravail, élaborée dans le respect de la concertation sociale au sein du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise, pour les compétences légales qui sont les siennes, ou à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, avec la délégation syndicale et à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail et de délégation syndicale, avec les travailleurs.

Plus particulièrement, les télétravailleurs reçoivent de l'employeur, des informations et des instructions sur les mesures de prévention, en particulier sur l'aménagement du poste de travail, sur la bonne utilisation des écrans de visualisation et sur le support disponible au niveau technique et informatique. Ces informations, instructions et mesures de prévention sont basées sur une analyse des risques multidisciplinaire.

§ 2. L'analyse des risques tient également compte de la dimension psychosociale et des aspects relatifs à la santé qui sont propres au télétravail, y compris la possibilité d'une intervention psychosociale informelle ou formelle et la possibilité d'une consultation spontanée du conseiller en prévention-médecin du travail.

Wat paragraaf 2 van dit artikel betreft, bedoelt de geldende wetgeving betreffende de bescherming van het privéleven van de telewerker met name :

- de twee wetten ter omkadering van de uitvoering van de algemene verordening gegevensbescherming, namelijk de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en de wet van 10 september 2018 tot oprichting van het informatieveiligheidscomité en tot wijziging van diverse wetten betreffende de uitvoering van verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG;

- 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.

Art. 10. § 1. De telewerkers hebben dezelfde collectieve rechten als wanneer ze op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

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

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

#### Commentaar

Het Europees kaderakkoord van 23 juni 2020 van de Europese sociale partners over digitalisering betreft onder meer de communicatie van de telewerkers met de werknemersvertegenwoordigers en vice versa en beoogt bijvoorbeeld het voorzien van digitale mededelingenborden.

Art. 11. Voor iedere telewerker worden de volgende elementen besproken en in de mate van het mogelijke en volgens de modaliteiten voorzien in artikel 4, afspraken gemaakt over de volgende elementen :

§ 1. De nadere regels voor de uurroosters indien nodig. Bij ontstentenis van specifieke andersluidende afspraken volgt de telewerker in principe de uurroosters die hij zou hebben moeten naleven in de onderneming rekening houdende met artikel 8, § 1 van deze overeenkomst en § 3 van deze bepaling;

§ 2. De nadere regels voor de controle op de te behalen resultaten en/of de beoordelingscriteria;

§ 3. De bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de telewerker die bestaan uit de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker te bereiken moet zijn of niet te bereiken is, tijdens de in de onderneming geldende arbeidsduur en overeenkomstig artikel 8, § 1 van deze overeenkomst en § 1 van deze bepaling meer bepaald om rekening te houden met de afstemming telewerk en privéleven. De middelen om de telewerker te bereiken, kunnen gepreciseerd worden.

#### Commentaire

Wat betreft de paragrafen 2 en 3 van deze bepaling kan in de afspraken rekening gehouden worden met de bijzonderheid van de uitvoering van het werk in een privé-omgeving. Er kan bijvoorbeeld voorzien worden in contacten op welbepaalde ogenblikken.

#### HOODFSTUK IV. — Beleid voor welzijn op het werk specifiek in verband met telewerk

Art. 12. § 1. De telewerkers worden geïnformeerd over het beleid van de onderneming inzake welzijn op het werk specifiek in verband met telewerk dat is uitgewerkt met inachtneming van het sociaal overleg binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming voor de wettelijke bevoegdheden die het toekomt, of bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk, met de vakbondsafvaardiging, of bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming op het werk en vakbondsafvaardiging, met de werknemers.

De telewerkers krijgen van de werkgever meer bepaald informatie en richtlijnen over de preventiemaatregelen, in het bijzonder over de inrichting van de werkpost, het goede gebruik van de beeldschermen en de beschikbare ondersteuning op het vlak van techniek en informatica. Die informatie, richtlijnen en preventiemaatregelen zijn gebaseerd op een multidisciplinaire risicoanalyse.

