

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 mei 2026

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**betreffende een modern kader  
rond het telewerken en een verbetering  
van het recht op deconnectie**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys en  
de heer Jan Bertels)

---

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

26 mai 2026

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à doter le télétravail  
d'un cadre moderne et à renforcer  
le droit à la déconnexion**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys et  
M. Jan Bertels)

---

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

## TOELICHTING

Dames en Heren,

### Naar een modern juridisch kader rond het telewerken

Sinds de coronapandemie is het telewerken alomtegenwoordig. Met 40 % van de werknemers die de mogelijkheid krijgen om te telewerken, bevindt België zich in de top 5 van Europa.<sup>1</sup> Het telewerken is al lang geen noodmaatregel meer, maar een structurele manier van werken.

Het telewerken heeft dan ook veel voordelen. Voor werknemers betekent dit minder pendelen, meer autonomie en een betere combinatie van werk en gezin. Ook bedrijven zien de opportuniteiten: kantoren kunnen kleiner, op bepaalde dagen kan de verwarming uit en de huurkosten gaan omlaag.

Sinds kort vragen sommige werkgevers om terug meer naar het kantoor te komen. Uit een bevraging van Acerta blijkt bijvoorbeeld dat één op de drie werkgevers wil dat werknemers opnieuw meer op kantoor aanwezig zijn. Het aandeel ondernemingen dat bepaalt op welke dagen werknemers verplicht naar kantoor moeten komen, steeg in een jaar tijd van 8,2 naar 13,4 %.<sup>2</sup> Ook Vlaams minister Crevits kondigde reeds aan dat de Vlaamse ambtenaren binnenkort terug minstens 50 % op het kantoor moeten aanwezig zijn.<sup>3</sup> De werkgevers hebben de indruk dat de band met het bedrijf verzwakt, dat nieuwe collega's moeilijker ingewerkt raken en dat teams minder spontaan samenwerken. Tegelijkertijd willen de werknemers net het omgekeerde: vier op de tien wil meer thuiswerken. Zij zien vooral het voordeel van minder pendeltijd en meer werk-privébalans.

Of we in de toekomst terug meer op het kantoor zullen werken blijft onduidelijk, zeker met de stijgende energieprijzen naar aanleiding van het conflict in het Midden-Oosten. Het Internationaal Energieagentschap berekende dat structureel telewerk het brandstofgebruik

<sup>1</sup> <https://www.sdworx.be/nl-be/over-sd-worx/pers/2026-03-25-belgie-europese-top-5-voor-telewerk?srsId=AfmBOoq94ynJUtQVNzFzufIxB2nyGDyTUYWIOi6ZGaYldyt0retRhSAU>

<sup>2</sup> <https://www.acerta.be/nl/in-de-pers/ruim-6-op-de-10-belgische-bedrijven-blijft-tevreden-over-huidige-thuiswerkbalans>

<sup>3</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/03/27/telewerken-ambtenaren-vlaamse-minister-hilde-crevits/>

## DÉVELOPPEMENTS

Mesdames, Messieurs,

### Vers un cadre juridique moderne pour le télétravail

Depuis la pandémie de coronavirus, le télétravail est omniprésent. La Belgique, qui compte 40 % de travailleurs ayant la possibilité de télétravailler, figure à cet égard dans le top 5 européen.<sup>1</sup> Depuis longtemps déjà, le télétravail n'est plus une mesure d'urgence, mais est devenu aujourd'hui une modalité d'organisation du travail structurelle.

Le télétravail présente en effet de nombreux avantages. Il permet aux travailleurs de limiter leurs déplacements, de bénéficier d'une autonomie accrue et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Les entreprises y voient également des opportunités, notamment en termes de réduction de leurs espaces de bureaux, de leurs dépenses énergétiques et de leurs coûts locatifs.

