

- hetzij voor de betaling van de kosten van herstellingen of verbeteringen aan waterinstallaties thuis.

HOOFDSTUK 4. — *Evaluatie van de sociale maatregelen*

Art. 8. Leefmilieu Brussel richt een werkgroep op en geeft er leiding aan. Tot deze werkgroep behoort met name de wateroperator bedoeld in artikel 17, § 1, 3°, van de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid en de actoren die betrokken zijn bij de strijd tegen armoede, schuldenlast en waterarmoede, om na te gaan welke concrete acties op korte en middellange termijn moeten worden ondernomen om het aantal gebruikers of huishoudens in een situatie van waterarmoede drastisch te verminderen, en om vervolgens de correcte uitvoering en de adequaatheid van de ingevoerde sociale maatregelen te evalueren.

Art. 9. Uiterlijk op 31 december 2024 en vervolgens om de drie jaar stelt Leefmilieu Brussel, op basis van de informatie verstrekt door de actoren die deelnemen aan de werkgroep bedoeld in artikel 8 van dit besluit, een gedetailleerd evaluatieverslag op over de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de sociale maatregelen die overeenkomstig de ordonnantie van 20 oktober 2006 ten uitvoer zijn gelegd ter bestrijding van de waterarmoede. Leefmilieu Brussel kan een beroep doen op de diensten van een bevoegde instantie voor begeleiding bij deze evaluatie en heeft het recht om belanghebbenden te verzoeken de voor de opstelling van dat verslag vereiste gegevens te verstrekken.

De minister belast met Waterbeleid bepaalt de lijst van evaluatie- en opvolgingsindicatoren en de minimuminhoud van dat verslag.

Dat verslag wordt aan de regering meegedeeld door de minister belast met Waterbeleid.

HOOFDSTUK 5. — *Slotbepalingen*

Art. 10. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 november 2006 houdende uitvoering van artikel 38, § 7, derde lid, van de ordonnantie van 20 oktober 2006 tot opstelling van een kader voor het waterbeleid, wordt opgeheven.

Art. 11. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2022.

Art. 12. De minister die bevoegd is voor het Waterbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 1 juni 2022.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering:

De Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

R. VERVOORT

De Minister van Klimaattransitie,
Leefmilieu, Energie en Participatieve Democratie,

A. MARON

- soit à la prise en charge de frais résultant d'actions de dépannage ou d'amélioration des installations d'eau à domicile.

CHAPITRE 4. — *Evaluation des mesures sociales*

Art. 8. Bruxelles Environnement met en place et pilote un groupe de travail qui réunit notamment l'opérateur de l'eau visé à l'article 17, §1^{er}, 3° de l'ordonnance du 20 octobre 2006 établissant un cadre pour la politique de l'eau et les acteurs de la lutte contre la pauvreté, l'endettement et la précarité hydrique afin d'examiner les actions concrètes à mener à court et moyen terme pour diminuer drastiquement le nombre d'usagers ou de ménages se trouvant en situation de précarité hydrique et, par la suite, d'évaluer la bonne mise en œuvre et l'adéquation des mesures sociales mises en place.

Art. 9. Au plus tard pour le 31 décembre 2024 et par la suite tous les 3 ans, Bruxelles Environnement établit, sur base des informations fournies par les acteurs participant au groupe de travail visé à l'article 8 du présent arrêté, un rapport d'évaluation circonstancié quant à l'efficacité et l'efficience des mesures sociales mises en œuvre conformément à l'ordonnance du 20 octobre 2006 pour lutter contre la précarité hydrique. Bruxelles Environnement peut s'adjoindre les services d'un organisme compétent pour l'accompagner dans cette évaluation et est habilité à requérir des parties prenantes qu'elles fournissent les données nécessaires à l'élaboration de ce rapport.

Le ministre en charge de la Politique de l'Eau détermine la liste des indicateurs d'évaluation et de suivi et le contenu minimal de ce rapport.

Ce rapport est communiqué au Gouvernement par le ministre en charge de la Politique de l'Eau.

CHAPITRE 5. — *Dispositions finales*

Art. 10. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 novembre 2006 portant exécution de l'article 38, § 7, alinéa 3, de l'Ordonnance du 20 octobre 2006 établissant un cadre pour la politique de l'eau est abrogé.

Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Art. 12. Le ministre ayant la Politique de l'Eau dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 1^{er} juin 2022.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

R. VERVOORT

Le Ministre de la Transition climatique,
de l'Environnement, de l'Energie et de la Démocratie participative,

A. MARON

GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

[C - 2022/32185]

12 MEI 2022. — Besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de organisatie van telewerk

Het Verenigd College,

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

Gelet op de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan personen en Gezinsbijslag, artikel 37;

Gelet op het besluit van 14 februari 2019 van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreffende de organisatie van telewerk;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 28 juni 2021;

Gelet op het protocol 2021/18 van onderhandeling met de vakorganisaties, ondertekend op 13 oktober 2021;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor ambtenarenzaken, gegeven op 22 juli 2021;

Gelet op het akkoord van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 22 juli 2021;

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2022/32185]

12 MAI 2022. — Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune relatif à l'organisation du télétravail

Le Collège réuni,

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

Vu l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, l'article 37 ;

Vu l'arrêté du 14 février 2019 du Collège réuni de la Commission communautaire commune relatif à l'organisation du télétravail;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 28 juin 2021 ;

Vu le protocole 2021/18 de négociation avec les organisations syndicales, signé le 13 octobre 2021;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour la Fonction publique, donné le 2 juillet 2021 ;

Vu l'accord des Membres du Collège réuni, compétents pour le Budget, donné le 2 juillet 2021 ;

Gelet op het evaluatieverslag van het ontwerpbesluit weerslag op de situatie van personen met een handicap, overeenkomstig artikel 4, § 3 van de ordonnantie van 23 december 2016 houdende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, uitgevoerd op 21 juli 2021;

Gelet op de gendertest uitgevoerd op 22 juli 2021 in uitvoering van artikel 3, 2° van de ordonnantie van 16 mei 2014 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

Gelet op het advies nr. 70.614/4 van de Raad van State, gegeven op 29 december 2021, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2° van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende het advies van de Directieraden;

Overwegende het advies van het Algemeen Beheerscomité van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag;

Gelet op het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 25 september 2008 houdende delegatie van bevoegdheden aan de leidend ambtenaar van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en aan de leidend ambtenaar van Iriscare, gewijzigd door het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 28 februari 2019;

Overwegende artikel 11 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Overwegende artikel 14 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

Op de voordracht van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Regels en toepassingsgebied*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de mandaathouders, statutaire en contractuele personeelsleden en op de stagiairs:

1° van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, hierna "de Diensten van het Verenigd College" genoemd;

2° van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, hierna "Iriscare" genoemd.

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

1° "personeelslid": de mandaathouder, het statutair personeel of de stagiair en het contractueel personeel;

2° "lokale van de werkgever": de plaats aangewezen door de werkgever waar het personeelslid zijn ambt uitoefent;

3° "telewerkplaats(en)": de woonplaats of een plaats in België die de telewerker buiten de lokale van de werkgever uitkiest, mits deze laatste zijn toestemming geeft;

4° "telewerk": elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij gebruik wordt gemaakt van informatietechnologieën en waarbij werk dat in de lokale van de werkgever verricht kan worden, verricht wordt op de woonplaats of een andere plaats, gekozen overeenkomstig 2°;

5° "telewerker": een personeelslid dat telewerk verricht;

6° "werkgever": Iriscare of de Diensten van het Verenigd College;

7° "hiërarchische meerdere": het personeelslid dat de leiding of dagelijkse controle heeft over het functioneren van een team volgens de bepalingen van zijn functiebeschrijving;

8° "leidend ambtenaar": de ambtenaar van rang A5 bedoeld in artikel 13 van het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 5 juni 2008 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad en bedoeld in artikel 10 van het besluit van het Verenigd College van

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du projet d'arrêté sur la situation des personnes handicapées, conformément à l'article 4, § 3, de l'ordonnance du 23 décembre 2016 'portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune', effectué le 2 juillet 2021;

Vu le test de genre effectué le 2 juillet 2021 en application de l'article 3, 2°, de l'ordonnance du 16 mai 2014 'portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune' ;

Vu l'avis n°70.614/4 du Conseil d'Etat, donné le 29 décembre 2021, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'avis des Conseils de direction ;

Considérant l'avis du Comité général de gestion de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales ;

Considérant l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 25 septembre 2008 'portant délégation de compétences au fonctionnaire dirigeant des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune et au fonctionnaire dirigeant d'Iriscare, modifié par l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 28 février 2019' ;

Considérant l'article 11 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 21 mars 2018 'portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale' ;

Considérant l'article 14 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 'portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale' ;

Sur la proposition des Membres du Collège réuni chargés de la Fonction publique,

Après délibération,

Arrête :

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

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux mandataires, membres du personnel statutaires et contractuels, ainsi qu'aux stagiaires :

1° des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale, ci-après "les Services du Collège réuni";

2° de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, ci-après « Iriscare ».

