

**Arrêté royal du 22 novembre 2006 (M.B. du 01.12.2006) relatif au télétravail et au travail en bureau satellite <sup>(2)</sup> dans la fonction publique fédérale administrative**

**Koninklijk besluit van 22 november 2006 (B.S. van 01.12.2006) betreffende het telewerk en het satellietwerk <sup>(2)</sup> in het federaal administratief openbaar ambt**

ARRETE(S) MODIFICATIF(S)

1. A.R. du 07.10.2011 ([M.B. du 19.10.2011](#))
2. A.R. du 09.03.2017 ([M.B. du 21.03.2017](#))
3. A.R. du 10.04.2022 ([M.B. du 20.04.2022](#))

COORDINATION OFFICIEUSE

WIJZIGEND(E) BESLUIT(EN)

1. K.B. van 07.10.2011 ([B.S. van 19.10.2011](#))
2. K.B. van 09.03.2017 ([B.S. van 21.03.2017](#))
3. KB 10.04.2022 ([B.S. van 20.04.2022](#))

OFFICIEUZE COORDINATIE

**Article 1<sup>er</sup>.** - Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation ainsi que des services qui en dépendent, du ministère de la défense ou d'une des personnes morales visés à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

**Art. 2.** - Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1° télétravail : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ou de façon occasionnelle <sup>(1)</sup>;

<sup>(2)</sup> 1°/1 travail en bureau satellite : une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle un travail qui est normalement effectué dans le service d'affectation est effectué dans un bureau satellite, c'est-à-dire un local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du membre du personnel par l'employeur. Plusieurs employeurs peuvent s'entendre pour aménager ensemble des locaux en

**Artikel 1.** - Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van de federale overheidsdiensten, van de programmatorische federale overheidsdiensten alsook van de diensten die ervan afhankelijk zijn, van het ministerie van landsverdediging of van één van de rechtspersonen, bepaald in artikel 1, 3<sup>o</sup> van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

**Art. 2.** - Voor de toepassing van dit besluit, wordt verstaan onder :

1° telewerk: een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis of op incidentele basis <sup>(1)</sup> buiten die werkvloer worden uitgevoerd;

<sup>(2)</sup> 1°/1 satellietwerk: een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruik van informatietechnologie, werkzaamheden die normaliter verricht worden in de dienst van aanwijzing worden verricht in een satellietkantoor, d.w.z. een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of een lokaal dat de werkgever aan het personeelslid ter beschikking stelt. Verschillende werkgevers kunnen

vue de les mettre à la disposition des membres de leur personnel ;

2° télétravailleur : tout membre du personnel qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus ;

(2) 2°/1 travailleur en bureau satellite : tout membre du personnel qui effectue du travail en bureau satellite ;

3° employeur : chacune des institutions visées à l'article 1er ;

4° service : les différentes entités présentes au sein d'une institution ;

5° comité de direction : le comité de direction pour un service public fédéral ou un service public fédéral de programmation ou le conseil de direction pour le ministère de la défense et pour une des personnes morales visées à l'article 1er, 3° de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;

(2) 6° supérieur hiérarchique : l'agent auquel le titulaire de la fonction de management N-1 ou de la fonction d'encadrement qui dirige ce service ou, à défaut, le fonctionnaire dirigeant ou son délégué a attribué la responsabilité d'un service ou d'une équipe et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service ou de cette équipe ;

(2) 7° chef fonctionnel : l'agent, le contractuel ou le statutaire relevant d'une autre situation juridique qui, sous la responsabilité du supérieur hiérarchique d'un membre du personnel, a un lien d'autorité directe sur ce dernier dans l'exercice quotidien de ses fonctions ;

(3) 8° directeur P&O : le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation ou, dans les services fédéraux où cette fonction n'est pas attribuée, l'agent responsable du service chargé de la gestion des ressources humaines ou, à défaut, l'agent responsable du service du personnel.

overeenkomen om samen lokalen in te richten met het oog op deze ter beschikking te stellen van hun personeelsleden;

2° telewerker: elk personeelslid dat telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd;

(2) 2°/1 satellietwerker : elk personeelslid dat satellietwerk verricht;