Depuis peu, certains employeurs demandent toutefois à leur personnel de revenir plus fréquemment au bureau. Une enquête d'Acerta révèle par exemple qu'un employeur sur trois souhaite que les travailleurs soient à nouveau davantage présents sur site. En un an, la proportion d'entreprises qui fixent des jours de présence obligatoire au bureau est ainsi passée de 8,2 % à 13,4 %.<sup>2</sup> La ministre flamande Crevits a, elle aussi, annoncé que les fonctionnaires flamands allaient prochainement devoir être présents sur place au moins 50 % du temps.<sup>3</sup> Les employeurs ont en effet l'impression que le lien avec l'entreprise s'affaiblit, que l'intégration des nouveaux collègues est plus difficile et que les équipes collaborent moins spontanément. Les travailleurs manifestent, quant à eux, le souhait inverse: quatre sur dix souhaitent télétravailler davantage, principalement en raison de la réduction de leurs temps de trajet et du meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il n'est pas certain que nous retournerons davantage au bureau à l'avenir, notamment en raison de la hausse des prix de l'énergie liée au conflit au Moyen-Orient. L'Agence internationale de l'énergie a calculé que le télétravail structurel pourrait entraîner une réduction

<sup>1</sup> <https://www.sdworx.be/fr-be/propos-de-sd-worx/presse/2026-03-25-la-belgique-dans-le-top-5-europeen-du-teletravail>

<sup>2</sup> <https://www.acerta.be/fr/dans-la-presse/ruim-6-op-de-10-belgische-bedrijven-blijft-tevreden-over-huidige-thuiswerkbalans>

<sup>3</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2026/03/27/telewerken-ambtenaren-vlaamse-minister-hilde-crevits/>

van auto's tot 6 % zou kunnen verminderen.<sup>4</sup> De Europese Unie overweegt daarom telewerken te verplichten als crisismaatregel. Hoeveel we in de nabije toekomst zullen telewerken, is dus onzeker. Waar we wel zeker van zijn is dat het telewerken niet zal verdwijnen en actueler is dan ooit.

Het blijft echter opvallend dat het juridisch kader dat het telewerken regelt, cao nr. 85, meer dan 20 jaar oud is.<sup>5</sup> Hoewel dit een eerste belangrijke stap was naar een regelgevend kader, zijn er belangrijke lacunes in onze wet- en regelgeving die dringend moeten worden aangepast aan de nieuwe realiteit om aldus meer rechtszekerheid te bieden.

Een belangrijk probleem is dat de telewerkers worden uitgesloten uit de Arbeidswet van 16 maart 1971<sup>6</sup> die onder andere de arbeidsduur regelt. Juridisch worden de telewerkers namelijk gelijkgesteld met de thuiswerkers. Een thuiswerkovereenkomst is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer zich ertoe verbindt om, onder het gezag van een werkgever en tegen betaling, arbeid te verrichten vanuit zijn eigen woning of een andere zelfgekozen locatie. Daarbij staat de werknemer niet onder direct toezicht of rechtstreekse controle van de werkgever. Uiteraard is deze gelijkstelling problematisch, omdat de telewerkers natuurlijk wel kunnen worden gecontroleerd door hun werkgever. Zo explodeerde tijdens de pandemie de vraag van de werkgevers naar monitoringsoftware.<sup>7</sup> Deze gelijkstelling is echter niet enkel een theoretisch probleem, concreet betekent dit ook dat bepaalde artikelen van de Arbeidswet niet van toepassing zijn op de telewerkers.<sup>8</sup> De telewerkers worden daarmee uitgesloten van regels betreffende de arbeidsduur, de rusttijden en de pauzes, de naleving van uurroosters of de nachtarbeid. Het gevolg is bijvoorbeeld dat er juridisch niets is dat de telewerker verhindert om 's avonds of 's nachts te werken, of om meer dan acht uur per dag te presteren zonder daarvoor te worden vergoed.

<sup>4</sup> <https://iea.blob.core.windows.net/assets/01fe3dd7-21c1-4b16-8c5b-7df1aca6d6ff/Shelteringfromoilshocks.pdf>

<sup>5</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-085.pdf>

<sup>6</sup> Arbeidswet van 16 maart 1971, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1971.