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

1° « membre du personnel » : le mandataire, le personnel statutaire ou stagiaire et le personnel contractuel ;

2° « locaux de l'employeur » : lieu désigné par l'employeur où le membre du personnel exerce son activité administrative ;

3° « lieu(x) de télétravail » : le domicile ou un endroit en Belgique choisi par le télétravailleur, situé en dehors des locaux de l'employeur, moyennant l'accord de ce dernier ;

4° « 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 au domicile, ou dans un autre endroit, choisi conformément au 2°;

5° « télétravailleur » : le membre du personnel qui effectue du télétravail ;

6° « employeur » : Iriscare ou les Services du Collège réuni ;

7° « supérieur hiérarchique » : le membre du personnel chargé de la direction ou du contrôle quotidien du fonctionnement d'une équipe conformément aux exigences de sa description de fonction ;

8° « fonctionnaire dirigeant » : le fonctionnaire de rang A5 visé à l'article 13 de l'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale et à l'article 10 de l'arrêté du Collège réuni du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires de l'Office

21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren en stagiairs van de bicommunautaire Dienst voor gezondheid, bijstand aan personen en gezinsbijslag;

9° "personeelslid op opdracht": het personeelslid dat opdrachten vervult op vraag van de werkgever en buiten de lokalen van deze laatste;

10° "Directieraad": naargelang van het geval, de directieraad van de diensten van het Verenigd College of de directieraad van Iriscare.

Art. 3. Telewerk gebeurt op vrijwillige basis en geeft geenszins aanleiding tot een recht voor het personeelslid, noch tot een verplichting voor de werkgever.

Art. 4. § 1. Telewerkers hebben dezelfde rechten en plichten als andere personeelsleden, meer bepaald op het vlak van vorming en loopbaanmogelijkheden, evaluaties, verlofregelingen en de bepalingen over arbeidsongevallen en beroepsziekten, rechten en activiteiten van syndicale aard, toegang tot de sociale dienst en in het algemeen tot de informatie over Iriscare of de Diensten van het Verenigd College.

De regels betreffende aanwezigheid, richttijden en beschikbaarheid die van toepassing zijn op de personeelsleden die hun prestaties verrichten in de lokalen van de werkgever zijn eveneens van toepassing op de telewerkers.

§ 2. De werkgever verzekert de telewerkers een recht om onbereikbaar te zijn, waarvan de omvang en de voorwaarden vastgelegd zijn in het arbeidsreglement van de Diensten van het Verenigd College en Iriscare.

Het recht om onbereikbaar te zijn wordt uitgeoefend buiten de arbeidstijd waarin de telewerker ter beschikking staat van de werkgever.

Art. 5. Telewerkers zijn onderworpen aan dezelfde werklast als personeelsleden die gelijke of vergelijkbare prestaties leveren in het kader van gewone prestaties in de lokalen van de werkgever.

HOOFDSTUK II. — Voorwaarden, organisatie en procedure voor telewerk

Art. 6. Het personeelslid kan toestemming krijgen om telewerk te verrichten als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1° het telewerk is verenigbaar met de functie.

Hiervoor stelt de Directieraad een lijst op met functies die niet of gedeeltelijk verenigbaar zijn met telewerk en legt hij deze lijst ter advies voor aan het Basisoverlegcomité.

2° het personeelslid oefent sedert minimaal zes maanden dezelfde functie uit, behoudens door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde toegestane afwijking wegens uitzonderlijke omstandigheden en na advies van de Directieraad.

3° de hiërarchische meerdere van het personeelslid meent dat het voldoende zelfstandig kan werken.

Art. 7. De telewerker is minstens twee dagen per week aanwezig in de lokalen van de werkgever.

Voor de toepassing van het eerste lid, wordt de tijd die het personeelslid doorbrengt op opdracht gelijkgesteld aan tijd aanwezig in de lokalen van de werkgever.

Door de werkgever goedgekeurde opleidingen buiten zijn lokalen en syndicaal verlof worden gelijkgesteld aan tijd aanwezig in de lokalen van de werkgever.

In uitzonderlijke omstandigheden, kan de leidend ambtenaar beslissen om het toepassingsgebied of de duur van het telewerk uit te breiden voor de duur van die uitzonderlijke omstandigheden.

Telewerk kan verricht worden in volledige of in halve dagen.

Art. 8. § 1. Het personeelslid dient zijn aanvraag om te telewerken, met behulp van het ad-hocformulier, in bij de verantwoordelijke mandaathouder van het departement voor Iriscare of de directeur van de directie in kwestie voor de Diensten van het Verenigd College, voor advies.