3° werkgever: elke in artikel 1 bedoelde instellingen;

4° dienst: de verschillende entiteiten die aanwezig zijn binnen een instelling;

5° directiecomité: het directiecomité voor een federale overheidsdienst of voor een programmatorische federale overheidsdienst of de directieraad voor het ministerie van landsverdediging en voor één van de rechtspersonen, bepaald in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

(2) 6° hiërarchische meerdere: de ambtenaar aan wie de houder van de managementfunctie N-1 of van de staffunctie die deze dienst leidt of, bij afwezigheid, de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde de verantwoordelijkheid over een dienst of over een team heeft toegekend en die dientengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst of van dat team;

(2) 7° functionele chef: de ambtenaar, de contractueel of de statutair die onder een andere rechtstoestand ressorteert die, onder de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerdere van een personeelslid, een rechtstreekse gezagsrelatie heeft ten aanzien van deze laatste bij het dagelijks uitoefenen van zijn ambt;

(3) 8° P&O-directeur: de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of, in de federale diensten waar deze functie niet is toegekend, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de dienst belast met het humanresourcesmanagement of, bij gebrek hieraan, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de personeelsdienst.

Le présent arrêté ne vise pas les télétravailleurs dit mobiles, c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante de la fonction.

**Art. 3.** - (2) La décision de pouvoir recourir au télétravail et/ou au travail en bureau satellite dans une institution est prise par le comité de direction.

La décision de recourir effectivement au télétravail ou au travail en bureau satellite est prise par le chef fonctionnel ou le supérieur hiérarchique.

**Art. 4.-** (2) Le télétravail peut être réalisé au domicile du télétravailleur ou en tout autre lieu choisi par lui.

Le télétravail et le travail en bureau satellite ne donnent pas droit à une indemnité de séjour, quel que soit l'endroit où ils sont exécutés.

**Art. 5.** - § 1<sup>er</sup>. (3) Le télétravail et le travail en bureau satellite sont volontaires pour le membre du personnel et le service concernés.

Le fait, pour l'employeur, d'organiser le télétravail et/ou le travail en bureau satellite (3) dans un service ne lui crée aucune obligation de permettre à tous les membres du personnel de ce service d'y recourir.

De même, le fait, pour le membre du personnel, que le télétravail et/ou le travail en bureau satellite (3) soit généralisé dans un service ne lui crée aucune obligation d'y recourir.

§ 2. Aucune allocation ou prime ne peut être associée au télétravail. Aucune augmentation ou diminution de l'horaire de travail ne peut y être liée.

La charge de travail et les critères de résultat du télétravailleur sont équivalents à ceux des membres du personnel comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Dit besluit heeft geen betrekking op de zogenaamde mobiele telewerkers, d.w.z. deze voor wie mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de functie.

**Art. 3.-** (2) De beslissing om op telewerk en/of op satellietwerk beroep te kunnen doen in een instelling wordt door het directiecomité genomen.

De beslissing om effectief beroep te doen op telewerk of satellietwerk wordt genomen door de functionele chef of de hiërarchische meerdere.

**Art. 4.** - (2) Het telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

Het telewerk en het satellietwerk geven geen recht op een verblijfsvergoeding, dit ongeacht de plaats waar het wordt uitgeoefend.

**Art. 5.** - § 1. (3) Het telewerk en het satellietwerk gebeuren op vrijwillige basis, zowel voor het betrokken personeelslid als voor de betrokken dienst.

Het feit van het organiseren van telewerk en/of van het satellietwerk (3) in een dienst creëert voor de werkgever geen enkele verplichting om aan alle personeelsleden van deze dienst toe te laten hiervan gebruik te maken.

Evenzeer creëert het feit dat het telewerk en/of van het satellietwerk (3) zou veralgemeend worden in een dienst, voor het personeelslid geen enkele verplichting om hiervan gebruik te maken.

§ 2. Geen enkele toelage of premie mag verbonden worden aan telewerk. Geen enkele verhoging of vermindering van de arbeidsduur mag eraan verbonden worden.

Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare personeelsleden welke werken op de werkvloer van de werkgever.

§ 3. Les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les membres du personnel comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes évaluations.