<sup>7</sup> Ball, K., *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-43340-8 (online), doi:102760/5137 (online), JRC125716.

<sup>8</sup> Zie artikel 3bis, <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1971/03/16/1971031602/justel#LNK0001>

de la consommation de carburant par les véhicules automobiles allant jusqu'à 6 %.<sup>4</sup> L'Union européenne envisage dès lors de rendre le télétravail obligatoire à titre de mesure de crise. Il est donc difficile de prédire dans quelles proportions nous télétravaillerons dans un avenir proche. En revanche, il est certain que le télétravail ne disparaîtra pas et qu'il est plus que jamais d'actualité.

Or, il reste étonnant de constater que le cadre juridique régissant le télétravail, à savoir la CCT n° 85, remonte à plus de 20 ans.<sup>5</sup> Ce texte, qui a certes constitué une première étape importante dans l'adoption d'un cadre réglementaire, présente néanmoins des lacunes significatives, auxquelles il convient de remédier d'urgence afin de l'adapter à la nouvelle réalité et d'offrir de la sorte une plus grande sécurité juridique.

L'exclusion des télétravailleurs du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail<sup>6</sup>, qui fixe notamment la durée du travail, constitue ainsi un problème majeur. Sur le plan juridique, les télétravailleurs sont en effet assimilés aux travailleurs à domicile. Or, en concluant un contrat d'occupation de travailleur à domicile, un travailleur s'engage à fournir, sous l'autorité d'un employeur, un travail contre rémunération à son domicile ou à tout autre endroit choisi par lui, sans être sous la surveillance immédiate ou le contrôle direct de cet employeur. Cette assimilation est évidemment problématique, puisque les télétravailleurs sont bel et bien susceptibles de faire l'objet de contrôles de la part de leur employeur. Durant la pandémie, les commandes de logiciels de surveillance passées par les employeurs ont ainsi littéralement exposé.<sup>7</sup> L'assimilation en question n'est pas seulement un problème théorique: concrètement, elle implique que certaines dispositions de la loi sur le travail ne s'appliquent pas aux télétravailleurs.<sup>8</sup> Ceux-ci sont dès lors exclus des règles relatives à la durée du travail, aux temps de repos et aux pauses, au respect des horaires ou encore au travail de nuit. Il en résulte, par exemple, qu'aucune disposition juridique n'empêche un télétravailleur de travailler le soir ou la nuit, ou de prester plus de huit heures par jour sans compensation.

<sup>4</sup> <https://iea.blob.core.windows.net/assets/01fe3dd7-21c1-4b16-8c5b-7df1aca6d6ff/Shelteringfromoilshocks.pdf>

<sup>5</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf>

<sup>6</sup> Loi du 16 mars 1971, publiée au *Moniteur belge* du 30 mars 1971.

<sup>7</sup> Ball, K., *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, ISBN 978-92-76-43340-8 (édition numérique), doi:102760/5137 (édition numérique), JRC125716.

<sup>8</sup> Cf. article 3bis, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_wet/article.pl?language=fr&sum\\_date=&pd\\_search=1971-03-30&numac\\_search=1971031602&page=1&lg\\_txt=F&caller=list&1971031602=0&trier=promulgation&fr=f&nm\\_ecran=1971031602&choix1=et&choix2=et#Art. 3](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_wet/article.pl?language=fr&sum_date=&pd_search=1971-03-30&numac_search=1971031602&page=1&lg_txt=F&caller=list&1971031602=0&trier=promulgation&fr=f&nm_ecran=1971031602&choix1=et&choix2=et#Art. 3)

Opvallend is echter dat er in cao nr. 85, de volgende bepaling werd opgenomen: “Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk”.<sup>9</sup> Toch heeft volgens de hiërarchie van de normen de Arbeidswet voorrang op deze collectieve arbeidsovereenkomst. Toen in 2005 de sociale partners een unaniem advies gaven over cao, nr. 85, waren ze zich reeds bewust van dit probleem en stelde de Nationale Arbeidsraad dat telewerk niet mag worden beschouwd als een vorm van huisarbeid en hij geen nieuwe soort arbeidsverhouding wilde creëren. De Arbeidswet was volgens hen volledig van toepassing op de telewerkers.<sup>10</sup> Twintig jaar later moeten we helaas constateren dat de wetgever de sociale partners niet heeft gevolgd en dat dit probleem zich nog altijd manifesteert.