Alvorens zijn advies uit te brengen, raadpleegt de verantwoordelijke mandaathouder van het departement voor Iriscare of de directeur van de directie in kwestie voor de Diensten van het Verenigd College de hiërarchische meerdere van het personeelslid in kwestie.

Het gunstige of ongunstige gemotiveerde advies bevat minstens een oordeel over de graad van autonomie van de aanvrager van telewerk.

bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales ;

9° "membre du personnel en mission" : le membre du personnel qui assure des missions, demandées par l'employeur, à l'extérieur des locaux de ce dernier ;

10° "Conseil de direction" : selon le cas, le conseil de direction des Services du Collège réuni ou le conseil de direction d'Iriscare.

Art. 3. Le télétravail s'effectue sur une base volontaire et n'implique d'aucune façon la création d'un droit pour le membre du personnel ou d'une obligation pour l'employeur.

Art. 4. § 1. Le télétravailleur dispose des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les autres membres du personnel, notamment en matière de formation et de possibilités de carrière, au niveau des évaluations, des régimes de congé et des dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, en matière de droits et d'activités de nature syndicale, d'accès au service social et, de manière générale, d'accès aux informations concernant Iriscare ou les Services du Collège réuni.

Les règles relatives à la présence, aux temps indicatifs et à la disponibilité qui sont applicables aux membres du personnel effectuant leurs prestations dans les locaux de l'employeur restent applicables aux télétravailleurs.

§ 2. L'employeur garantit au télétravailleur un droit à la déconnexion dont les contours et modalités sont fixés dans le règlement de travail des Services du Collège réuni et d'Iriscare.

Le droit à la déconnexion s'exerce en dehors du temps de travail pendant lequel le télétravailleur est à la disposition de l'employeur.

Art. 5. Le télétravailleur est soumis à la même charge de travail que les membres du personnel qui effectuent des prestations identiques ou comparables dans le cadre de prestations ordinaires réalisées dans les locaux de l'employeur.

CHAPITRE II. — Conditions, organisation et procédure du télétravail

Art. 6. Le membre du personnel peut être autorisé à recourir au télétravail s'il satisfait aux conditions suivantes :

1° le télétravail est compatible avec la fonction.

A cet effet, le Conseil de direction établit une liste des fonctions qui, soit ne sont pas compatibles, soit sont partiellement compatibles avec le télétravail et soumet cette liste, pour avis, au Comité de concertation de base.

2° le membre du personnel exerce depuis six mois au moins une même fonction, sauf dérogation accordée par le Fonctionnaire dirigeant ou son délégué, après avis du Conseil de Direction, dans des circonstances exceptionnelles.

3° le supérieur hiérarchique du membre du personnel estime que celui-ci dispose d'un degré d'autonomie suffisant.

Art. 7. Le télétravailleur assure une présence minimale de deux jours par semaine dans les locaux de l'employeur.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, le temps passé par le membre du personnel en mission est assimilé à du temps de présence dans les locaux de l'employeur.

Les formations approuvées par l'employeur en dehors de ses locaux et les congés syndicaux sont assimilés à du temps de présence dans les locaux de l'employeur.

Dans des circonstances exceptionnelles, le Fonctionnaire dirigeant peut décider d'étendre le champ d'application ou la durée du télétravail pour la durée desdites circonstances exceptionnelles.

Le télétravail s'effectue par jours complets ou par demi-jours.

Art. 8. § 1. Le membre du personnel introduit sa demande, pour le télétravail, au moyen du formulaire ad hoc, auprès du mandataire responsable du Département pour Iriscare, ou du Directeur de la Direction concernée pour les Services du Collège réuni, pour avis.

Avant de rendre son avis, le mandataire responsable du Département pour Iriscare, ou le Directeur de la Direction concernée pour les Services du Collège réuni consulte le supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné.

L'avis motivé favorable ou défavorable contient, au moins, une appréciation concernant le degré d'autonomie du demandeur de télétravail.

Ingeval van een ongunstig advies wordt het personeelslid hiervan op de hoogte gebracht.

Het advies wordt naar de dienst human resources verstuurd.

§ 2. Op grond van het gemotiveerde advies, waaraan het advies van de hiërarchische meerdere is toegevoegd, beslist de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde om al dan niet het voordeel van telewerk toe te kennen.

Als de beslissing van de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde afwijkt van het gemotiveerde advies van de verantwoordelijke mandaathouder van het departement voor Iriscare of de directeur van de directie in kwestie voor de Diensten van het Verenigd College, wordt de aanvraag doorgestuurd naar de Directieraad, die moet beslissen. Het personeelslid wordt hiervan geïnformeerd.

Hetzelfde geldt wanneer het personeelslid de leidend ambtenaar als hiërarchische meerdere heeft.