§ 4. <sup>(2)</sup> Le télétravail ne peut pas occuper, sur une période d'un an, plus de trois cinquièmes du régime de travail qui est applicable au télétravailleur.

Le télétravail et le travail en bureau satellite ne peuvent ensemble jamais occuper la totalité du régime de travail applicable au membre du personnel.

<sup>(3)</sup> Le directeur P&O peut accorder des exceptions aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2 à la demande du membre du personnel et après un avis motivé du chef fonctionnel du membre du personnel. Dans sa demande, le membre du personnel indique les motifs pour lesquels il demande une exception. L'autorisation est valable pour une durée maximale de 24 mois, mais est renouvelable à chaque fois, suite à une nouvelle décision du directeur P&O.

§ 5. ... <sup>(3)</sup>

**Art. 6.-** § 1<sup>er</sup>. Pendant <sup>(2)</sup> le télétravail ou le travail en bureau satellite, <sup>(2)</sup> le télétravailleur ou le travailleur en bureau satellite conserve les mêmes droits et obligations que pendant les heures prestées dans les locaux de l'employeur.

§ 2. Le régime des congés et les dispositions en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles lui restent entièrement applicables.

En cas de maladie, le télétravailleur est tenu d'informer l'employeur selon les modalités prévues pour les autres membres du personnel.

En cas d'accident du travail, <sup>(2)</sup> le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite sont tenus d'informer aussi vite que possible l'employeur et de lui fournir tout élément utile à la qualification de l'accident comme accident du travail.

§ 3. De telewerkers hebben dezelfde rechten op opleiding en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare personeelsleden die op de werkvloer van de werkgever tewerkgesteld zijn en zijn onderworpen aan dezelfde evaluaties.

§ 4. <sup>(2)</sup> Telewerk mag, over een periode van een jaar, niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling die op de telewerker van toepassing is beslaan.

Telewerk en satellietwerk mogen samen nooit gelijk zijn aan de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is.

<sup>(3)</sup> De P&O-directeur kan een uitzondering op het eerste en tweede lid toestaan op vraag van het personeelslid en na een gemotiveerd advies van de functionele chef van het personeelslid. In zijn aanvraag motiveert het personeelslid de redenen waarom hij wenst een uitzondering te bekommen. De toelating geldt voor maximum vierentwintig maanden maar is telkens hernieuwbaar na een nieuwe beslissing van de P&O-directeur.

§ 5. ... <sup>(3)</sup>

**Art. 6.-** § 1. Gedurende <sup>(2)</sup> het telewerk of het satellietwerk, behoudt <sup>(2)</sup> de telewerker of de satellietwerker dezelfde rechten en plichten als gedurende de op de werkvloer van de werkgever verrichte uren.

§ 2. De verlofregeling en de bepalingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten blijven volledig op hem van toepassing.

In geval van ziekte, is de telewerker ertoe gehouden de werkgever te verwittigen overeenkomstig de modaliteiten voorzien voor de andere personeelsleden.

Bij arbeidsongeval zijn <sup>(2)</sup> de telewerker en de satellietwerker ertoe gehouden zo vlug mogelijk de werkgever te verwittigen en hem alle gegevens te bezorgen die nuttig zijn voor de kwalificatie van het ongeval als arbeidsongeval.

§ 3. (2) Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite gèrent l'organisation de leur travail dans le respect de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (3).

§ 4. L'employeur prend les mesures nécessaires pour que (2) le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite accèdent aux informations concernant l'institution et le service.

**Art. 7.** - 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 applique ces mesures.

Les services internes de prévention compétents ont accès au lieu du télétravail afin de vérifier l'application correcte des législations applicables en matière de santé et de sécurité. Si le télétravail s'effectue dans un local habité, cette visite doit être annoncée au préalable et le télétravailleur doit y consentir.

Le télétravailleur peut demander une visite d'inspection de ces mêmes services.

**Art. 8.-** (2) Les télétravailleurs et les travailleurs en bureau satellite ont les mêmes droits que les membres du personnel occupés dans les locaux de l'employeur en matière de représentation et participation syndicale ainsi que de service social.