Het wordt dan ook hoog tijd dat de Arbeidswet wordt aangepast en deze integraal van toepassing gemaakt wordt op telewerkers.

Een tweede probleem met de telewerkregelgeving is dat het telewerken nog altijd kan worden geregeld op basis van individuele schriftelijke overeenkomsten en het sociaal overleg daarmee wordt uitgeschakeld. Deze overeenkomst moet verplicht bepalingen bevatten, zoals bijvoorbeeld “de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming”.<sup>11</sup> Toch blijft het problematisch dat het telewerken, dat tegenwoordig voor zoveel werknemers een belangrijk onderdeel is van hun werk, volledig buiten het sociaal overleg heen kan gebeuren. Bovendien moet een werkgever niet eens motiveren waarom een telewerkverzoek wordt geweigerd. Twintig jaar geleden, toen telewerken nog een marginaal fenomeen was, kon dit mogelijk nog worden verantwoord. Nu 40 % van de werknemers in België aan telewerken doet, en 4 op de 10 werknemers meer wil telewerken, wordt het tijd dat het overleg wordt ingeschakeld bij de invoering of de aanpassing van het telewerk.<sup>12</sup>

Een samenhangend probleem is dat het in een digitale omgeving moeilijker wordt voor de werknemersvertegenwoordigers om hun werk te doen. Nochtans bepaalt de Europese kaderovereenkomst van 23 juni 2020 inzake

Il est toutefois frappant de constater que la CCT n° 85 comporte la disposition suivante: “Le télétravailleur gère l’organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l’entreprise.”<sup>9</sup> Or, selon la hiérarchie des normes, la loi sur le travail prime sur cette convention collective. Lorsque les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail ont rendu, en 2005, un avis unanime sur la CCT n° 85, ils étaient déjà conscients de ce problème. Ils ont en effet indiqué que le télétravail ne pouvait pas être considéré comme une forme de travail à domicile et qu’ils ne souhaitaient pas créer un nouveau type de relation de travail. Selon eux, la loi sur le travail était pleinement applicable aux télétravailleurs.<sup>10</sup> Force est toutefois de constater que, vingt ans plus tard, le législateur n’a pas suivi les partenaires sociaux et que cet écueil persiste.

Il est dès lors urgent de modifier la loi sur le travail et que cette loi s’applique intégralement aux télétravailleurs.

La réglementation du télétravail soulève une deuxième difficulté, en ce sens que le télétravail peut encore, à l’heure actuelle, être régi par des conventions écrites individuelles, lesquelles ont pour effet d’écarter le dialogue social. Une convention de ce type doit obligatoirement contenir certaines dispositions, telles que “la fréquence du télétravail et éventuellement, les jours pendant lesquels le télétravail est effectué et le cas échéant les jours et/ou heures de présence dans l’entreprise”.<sup>11</sup> Il demeure toutefois problématique que le télétravail échappe à toute concertation sociale, alors qu’il constitue aujourd’hui un élément essentiel de l’activité d’une proportion considérable de travailleurs. En outre, l’employeur n’est même pas tenu de motiver sa décision de rejeter une demande de télétravail. Il y a vingt ans, lorsque le télétravail était encore un phénomène marginal, cette situation pouvait éventuellement se justifier. Aujourd’hui, dans la mesure où 40 % des travailleurs en Belgique recourent au télétravail et 4 employés sur 10 souhaitent télétravailler davantage, il est temps que la mise en place du télétravail ou les modifications de ses modalités fassent l’objet de concertations.<sup>12</sup>

Un problème connexe tient à la difficulté croissante, pour les représentants des travailleurs, d’exercer leurs missions dans un environnement numérique. Or, aux termes de l’accord-cadre européen du 23 juin 2020 relatif