§ 3. In de gevallen voorzien in de eerste paragraaf, vierde lid en de tweede paragraaf, eerste en derde lid, kan het personeelslid op zijn verzoek, vooraf gehoord worden door de Directieraad. Het personeelslid mag vergezeld worden door de persoon van zijn keuze.

§ 4. De gunstige beslissing wordt geformaliseerd in een overeenkomst ondertekend door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde en wordt ter kennis gebracht van het personeelslid. Deze overeenkomst omvat alle praktische bepalingen voor het telewerk.

Voor personeelsleden die werden aangeworven in het kader van een arbeidsovereenkomst maakt de overeenkomst het voorwerp uit van een aanhangsel bij hun arbeidsovereenkomst, ondertekend door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde.

Voor statutaire personeelsleden maakt de overeenkomst het voorwerp uit van een unilaterale akte, ondertekend door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde.

De overeenkomst wordt herzien of stopgezet overeenkomstig de in artikel 14 bedoelde bepalingen.

De overeenkomst vermeldt ten minste het volgende:

- 1° de plaats(en) waar het telewerk uitgeoefend wordt;
- 2° de begindatum en de wijze van beëindiging van de telewerkovereenkomst;
- 3° de arbeidstijdregeling, indien die afwijkt van de regeling die van toepassing is op het personeelslid wanneer het zich in de lokalen van de werkgever.
- 4° de ogenblikken waarop of de periodes waarin de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen;
- 5° de ogenblikken waarop de telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning.

§ 5. De beslissing tot toekenning of weigering van het telewerk wordt meegedeeld aan het personeelslid binnen een termijn van maximum dertig kalenderdagen, die ingaat op de datum waarop de verantwoordelijke mandaathouder van het departement voor Iriscare of de directeur van de directie in kwestie voor de diensten van het Verenigd College de aanvraag heeft ontvangen.

§ 6. In geval van weigering kan het personeelslid zes maanden na de kennisgeving van deze weigering een nieuwe aanvraag indienen.

§ 7. Het telewerk kan pas effectief van start gaan ten vroegste de 1ste dag van de maand volgend op de overeenkomst bedoeld in § 4 en na ontvangst van het nodige materiaal.

Art. 9. De hiërarchische meerdere geeft de telewerker, ten laatste de dag vóór de telewerkdag, elektronisch de goedkeuring om te telewerken.

De toepassing van de in het eerste lid vermelde regels moet verenigbaar blijven met het principe van de continuïteit van de openbare dienstverlening. De hiërarchische meerdere neemt de nodige maatregelen en beslissingen om die continuïteit te waarborgen.

Art. 10. Na overleg met het personeelslid bepaalt de hiërarchische meerdere de te behalen doelstellingen en de uit te voeren taken. Deze instructies en de methodes die worden toegepast om het uitgevoerde werk te beoordelen, worden via e-mail aan de telewerker bezorgd.

De telewerker moet op elk ogenblik kunnen aantonen hoe hij deze doelstellingen heeft bereikt.

De telewerker maakt een regelmatig verslag op over de doelstellingen, dat hij naar zijn hiërarchische meerdere e-mailt, volgens een met hem afgesproken periodiciteit.

En cas d'avis motivé défavorable, le membre du personnel en est informé.

L'avis est envoyé au service chargé des ressources humaines.

§ 2. Sur la base de l'avis motivé auquel est joint l'avis du supérieur hiérarchique, le Fonctionnaire dirigeant ou son délégué, décide d'accorder ou de ne pas accorder le bénéfice du télétravail.

Lorsque la décision du Fonctionnaire dirigeant, ou de son délégué, s'écarte de l'avis motivé du mandataire responsable du Département pour Iriscare, ou du Directeur de la Direction concernée pour les Services du Collège réuni, la demande est transmise au Conseil de Direction qui est chargé de statuer. Dans pareil cas, le membre du personnel en est informé.

Il en est de même lorsque le membre du personnel a pour supérieur hiérarchique le Fonctionnaire dirigeant.

§ 3. Dans les cas visés au paragraphe 1, alinéa 4 et au paragraphe 2, alinéas 2 et 3, le membre du personnel peut, à sa demande, être préalablement entendu par le Conseil de direction. Il peut être accompagné de la personne de son choix.

§ 4. La décision favorable est formalisée dans un accord signé par le Fonctionnaire dirigeant ou son délégué et communiquée au membre du personnel. Cet accord contient toutes les modalités pratiques relatives au télétravail.

Pour les membres du personnel engagés dans le cadre d'un contrat de travail, l'accord fait l'objet d'un avenant à leur contrat, signé par le Fonctionnaire dirigeant ou son délégué.