(2) L'introduction du télétravail et/ou du travail en bureau satellite dans une institution fait l'objet d'une concertation préalable au comité de concertation compétent.

Au cas où des règles générales complémentaires au présent arrêté sont imposées (2) en matière de télétravail et/ou de travail en bureau satellite, elles sont négociées au comité de secteur compétent.

§ 3. (2) De telewerker en de satellietwerker zorgen voor de organisatie van hun werk rekening houdend met de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector (3).

§ 4. De werkgever neemt de nodige maatregelen zodat (2) de telewerker en de satellietwerker toegang hebben tot informatie betreffende de instelling en de dienst.

**Art. 7.-** De werkgever informeert de telewerker omtrent de beschermings- 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 past die maatregelen toe.

De bevoegde interne preventiediensten hebben toegang tot de werkplek van de telewerker om te kunnen controleren of de geldende regelingen inzake veiligheid en gezondheid op correcte wijze worden toegepast. Indien het telewerk wordt verricht in een bewoond lokaal, moet dit bezoek op voorhand worden aangekondigd en moet de telewerker ermee hebben ingestemd.

De telewerker kan een inspectiebezoek van diezelfde diensten aanvragen.

**Art. 8.-** (2) De telewerkers en de satellietwerkers hebben dezelfde rechten als de personeelsleden die op de werkvloer van de werkgever tewerkgesteld zijn inzake de vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven alsook inzake de sociale dienst.

(2) De invoering van telewerk en/of satellietwerk in een instelling maakt het voorwerp uit van een voorafgaand overleg in het bevoegd overlegcomité.

In het geval dat algemene regels, die dit besluit zouden aanvullen, worden bijgevoegd (2) inzake telewerk en/of satellietwerk, worden deze in het bevoegd sectorcomité onderhandeld.

(3) **Art. 9.** - § 1<sup>er</sup>.- Le fonctionnaire dirigeant détermine en application du présent arrêté :

- 1° la liste des fonctions qui ne se prêtent pas au télétravail ;
- 2° les modalités relatives à l'autorisation de télétravail convenue ;
- 3° les modalités relatives à l'enregistrement du télétravail ;
- 4° les modalités relatives au support technique et les moments auxquels il peut y être fait appel ;
- 5° les modalités relatives au paiement des frais de télétravail.

Le télétravailleur et le chef fonctionnel s'accordent sur :

- 1° les jours lors desquels le télétravail peut être effectué et les jours lors desquels la présence sur le lieu de travail est requise ;
- 2° les moments ou les périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et selon quels moyens ;
- 3° la manière selon laquelle l'employeur indique au télétravailleur les tâches à réaliser sous forme de télétravail ainsi que la méthode de mesure du travail fourni par le télétravailleur.

Le télétravailleur enregistre chaque jour de télétravail.

Si le lieu du télétravail diffère du domicile du télétravailleur, ce dernier en informe son employeur.

§ 2.- L'autorisation de télétravail vaut jusqu'à ce que l'employeur la retire ou que le télétravailleur ne souhaite plus télétravailler.

**Art. 9bis.** (2) L'article 9 s'applique également au travailleur en bureau satellite.

**Art. 10.** - L'employeur est tenu de fournir (2) au télétravailleur et au travailleur en bureau satellite (2) les équipements

(3) **Art. 9.** - § 1. De leidend ambtenaar bepaalt in toepassing van dit besluit:

- 1° de lijst van de functies die zich niet lenen tot telewerk;
- 2° de modaliteiten volgens welke de toestemming voor het toegestane telewerk wordt gegeven;
- 3° de modaliteiten betreffende de registratie van het telewerk;
- 4° de modaliteiten betreffende de technische ondersteuning en de momenten waarop deze bereikbaar is;
- 5° de modaliteiten betreffende de uitbetaling van de vergoeding van de telewerkkosten.

De telewerker en de functionele chef maken onderling afspraken over:

- 1° op welke dagen er telewerk verricht kan worden en op welke dagen de aanwezigheid op de werkvloer vereist is;
- 2° de ogenblikken waarop of de periodes tijdens dewelke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen;
- 3° de manier waarop de werkgever aan de telewerker de te verwezenlijken taken onder vorm van telewerk opgeeft, alsook de methode waarmee het werk, geleverd door de telewerker, gemeten wordt.