<sup>9</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-085.pdf>

<sup>10</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/ADVIES/advies-1528.pdf>

<sup>11</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-085.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.sdworx.be/nl-be/over-sd-worx/pers/2026-03-25-belgie-europese-top-5-voor-telewerk?srsIid=AfmBOoq94ynJUtQVNzFzuffxB2nyGDyTUYWI0i6ZGaYldyt0retRhSAU>

<sup>9</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf>

<sup>10</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/AVIS/avis-1528.pdf>

<sup>11</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.sdworx.be/fr-be/propos-de-sd-worx/presse/2026-03-25-la-belgique-dans-le-top-5-europeen-du-teletravail>

digitalisering dat aan de werknemersvertegenwoordigers faciliteiten en (digitale) instrumenten ter beschikking moeten worden gesteld om hun taken in een digitaal tijdperk te vervullen.<sup>13</sup> Wat er concreet op neerkomt dat hen de mogelijkheid moet geboden worden om op een veilige manier te communiceren met de (telewerkende) werknemers van de onderneming. Het is daarom cruciaal dat een aanpassing van de reglementering rond het telewerken ook deze bepaling uitvoert.

Verder is een ander probleem met de telewerkregeling dat het kader rond de terugbetaling van kosten te vrijblijvend is. Cao nr. 85 bepaalt het volgende:

“De werkgever is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur. De werkgever vergoedt of betaalt uitsluitend 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.

De kosten voor rekening van de werkgever worden voor de aanvang van het telewerk berekend naar rata van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel.”<sup>14</sup>

Daarnaast wordt door de fiscus en Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) voorzien in een vrijstelling van belastingen en sociale bijdragen bij de toekenning van een telewerkvergoeding van maximaal 160,99 euro per maand.

Hoewel het dus positief is dat de werkgever verantwoordelijk is voor de terugbetaling van bijvoorbeeld het internet en de apparatuur die de werknemer nodig heeft om de job te beoefenen, zijn er ook andere kosten waarover niets wordt gezegd. Denk bijvoorbeeld aan kosten zoals verwarming, elektriciteit of gas, die met de stijgende energieprijzen alleen maar toenemen. Daarnaast is het niet duidelijk wat er net onder de terugbetaling van apparatuur valt. Het is belangrijk dat er wordt gekeken naar de zaken die nodig zijn voor een werknemer om op een ergonomische en gezonde manier het werk uit te voeren. Zonder te stellen dat er vaste regels zouden moeten komen die bepalen in welke mate en wat er

à la transformation numérique, des installations et des outils (numériques) doivent être fournis aux représentants des travailleurs pour leur permettre d'accomplir leurs obligations de façon adaptée à l'ère du numérique. Concrètement, cela signifie qu'il faut leur offrir la possibilité de communiquer en toute sécurité avec les employés (en télétravail) de l'entreprise.<sup>13</sup> Il est dès lors essentiel qu'une adaptation de la réglementation en matière de télétravail prévoit également cette exigence.

Le caractère trop peu contraignant du cadre relatif au remboursement des frais constitue une autre pierre d'achoppement de la réglementation relative au télétravail. À cet égard, la CCT n° 85 dispose ce qui suit:

“L'employeur est tenu de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires au télétravail, de les installer et de les entretenir. L'employeur prend exclusivement 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.

Les frais incombant à l'employeur sont calculés avant le début du télétravail au prorata des prestations de télétravail ou selon une clef de répartition fixée entre les parties.”<sup>14</sup>

Par ailleurs, l'administration fiscale et l'Office national de sécurité sociale (ONSS) prévoient une exonération d'impôts et de cotisations sociales en cas d'octroi d'une indemnité de télétravail d'un montant maximal de 160,99 euros par mois.