Pour les membres du personnel statutaire, l'accord fait l'objet d'un acte unilatéral signé par le Fonctionnaire dirigeant ou son délégué.

L'accord est revu ou il y est mis fin, conformément aux modalités visées à l'article 14.

L'accord mentionne au moins :

- 1° le ou les lieu(x) où s'exerce le télétravail ;
- 2° la date de début et les modes d'extinction de l'accord de télétravail ;
- 3° le régime de travail lorsqu'il déroge au régime de travail qui s'applique au membre du personnel lorsqu'il se trouve dans les locaux de l'employeur.
- 4° les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens ;
- 5° les moments auxquels le télétravailleur peut faire appel à un support technique.

§ 5. La décision d'octroi ou de refus du télétravail est notifiée au membre du personnel dans un délai ne pouvant dépasser trente jours calendrier à dater de la réception de la demande par le mandataire responsable du Département pour Iriscare, ou le Directeur de la Direction pour les Services du Collège réuni.

§ 6. En cas de refus, le membre du personnel peut introduire une nouvelle demande six mois après la notification dudit refus.

§ 7. Le télétravail débute effectivement le 1^{er} jour du mois suivant l'accord visé au § 4 et après réception de l'ensemble du matériel.

Art. 9. L'approbation, par le supérieur hiérarchique, des jours de télétravail se fait électroniquement, au plus tard la veille de la journée de télétravail.

L'application de la règle mentionnée à l'alinéa 1^{er} doit rester compatible avec le principe de continuité du service public. Le supérieur hiérarchique prend les mesures et décisions nécessaires pour assurer cette continuité.

Art. 10. Après concertation avec le membre du personnel, les objectifs à réaliser et tâches à effectuer sont déterminés par le supérieur hiérarchique. Ces instructions ainsi que les méthodes appliquées pour évaluer le travail effectué sont transmises au télétravailleur par courrier électronique.

Le télétravailleur doit, à tout moment, pouvoir démontrer comment ces objectifs ont été atteints.

Les objectifs font l'objet, par courrier électronique, d'un compte-rendu régulier de la part du télétravailleur, à destination de son supérieur hiérarchique, selon une périodicité établie avec celui-ci.

Art. 11. De werkgever informeert de telewerker over de geldende beschermings- en preventie maatregelen op het vlak van veiligheid en gezondheid op de werkplek, in het bijzonder over de vereisten inzake beeldschermapparatuur.

Art. 12. § 1. De werkgever verschaft en onderhoudt het informatiemateriaal dat nodig is voor de telewerker.

§ 2. De telewerker die moet beschikken over een internet- of telefoonverbinding om te telewerken is verantwoordelijk voor de effectiviteit en de goede werking van zijn installatie.

De installatie-, onderhouds- en abonnementskosten voor internet of telefoon zijn voor rekening van de telewerker.

Ter compensatie van de in het tweede lid bedoelde kosten ontvangt de telewerker die zijn internet- of telefoonverbinding in de loop van de maand gebruikt voor professionele doeleinden een maandelijkse vergoeding van 20,00 EUR.

§ 3. De telewerker geniet eveneens een maandelijkse forfaitaire kantoorvergoeding van 30,00 euro.

§ 4. De toekenning van de in §§ 2 en 3 bedoelde maandelijkse vergoedingen is niet cumuleerbaar met de toekenning van de kantoorvergoeding bedoeld in het ministerieel besluit van 14 juni 2017 betreffende de toekenning van een vergoeding voor kantoorkosten aan sommige personeelsleden van het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag.

Art. 13. De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Hij respecteert en past de geldende regels inzake informaticaveiligheid toe. Daartoe zorgt hij ervoor dat hij op de hoogte blijft van de reglementen inzake informaticaveiligheid die verspreid worden door de werkgever.

Het gebruik van het informaticamateriaal is voorbehouden voor beroepsdoeleinden. Dit materiaal mag alleen gebruikt worden voor wettelijke doeleinden.

Het gebruik van e-mail en internet voor privédoeleinden wordt toegelaten volgens de door de werkgever voorziene bepalingen.

De werkgever biedt de telewerker technische ondersteuning aan. Die is bereikbaar volgens de geldende arbeidstijdregeling in de lokalen van de werkgever.

De dienst bevoegd voor informaticaveiligheid van de werkgever kan op elk moment de verbinding van de telewerker met het interne netwerk onderbreken wanneer de integriteit en de veiligheid van de informaticatoestellen van de werkgever in het gedrang komen. Die toestand moet worden beschouwd als overmacht in hoofde van de telewerker, die zijn taken niet kan voortzetten, behalve indien de onderbreking te wijten is aan verkeerd gedrag of verkeerd gebruik door de telewerker van het ter beschikking gestelde informaticamateriaal.

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 de gevallen zoals bedoeld in lid 5 en 6 zal de leidend ambtenaar in functie van de omstandigheden en de afstand van het personeelslid beslissen of deze, op de dag van het voorval, zijn functies al dan niet moet komen uitoefenen in de lokalen van zijn werkgever.

De kosten die voortvloeien uit onvrijwillig verlies of beschadiging van de door de telewerker gebruikte apparatuur en gegevens in het kader van het telewerk zijn voor rekening van de werkgever, behalve bij bedrog of zware schuld van de telewerker.

Het materiaal dat ter beschikking gesteld wordt in het kader van het telewerk, wordt aan de werkgever terugbezorgd wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsverhouding tussen de telewerker en de werkgever.

HOOFDSTUK III. — *Duur en beëindiging van de telewerkovereenkomst*

Art. 14. § 1. De overeenkomst inzake telewerk is van onbepaalde duur.

§ 2. De telewerker dient een nieuwe aanvraag in ter vervanging van de overeenkomst bedoeld in artikel 8, § 4 wanneer hij verandert van functie overeenkomstig de voorwaarden in artikel 6.

§ 3. Het telewerk kan in uitzonderlijke omstandigheden opgeschort worden of indien de noodwendigheid van de dienst dit vereist. Die opschorting is beperkt in de tijd.

§ 4. Het telewerk komt ten einde:

1° aan het begin van de opzegtermijn, behoudens door de hiërarchische meerdere toegestane afwijking;

Art. 11. L'employeur informe le télétravailleur des mesures de protection et de prévention en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation.

Art. 12. § 1. L'employeur fournit et entretient le matériel informatique nécessaire au télétravailleur.

§ 2. Le télétravailleur qui doit disposer d'une connexion internet ou téléphonique pour télétravailler est responsable de l'effectivité et du bon fonctionnement de son installation.

Les coûts d'installation, d'entretien et d'abonnement au réseau internet ou de téléphonie sont à charge du télétravailleur.

En compensation des coûts visés à l'alinéa 2, le télétravailleur qui utilise sa connexion internet ou téléphonique à des fins professionnelles, au cours du mois, bénéficie d'une indemnité mensuelle de 20,00 EUR.

§ 3. Le télétravailleur bénéficie également d'une indemnité forfaitaire mensuelle de bureau de 30,00 EUR.

§ 4. L'octroi des indemnités mensuelles visées aux §§ 2 et 3 n'est pas cumulable avec l'octroi de l'indemnité de bureau visée à l'arrêté ministériel du 14 juin 2017 relatif à l'octroi d'une indemnité pour frais de bureau à certains membres du personnel de l'Agence fédérale pour les allocations familiales.

Art. 13. 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.

L'utilisation du matériel informatique est réservée aux besoins professionnels. Ce matériel ne peut être utilisé qu'à des fins légales.

L'utilisation du courrier électronique et de l'Internet à des fins privées est tolérée, selon les modalités prévues par l'employeur.

L'employeur propose une assistance technique au télétravailleur. 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 au réseau interne 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.

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 les cas visés aux alinéas 5 et 6, le Fonctionnaire dirigeant, selon les circonstances et l'éloignement du membre du personnel, décide, pour le jour de l'incident, si celui-ci exerce ses fonctions dans les locaux de son employeur.

L'employeur est tenu des coûts liés à la perte involontaire ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le télétravailleur dans le cadre du télétravail, sauf dol ou faute lourde du télétravailleur.

Le matériel mis à disposition dans le cadre du télétravail est restitué à l'employeur, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail entre le télétravailleur et l'employeur.

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

Art. 14. § 1. Le télétravail est accordé pour une durée indéterminée.

§ 2. Le télétravailleur introduit une nouvelle demande, en remplacement de l'accord visé à l'article 8, § 4, lorsqu'il change de fonction conformément aux conditions visées à l'article 6.

§ 3. Le télétravail peut être suspendu dans des circonstances exceptionnelles ou si les nécessités du service l'exigent. Cette suspension est limitée dans le temps.