De telewerker registreert elke telewerkdag.

Als de plaats van het telewerk afwijkt van de woonplaats van de telewerker, dan deelt hij dit mee aan zijn werkgever.

§ 2.- De toestemming tot telewerk blijft gelden tot de intrekking ervan door de werkgever of tot de beslissing van de telewerker dat hij niet meer wil telewerken.

**Art. 9bis.** (2) Artikel 9 is eveneens van toepassing op de satellietwerker.

**Art. 10.** - De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en (2) het onderhouden van de voor telewerk en satellietwerk benodigde apparatuur,

nécessaires au télétravail et au travail dans un bureau satellite, de les installer et de les entretenir, <sup>(3)</sup> ainsi qu'une deuxième alimentation et l'éventuel matériel ergonomique, comme un casque, un deuxième écran et une chaise de bureau, à partir du moment où un télétravailleur effectue en moyenne deux jours de télétravail par semaine.

L'employeur prend en charge les coûts des connexions et communications liées au télétravail.

Si le télétravailleur utilise ses propres équipements, les frais d'installation des programmes informatiques, les frais de fonctionnement et d'entretien ainsi que le coût de l'amortissement de l'équipement, liés au télétravail incombent à l'employeur.

**Art. 11.** - <sup>(2)</sup> Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite prennent dûment soin des équipements et du matériel <sup>(3)</sup> qui leur sont confiés.

<sup>(3)</sup> Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite n'utilisent pas le matériel mis à disposition à des fins privées, sauf si un arrangement spécifique est prévu pour leur organisation et s'ils ont fait savoir qu'ils souhaitaient utiliser ce matériel à des fins privées.

**Art. 12.-** L'employeur fournit <sup>(2)</sup> au télétravailleur et au travailleur en bureau satellite un service approprié d'appui technique.

**Art. 13.** - <sup>(2)</sup> L'employeur est tenu des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements, du matériel <sup>(3)</sup> et des données utilisées par le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite dans le cadre du télétravail et du travail en bureau satellite sauf dol ou faute lourde du télétravailleur et du travailleur en bureau satellite.

En cas d'endommagement par des tiers ou de vol, <sup>(2)</sup> le télétravailleur ou le travailleur en bureau satellite fournit à l'employeur les informations dont il dispose et qui sont de

<sup>(3)</sup> aussiok een tweede voeding en eventueel ergonomisch materiaal zoals een headset, een tweede beeldscherm en een bureaustoel, vanaf dat een telewerker gemiddeld twee dagen per week telewerk verricht.

De werkgever vergoedt de kosten van de verbindingen 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 informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.

**Art. 11.-** <sup>(2)</sup> De telewerker en de satellietwerker gaan zorgvuldig om met de hen ter beschikking gestelde apparatuur en materiaal <sup>(3)</sup>.

<sup>(3)</sup> De telewerker en de satellietwerker gebruiken het ter beschikking gesteld materiaal niet voor private doelstellingen, tenzij er een specifieke regeling voorzien is voor hun organisatie en wanneer zij kenbaar hebben gemaakt dat zij dit materiaal willen gebruiken voor private doelstellingen.

**Art. 12.** - De werkgever stelt <sup>(2)</sup> de telewerker en de satellietwerker behoorlijke faciliteiten beschikbaar inzake technische ondersteuning.

**Art. 13.-** <sup>(2)</sup> De kosten die voortvloeien uit verlies of beschadiging van de door de telewerker en de satellietwerker gebruikte apparatuur, materiaal <sup>(3)</sup> en gegevens in het kader van het telewerk en het satellietwerk, zijn voor rekening van de werkgever, behalve bij bedrog of zware fout <sup>(3)</sup> van de telewerker en de satellietwerker.

In geval van beschadiging door derden of van diefstal, <sup>(2)</sup> verschaft de telewerker of de satellietwerker aan de werkgever de informatie waarover hij beschikt en die van

nature à permettre à celui-ci d'obtenir réparation du préjudice subi.