S'il est positif que l'employeur soit tenu de rembourser les frais liés, par exemple, à l'utilisation d'Internet et aux équipements dont le travailleur a besoin pour accomplir son travail, d'autres coûts sont en revanche passés sous silence, comme les frais de chauffage, d'électricité ou de gaz qui ne font qu'augmenter avec la hausse des prix de l'énergie. En outre, il n'est pas évident de savoir ce que couvre exactement le remboursement des équipements. Il est important de prendre en compte les éléments qui permettent à un travailleur d'accomplir son travail d'une manière ergonomique et saine. Sans aller jusqu'à dire qu'il faudrait élaborer des règles fixes définissant les coûts à rembourser et dans quelle mesure,

<sup>13</sup> [https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/Framework-Agreement-on-Digitalisation-Final-ok\\_NL-Belgium.pdf](https://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/Framework-Agreement-on-Digitalisation-Final-ok_NL-Belgium.pdf)

<sup>14</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-085.pdf>

<sup>13</sup> [http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/Final\\_Framework-Agreement-on-Digitalisation\\_FR.pdf](http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2021/09/Final_Framework-Agreement-on-Digitalisation_FR.pdf)

<sup>14</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CCT-COORD/cct-085.pdf>

moet worden terugbetaald, zouden ook deze kosten deel moeten uitmaken van het akkoord.

Tot slot is een lacune in cao nr. 85, dat de bescherming van de privacy en de persoonsgegevens te weinig wordt verduidelijkt en gewaarborgd, zeker met betrekking tot de opvolging en de controle. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt er verwezen naar cao, nr. 81, zonder bijvoorbeeld de Europese GDPR-verordening<sup>15</sup> in acht te nemen. Een nieuw kader zou er goed aan doen om duidelijk te maken welke verplichtingen vanuit de GDPR moeten worden nageleefd.

### Het recht op deconnectie: een lege doos

Zoals gesteld heeft het telewerken voor de werknemers tal van voordelen zoals minder pendeltijd en een betere werk-privébalans. Toch houdt het gebruik van nieuwe digitale hulpmiddelen ook risico's in. Zo doet het telewerken de grenzen tussen werk en privé vervagen, waardoor sommige werknemers zich permanent bereikbaar voelen. Net om het probleem van permanente bereikbaarheid aan te pakken – dit is uiteraard niet enkel een probleem bij de telewerkers – werd in de Arbeidsdeal van 3 oktober 2022<sup>16</sup> het recht op deconnectie ingevoerd, of anders gesteld: het recht op het respecteren van rusttijden.

De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie<sup>17</sup> bevatte al een bepaling die de ondernemingen verplicht om overleg te organiseren rond “deconnectie”. Pas enkele jaren later werd dit een echt recht, toen de Arbeidsdeal ondernemingen effectief verplichtte om hier afspraken rond te maken. Meer bepaald dienen ondernemingen met minstens 20 werknemers de modaliteiten van het recht op deconnectie voor hun werknemers en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen vast te leggen. Dit kan via een collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement. Wanneer het bevoegde Paritair Comité of de Nationale Arbeidsraad een cao afsluit die algemeen verbindend wordt verklaard, dan vervalt de verplichting op ondernemingsniveau. De modaliteiten en toepassingen moeten minstens de volgende zaken bepalen:

<sup>15</sup> GDPR is de *General Data Protection Regulation*.

<sup>16</sup> De maatregelen van de arbeidsdeal werden opgenomen in de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (1), bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 10 november 2022.

<sup>17</sup> De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 2018.

ces coûts devraient également faire partie intégrante de la convention.

Enfin, la CCT n° 85 présente une lacune en ce qu'elle ne donne pas suffisamment de précisions et de garanties sur la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, notamment dans le cadre du suivi et du contrôle. Elle renvoie certes à la CCT n° 81, mais elle n'évoque pas, par exemple, le RGPD<sup>15</sup>. Dans un nouveau cadre, il serait dès lors opportun de préciser quelles obligations inscrites dans le RGPD doivent être respectées.