§ 4. Le télétravail prend fin :

1° au début de la période de préavis, sauf dérogation du supérieur hiérarchique ;

2° op initiatief van de telewerker via een e-mail gericht aan zijn hiërarchische meerdere;

3° op initiatief van de hiërarchische meerdere, mits de nodige motivering;

a) op voorwaarde dat een termijn van 15 dagen gerespecteerd wordt. De leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde deelt de beslissing mee aan het personeelslid, ofwel door overhandiging van een schrijven in ruil voor een ondertekend ontvangstbewijs dat de datum van ontvangst vermeldt, ofwel bij een ter post aangetekende brief. In dat geval begint de termijn te lopen vanaf de derde werkdag na de datum van verzending van deze aangetekende brief, waarbij de postdatum als bewijs geldt;

b) met onmiddellijke ingang en zonder voorafgaande termijn van vijftien dagen:

- ingeval de telewerker medewerking weigert aan de preventieadviseur in het kader van zijn bevoegdheden voorzien in artikel II.1-6, § 1, van de Codex over het welzijn 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 van de instructies verbonden aan het behalen van de doelstellingen en het bereiken van de resultaten;

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

In de gevallen voorzien in het eerste lid wordt het telewerk pas hervat na goedkeuring van een nieuwe aanvraag via het 'ad-hocformulier'. Er mag niet aan telewerk worden gedaan vóór de datum vermeld in artikel 8, § 4 van de telewerkovereenkomst die aan de telewerker overhandigd zal worden.

HOOFDSTUK IV. — Slotbepalingen

Art. 15. Het besluit van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 14 februari 2019 betreffende de organisatie van telewerk wordt opgeheven op de datum van inwerkingtreding van huidig besluit.

Art. 16. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een termijn van tien dagen die ingaat de dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 17. De leden van het Verenigd College bevoegd voor het Openbaar Ambt worden belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 12 mei 2022.

Voor het Verenigd College :
De leden van het Verenigd College
bevoegd voor het Openbaar Ambt,

B. CLERFAYT

S. GATZ

2° à l'initiative du télétravailleur par courrier électronique adressé au supérieur hiérarchique;

3° à l'initiative du supérieur hiérarchique, avec la motivation requise :

a) moyennant le respect d'un délai de quinze jours. Le Fonctionnaire dirigeant, ou son délégué, notifie la décision au membre du personnel soit par la remise d'un courrier de la main à la main en échange d'un récépissé portant sa signature et la date à laquelle il est délivré, soit par l'envoi d'un courrier recommandé. Dans ce cas, le délai prend cours à dater du troisième jour ouvrable qui suit l'envoi par lettre recommandée, la date de la poste faisant foi ;

b) avec effet immédiat et sans respect du délai de quinze jours :

- si le télétravailleur refuse de coopérer avec le conseiller en prévention dans le cadre de ses compétences telles que prévues à l'article II.1-6, § 1 du Code du bien-être 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 instructions liées à la réalisation des objectifs et à l'atteinte des résultats ;

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

Dans les cas visés à l'alinéa 1^{er}, la reprise du télétravail n'aura lieu qu'en cas d'acceptation d'une nouvelle demande introduite via le formulaire ad hoc. Elle n'aura lieu qu'à la date mentionnée dans l'accord visé à l'article 8, § 4, qui sera remis au télétravailleur.

CHAPITRE IV. — Dispositions finales

Art. 15. L'arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 14 février 2019 relatif à l'organisation du télétravail est abrogé à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 16. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour suivant sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 17. Les Membres du Collège réuni compétents pour la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 12 mai 2022.

Pour le Collège réuni :
Les Membres du Collège réuni
chargés de la Fonction publique,

B. CLERFAYT

S. GATZ

ANDERE BESLUITEN — AUTRES ARRETES

FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

[2022/203295]

31 MEI 2022. — Ministerieel besluit houdende erkenning van de personeelsleden van het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen belast met het uitvoerbaar verklaren van de kohieren

De Minister van Zelfstandigen,

Gelet op de wet van 13 juli 2005 betreffende de invoering van een jaarlijkse bijdrage ten laste van bepaalde instellingen, artikel 9, § 1bis, ingevoegd bij de wet van 27 december 2005 houdende diverse bepalingen;

Gelet op de programmawet van 22 juni 2012, artikelen 28, § 3 en 5;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 december 1967 houdende algemeen reglement in uitvoering van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, artikel 47bis, § 2, ingevoegd bij koninklijk besluit van 4 oktober 2005;

SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

[2022/203295]

31 MAI 2022. — Arrêté ministériel portant agrégation des membres du personnel de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants chargés de rendre les rôles exécutoires

Le Ministre des Indépendants,

Vu la loi du 13 juillet 2005 concernant l'instauration d'une cotisation annuelle à charge de certains organismes, l'article 9, § 1^{er}bis inséré par la loi du 27 décembre 2005 portant des dispositions diverses;

Vu la loi-programme du 22 juin 2012, les articles 28, § 3 et 5;

Vu l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, l'article 47bis, § 2, inséré par l'arrêté royal du 4 octobre 2005;