**Art. 14.** - En cas de panne d'un équipement ou du matériel<sup>(3)</sup> utilisé par <sup>(2)</sup> le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite ou en cas de force majeure les empêchant d'effectuer leur travail, ceux-ci en informent immédiatement l'employeur.

Des modalités spécifiques peuvent être prévues comme des travaux de remplacement ou un retour temporaire dans les locaux de l'employeur.

**Art. 15.** - L'employeur prend les mesures, en particulier en matière de logiciels, assurant la protection des données utilisées et traitées par <sup>(2)</sup> le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite à des fins professionnelles.

L'employeur informe <sup>(2)</sup> le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite des législations et des règles de l'institution applicables pour la protection des données. Le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite doivent <sup>(2)</sup> se conformer à ces législations et à ces règles.

<sup>(2)</sup> L'employeur informe en particulier le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite des restrictions mises à l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect de celles-ci par le télétravailleur et le travailleur en bureau satellite.

aard is om deze werkgever toe te laten het herstel van de geleden schade te bekomen.

**Art. 14.-** <sup>(2)</sup> De telewerker en de satellietwerker brengen onmiddellijk de werkgever op de hoogte van een defect aan de door hen gebruikte apparatuur of materiaal <sup>(3)</sup> of van een geval van overmacht waardoor zij hun werk niet kunnen verrichten.

Er kan worden voorzien in specifieke regels zoals vervangende taken of een tijdelijke terugkeer naar de werkvloer van de werkgever.

**Art. 15.** - De werkgever neemt maatregelen, in het bijzonder ten aanzien van de software, zodat de bescherming van de gegevens die door <sup>(2)</sup> de telewerker en de satellietwerker voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is.

De werkgever informeert <sup>(2)</sup> de telewerker en de satellietwerker omtrent de wetgeving en de in de instelling geldende regels inzake de bescherming van gegevens. De telewerker en de satellietwerker <sup>(2)</sup> moeten die wetgeving en regels naleven.

<sup>(2)</sup> De werkgever informeert de telewerker en de satellietwerker in het bijzonder omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval zij zich niet aan die beperkingen houden.

**Art. 15bis.** - (3) § 1.- Het telewerk kan tijdelijk worden geschorst door de hiërarchische meerdere of de functionele chef van het personeelslid.

De schorsing van het telewerk op initiatief van de hiërarchische meerdere of de functionele chef kan worden gevraagd, na het personeelslid gehoord te hebben, indien de goede werking van de dienst dit vereist, wanneer een tuchtonderzoek werd opgestart of na een vermelding 'onvoldoende' in het kader van de evaluatieperiodes. De hiërarchische meerdere of functionele chef motiveert zijn beslissing en stelt het personeelslid in kennis van de tijdelijke schorsing. De schorsing start tien dagen na de voormelde beslissing of, in desbetreffend geval, na de bemiddeling zoals voorzien in § 3.

§ 2.- Het personeelslid, zijn hiërarchische meerdere of zijn functionele chef kan het telewerk beëindigen.

De beëindiging van het telewerk op initiatief van de hiërarchische meerdere of de functionele chef kan geschieden als het personeelslid een fout begaat waarbij het vertrouwen in de telewerker verloren gaat, als de afspraken niet worden gerespecteerd of als de functie van het personeelslid zo geëvolueerd is dat telewerk niet meer mogelijk is. De hiërarchische meerdere of de functionele chef motiveert zijn beslissing en stelt het personeelslid in kennis van de beëindiging, na hem gehoord te hebben. De beëindiging van het telewerk gaat in tien dagen na de voormelde beslissing of, in desbetreffend geval, na de bemiddeling zoals voorzien in § 3.

De beëindiging van het telewerk op initiatief van het personeelslid wordt ten laatste veertien dagen op voorhand aangevraagd. De beëindiging gaat in de eerste dag van de volgende maand.

Er wordt geen einde gesteld aan het telewerk wanneer het personeelslid muteert, bevordert of benoemd wordt als stagiair, of als een tuchtsanctie wordt opgelegd aan de ambtenaar behalve als de werkgever dit uitdrukkelijk beslist.

**Art. 15bis.**- (3) § 1<sup>er</sup>.- Le télétravail peut être suspendu provisoirement par le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel du membre du personnel.