§ 2. De risicoanalyse houdt ook rekening met de psychosociale dimensie en met de gezondheidsaspecten eigen aan telewerk, inclusief de mogelijkheid van een informele of formele psychosociale interventie en de mogelijkheid tot spontane raadpleging van de preventieadviseur-arbeidsarts.

Art. 13. Les télétravailleurs sont informés des noms et des coordonnées des personnes suivantes, ainsi que du soutien qu'elles offrent : le supérieur hiérarchique direct, les conseillers en prévention compétents pour la sécurité au travail, la médecine du travail et les aspects psychosociaux du service interne ou externe de prévention, ainsi que, le cas échéant, la ou les personne(s) de confiance.

Art. 14. Les télétravailleurs peuvent contacter les personnes visées à l'article 13 de la présente convention par le biais des moyens appropriés.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des adaptations du poste de travail peuvent être proposées conformément à la procédure prévue dans le Code du bien-être au travail.

#### Commentaire

Les moyens appropriés visés au premier alinéa de la présente disposition sont, par exemple, l'envoi de photos ou des vidéoconférences. Compte tenu du contexte sanitaire, les visites d'inspection des services de prévention ne sont en effet pas appropriées.

Art. 15. L'employeur prend les mesures appropriées pour maintenir les liens des télétravailleurs avec les collègues et avec l'entreprise et pour prévenir l'isolement. Dans ce cadre, il accorde une attention particulière aux télétravailleurs vulnérables. L'employeur peut, entre autres, planifier des moments de retour bien organisés et limités, dans le respect des règles sanitaires.

#### Commentaire

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par « télétravailleurs vulnérables », les télétravailleurs qui, par exemple en raison de leur situation personnelle, familiale et/ou de logement, sont confrontés à des pressions supplémentaires lors du télétravail.

Art. 16. La ligne hiérarchique et les télétravailleurs reçoivent une information et si nécessaire, une formation adéquate, portant sur les modalités et les spécificités du télétravail.

#### CHAPITRE V. — Durée

Art. 17. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 28 mars 2021.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2021/40985]

28 MARS 2021. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 98/7 du 3 mars 2021, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande du Conseil national du Travail;  
Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail n° 98/7 du 3 mars 2021, reprise en annexe, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 98 du 20 février 2009 concernant les éco-chèques.

Art. 13. De telewerkers worden geïnformeerd over de namen en contactgegevens en de ondersteuning geboden door de direct leidinggevende, de preventieadviseurs bevoegd voor arbeidsveiligheid, arbeids-geneeskunde en psychosociale aspecten van de interne of externe preventiedienst, en desgevallend van de vertrouwensperso(o)n(en).

Art. 14. De telewerkers kunnen de in artikel 13 van deze overeenkomst bedoelde personen op de gepaste manieren contacteren.

Waar nodig kunnen aanpassingen aan de werkpost voorgesteld worden conform de procedure voorzien in de Codex welzijn op het werk.

#### Commentaar

De in het eerste lid van deze bepaling bedoelde gepaste manieren zijn bijvoorbeeld het versturen van foto's of videoconferenties. Gelet op de gezondheidssituatie zijn de inspectiebezoeken van de preventiediensten immers niet gepast.

Art. 15. De werkgever neemt passende maatregelen om de verbondenheid van de telewerkers met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Daarbij besteedt hij bijzondere aandacht aan kwetsbare telewerkers. De werkgever kan onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten inplannen met respect voor de sanitaire voorschriften.

#### Commentaar

Voor de toepassing van deze overeenkomst worden met "kwetsbare telewerkers" de telewerkers bedoeld die bijvoorbeeld door hun persoonlijke situatie, gezins- en/of huisvestingssituatie tijdens het telewerk met bijkomende spanningen te maken hebben.

Art. 16. De hiërarchische lijn en de telewerkers krijgen informatie en, indien nodig, een gepaste opleiding over de modaliteiten en specificiteiten van telewerk.

#### HOOFDSTUK V. — Duur

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde tijd.

Ze treedt buiten werking op 31 december 2021.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2021.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2021/40985]

28 MAART 2021. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98/7 van 3 maart 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques (1)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad;  
Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98/7 van 3 maart 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques.