

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2012-2013

7 JANVIER 2013

Proposition de loi visant à définir les délais de réintégration d'un télétravailleur au sein de l'entreprise qui l'occupe et introduisant une période de protection contre le licenciement

(Déposée par Mme Fabienne Winckel)

DÉVELOPPEMENTS

Le télétravail est un phénomène en expansion dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne. La proportion moyenne de salariés pratiquant le télétravail dans les vingt-sept États membres de l'UE est passée de 5 % environ en 2000 à 7 % en 2005. Les analystes prévoyaient 17 millions de télétravailleurs en 2010 et ce chiffre ne devrait cesser d'augmenter à l'avenir.

Dans certains pays, le taux d'augmentation est nettement plus élevé, le record ayant été observé en République tchèque et au Danemark où près d'un salarié sur sept a régulièrement recours au télétravail. La Belgique est également particulièrement impliquée dans ce phénomène étant donné que des taux supérieurs à la moyenne ont également été relevés dans les pays du Benelux.

L'émergence de cette nouvelle forme de travail a, en effet, été facilitée par l'évolution et la démocratisation des nouvelles technologies qui réunissent les conditions indispensables au développement du télétravail.

Le télétravail constitue un élément positif pour les travailleurs qui trouvent des avantages à travailler à domicile et à réduire leurs déplacements, qu'il s'agisse d'aménagement du temps de travail et d'une meilleure conciliation avec la vie privée, de confort et d'amélioration des conditions de travail ou encore d'adaptation des conditions de travail pour les travailleurs en situation de handicap.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2012-2013

7 JANUARI 2013

Wetsvoorstel tot vaststelling van de terugkeertermijnen van een telewerker naar de locatie van het bedrijf waar hij is tewerkgesteld en tot invoering van een periode van bescherming tegen ontslag

(Ingediend door mevrouw Fabienne Winckel)

TOELICHTING

Telewerk komt steeds meer voor in alle lidstaten van de Europese Unie. Het gemiddeld aantal werknemers dat telewerk verricht in de zeventien EU-lidstaten steeg van ongeveer 5 % in 2000 naar 7 % in 2005. Analisten verwachtten 17 miljoen telewerkers in 2010 en dat cijfer zou in stijgende lijn blijven gaan.

In bepaalde landen stijgt dat percentage nog sneller, met de Tsjechische Republiek en Denemarken op kop waar bijna één op de zeven werknemers regelmatig telewerkt. België is ook bijzonder vertrouwd met dit verschijnsel aangezien er ook in de Benelux-landen percentages werden opgetekend die hoger zijn dan het gemiddelde.

Die nieuwe arbeidsvorm werd in de hand gewerkt door de evolutie en democratisering van de nieuwe technologieën die de onmisbare voorwaarden verenigen om telewerk te ontwikkelen.

Telewerk vormt een positief element voor werknemers die er baat bij hebben om thuis te werken en minder verplaatsingen te doen, om de arbeidstijd te organiseren en het werk beter met het privéleven te combineren, om meer comfort en betere arbeidsomstandigheden te verkrijgen of om de arbeidsomstandigheden aan te passen voor werknemers met een handicap.

Le télétravail permet également de réduire les déplacements du domicile au lieu de travail et apporte ainsi une contribution concrète aux problèmes de mobilité et de pollution qui en découlent.

Néanmoins, le télétravail doit pouvoir apporter toutes les garanties aux travailleurs en ce qui concerne le respect de leurs droits sociaux et de leurs statuts. En d'autres termes, il convient d'adapter l'évolution d'un outil et d'une méthode de travail sans déformer le droit de ces travailleurs.

Il s'agit de s'adapter aux nouvelles données du marché de l'emploi et des modes de productions en évolution constante, dont le télétravail devient un élément fondamental au sein de la société de l'information.

L'objectif de cette proposition de loi est donc de renforcer l'accord-cadre entre partenaires sociaux européens signé le 16 juillet 2002 sur le télétravail ainsi que la CCT 85bis du 27 février 2008 qui en a découlé.

En effet, il apparaît pour l'auteure de la proposition que même si ces deux textes représentent une avancée importante dans la gestion des relations entre les télétravailleurs et leurs employeurs, il n'en reste pas moins que le télétravail place le travailleur concerné dans une position de faiblesse plus importante que pour les autres travailleurs.

Certains points ne sont pas réglementés de façon assez détaillée. En effet, même si les dispositions actuelles prévoient que le télétravail relève d'un choix volontaire du travailleur, il n'en demeure pas moins un vide juridique en ce qui concerne les délais légaux de réintégration à respecter par un employeur lorsqu'un travailleur demande un retour au sein de l'entreprise à temps complet.

Ce même travailleur pourrait éventuellement craindre d'être victime d'un licenciement à la suite de sa demande de réintégration même si l'employeur invoquait un autre motif.

C'est pourquoi, l'auteure de la présente proposition souhaite introduire un délai précis et raisonnable en vue de la réintégration effective du travailleur au sein des locaux de l'entreprise. L'auteure souhaite également introduire une protection contre le licenciement dès que le travailleur a introduit la dite demande de réintégration.

Fabienne WINCKEL.

*
* *

Dankzij telewerk daalt het aantal woon-werkverplaatsingen en wordt er een concrete bijdrage geleverd om het mobiliteitsprobleem en de vervuiling die eruit voortvloeien, op te lossen.

Toch moet telewerk de sociale rechten en statuten van werknemers kunnen waarborgen. Met andere woorden, er is een aanpassing nodig van de evolutie van deze arbeidsmethode en dit werkinstrument waarbij niet mag worden geraakt aan de rechten van die werknemers.

Men moet zich aanpassen aan de nieuwe situatie op de arbeidsmarkt en de voortdurend veranderende productiemethodes waarbij telewerk een fundamentele rol krijgt binnen de informatiemaatschappij.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de raamovereenkomst van 16 juli 2002 over telewerk tussen de Europese sociale partners en de hieruit voortvloeiende CAO 85bis van 27 februari 2008 te versterken.

Voor de indiener van dit voorstel zijn beide teksten weliswaar een hele stap vooruit om de relaties tussen de telewerkers en hun werkgevers te regelen, maar het is wel zo dat telewerk de betrokken werknemer in een veel zwakkere positie plaatst dan de overige werknemers.

Een aantal punten zijn niet genoeg in detail geregeld. Ook al stellen de huidige bepalingen dat telewerk voor de werknemer op vrijwillige basis plaatsvindt, is er toch een rechtsvacuüm voor de wettelijke terugkeertermijnen die een werkgever moet naleven wanneer een werknemer terug voltijds op de bedrijfslocatie wil gaan werken.

Die werknemer zou eventueel kunnen vrezen dat hij ontslagen kan worden vanwege zijn verzoek om terug te keren, ook als de werkgever hier een andere reden voor aanhaalt.

Daarom wenst de indiener van dit voorstel een nauwkeurige en redelijke termijn in te voeren met het oog op de daadwerkelijke terugkeer van de werknemer naar de bedrijfslocatie zelf. Indiener wenst ook een bescherming tegen ontslag in te voeren zodra de werknemer een terugkeerverzoek indient.

*
* *

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution

Art. 2

L'employeur qui est dans un lien de contrat de travail avec un télétravailleur a l'obligation de réintroduire celui-ci dans les six mois suivant l'introduction de sa demande de réintégration.

À l'expiration de ce délai, le travailleur non réintégré peut mettre fin à son contrat de travail sans indemnités ni préavis à tout moment jusqu'à la réintégration effective.

Art. 3

Les locaux dans lesquels doit être réintroduit le télétravailleur doivent être équivalents à ceux dans lesquels travaillent ses collègues occupant une fonction équivalente à la sienne.

Art. 4

Dès que le télétravailleur introduit une demande de réintégration, il est protégé contre le licenciement jusqu'à trois mois après sa réintégration effective dans les locaux de l'entreprise.

Art. 5

En cas de discussion, l'employeur doit fournir la preuve des raisons du licenciement.

En cas de licenciement abusif, l'indemnité due par l'employeur est égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice aux indemnités dues au travailleur concerné en cas de rupture du contrat de travail.

Art. 6

L'article 5 ne s'applique pas en cas de licenciement pour un motif grave préalablement admis par les juridictions du travail et pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues

WETSVORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft met een telewerker moet laatstgenoemde laten terugkeren naar de bedrijfslocatie binnen zes maanden na diens terugkeerverzoek.

Zodra die termijn is verstreken, mag de niet teruggekeerde werknemer zijn arbeidsovereenkomst op elk ogenblik beëindigen zonder schadeloosstelling of opzegging tot hij daadwerkelijk teruggekeerd is.

Art. 3

De werkomgeving waarnaar de telewerker terugkeert, moet gelijkwaardig zijn aan die waarin zijn collega's die gelijkaardig werk verrichten, werken.

Art. 4

Zodra de telewerker een terugkeerverzoek indient, wordt hij beschermd tegen ontslag tot drie maanden na zijn daadwerkelijke terugkeer op de bedrijfslocatie.

Art. 5

In geval van betwisting, moet de werkgever de reden van het ontslag bewijzen.

In geval van willekeurig ontslag, moet de werkgever een brutoloon van zes maanden uitbetalen, onverminderd de aan de betrokken werknemer verschuldigde schadevergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 6

Artikel 5 is niet van toepassing bij een ontslag om gewichtige redenen die voorafgaandelijk erkend zijn door de arbeidsrechtbanken en om economische of technische redenen die voorafgaandelijk erkend zijn

par la commission paritaire ou à défaut par les
juridictions du travail.

13 juin 2012.

Fabienne WINCKEL.

door het paritair comité of bij ontstentenis, door de
arbeidsrechtbanken.

13 juni 2012.