La suspension du télétravail à l'initiative du supérieur hiérarchique ou du chef fonctionnel peut être demandée, après avoir entendu le membre du personnel, si le bon fonctionnement du service l'exige, si une enquête disciplinaire a été entamée ou à la suite d'une mention « insuffisant » dans le cadre des périodes d'évaluation. Le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel motive sa décision et informe le membre du personnel de la suspension temporaire. La suspension prend cours dix jours après la décision précitée ou, le cas échéant, après la médiation telle que prévue au § 3.

§ 2.- Le membre du personnel, son supérieur hiérarchique ou son chef fonctionnel peut mettre fin au télétravail.

Le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel peut mettre un terme au télétravail lorsque le membre du personnel commet une faute qui entraîne la perte de confiance dans le télétravailleur, lorsque les accords prévus ne sont pas respectés ou lorsque la fonction du membre du personnel a évolué si bien que le télétravail n'est plus possible. Le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel motive sa décision et en informe le membre du personnel, après l'avoir entendu. La cessation du télétravail prend effet dix jours après la décision précitée, ou, le cas échéant, après la médiation telle que prévue au § 3.

La cessation du télétravail à l'initiative du membre du personnel doit être demandée au moins quatorze jours à l'avance. Le télétravail prend fin le premier jour du mois suivant.

Il n'est pas mis fin au télétravail lorsque le membre du personnel est muté, promu ou nommé stagiaire ou lorsqu'une peine disciplinaire est infligée à l'agent, sauf si l'employeur le décide explicitement.

§ 3.- Het personeelslid kan beroep doen op bemiddeling bij de P&O-directeur of zijn afgevaardigde:

1° wanneer de hiërarchische meerdere of de functionele chef een negatieve beslissing heeft genomen bij de aanvraag tot telewerk;

2° wanneer hij niet akkoord gaat met de schorsing van het telewerk door de hiërarchische meerdere of de functionele chef;

3° wanneer hij niet akkoord gaat dat de hiërarchische meerdere of de functionele chef het telewerkregime beëindigt;

4° wanneer er andere problemen zijn betreffende het telewerk waarin het personeelslid deze bemiddeling noodzakelijk acht.

De P&O-directeur of zijn afgevaardigde maakt zijn advies kenbaar omtrent de toekenning, de schorsing of het einde van het telewerk binnen de eenentwintig dagen volgend op de datum waarop de vraag tot bemiddeling is ingediend.

**Art. 16.** - L'employeur qui met en place le télétravail en informe au préalable le ministre qui a la fonction publique dans ses compétences <sup>(3)</sup>.

<sup>(3)</sup> Sur la base des renseignements qui lui sont communiqués par l'employeur, le SPF BOSA établit un rapport annuel contenant tous les renseignements utiles à l'évaluation globale du télétravail. Le rapport annuel est adressé au ou à la ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions et est présenté aux organisations syndicales représentatives.

§ 3.- Le membre du personnel peut faire appel à une médiation auprès du directeur P&O ou son délégué :

1° lorsque le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel a pris une décision négative concernant la demande de télétravail ;

2° lorsqu'il n'est pas d'accord avec la suspension du télétravail par le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel ;

3° lorsqu'il n'est pas d'accord avec le fait que le supérieur hiérarchique ou le chef fonctionnel mette fin au télétravail ;

4° lorsqu'il y a d'autres problèmes concernant le télétravail pour lesquels le membre du personnel estime que la médiation est nécessaire.

Le directeur P&O ou son délégué rend son avis concernant l'octroi, la suspension ou la fin du télétravail dans les vingt et un jours suivant la date à laquelle la demande de médiation a été introduite.

**Art. 16.** - De werkgever die het telewerk invoert informeert hierover voorafgaandelijk de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren <sup>(3)</sup>.

<sup>(3)</sup> De FOD BOSA stelt op basis van de inlichtingen die door de werkgever aan hem verschaft zijn een jaarlijks rapport op met alle inlichtingen nuttig voor de globale evaluatie van telewerk. Het jaarlijks rapport wordt gericht aan de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren en wordt voorgesteld aan de representatieve vakorganisaties.