### Droit à la déconnexion: une coquille vide

Comme précisé ci-avant, le télétravail offre de nombreux avantages aux travailleurs, comme la réduction des temps de trajet et l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Néanmoins, l'utilisation des nouveaux outils numériques présente aussi des risques. Le télétravail estompe ainsi la frontière entre le travail et la vie privée, donnant à certains travailleurs l'impression d'être joignables en permanence. C'est précisément pour régler le problème de la disponibilité permanente, qui ne concerne évidemment pas que les télétravailleurs, qu'a été introduit, dans le cadre du deal pour l'emploi du 3 octobre 2022<sup>16</sup>, le droit à la déconnexion, autrement dit le droit au respect des périodes de repos.

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale<sup>17</sup> contenait déjà une disposition imposant aux entreprises d'organiser une concertation sur la “déconnexion”, mais il a donc encore fallu attendre quelques années avant que cette déconnexion ne devienne un véritable droit, lorsque le deal pour l'emploi a effectivement obligé les entreprises à convenir de ce droit. Depuis lors, les entreprises occupant au moins 20 travailleurs sont tenues de définir les modalités du droit à la déconnexion pour leurs travailleurs et de mettre en place des dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques au travers d'une convention collective de travail (CCT) ou d'une modification du règlement de travail. Lorsqu'une CCT en la matière est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail et est rendue obligatoire, l'obligation de conclure une CCT au niveau de l'entreprise cesse d'être applicable. Les modalités et les dispositifs doivent, au minimum, prévoir:

<sup>15</sup> Règlement général européen sur la protection des données.

<sup>16</sup> Les mesures du deal pour l'emploi sont inscrites dans la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (1), publiée au *Moniteur belge* du 10 novembre 2022.

<sup>17</sup> Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, publiée au *Moniteur belge* du 30 mars 2022.

1° de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

2° de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, het verlof, het privéleven en het familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;

3° de vorming- en sensibiliseringsacties voor de werknemers en de leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan een overmatige connectie.

Hoewel het recht op deconnectie op papier een grote stap vooruit is, moeten we na drie jaar concluderen dat het een lege doos is. Volgens cijfers van Protime<sup>18</sup> wordt zes op tien werknemers gecontacteerd buiten de werkuren. Twee op drie zou ook druk voelen om meteen te antwoorden.<sup>19</sup> Daarnaast blijkt dat er in slechts 51 Paritair Comités een cao is afgesloten, minder dan één derde van alle Paritair Comités.<sup>20</sup>

Een probleem met het recht op deconnectie is het gebrek aan transparantie en handhaving. Het recht op deconnectie kan worden ingevoerd via een collectieve arbeidsovereenkomst op nationaal, sectoraal of ondernemingsniveau, of via een wijziging van het arbeidsreglement. Die laatste manier geniet bij veel ondernemingen de voorkeur. Het probleem is echter dat de wetgever – en zelfs de minister van Werk – geen zicht hebben op het aantal, laat staan op de inhoud van deze arbeidsreglementen. Toen in 2025 een evaluatie werd gevraagd van het recht op deconnectie aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad, was de unanieme conclusie dat er gegevens op ondernemingsniveau nodig zijn en dat de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna: FOD WASO) een werkmethode moet ontwikkelen om deze te verzamelen.<sup>21</sup> Verder is de arbeidsinspectie in principe bevoegd om te controleren of het recht op deconnectie wordt toegepast. In de praktijk blijkt echter dat er nog geen overtredingen zijn vastgesteld.<sup>22</sup>

<sup>18</sup> Protime is een softwarebedrijf dat zorgt voor personeelsbeheer en tijdsregistratie.

<sup>19</sup> <https://protime.prezly.com/persbericht-protime-onderzoek-6-op-de-10-vlamingen-woorden-na-de-uren-nog-gecontacteerd-door-hun-baas>

<sup>20</sup> Antwoord op schriftelijke vraag, nr. 806, gesteld door Anja Vanrobaeys aan minister David Clarinval.

<sup>21</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2448.pdf>

<sup>22</sup> Antwoord op mondelinge vraag gesteld op 12/3 door Anja Vanrobaeys aan minister David Clarinval, <https://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/56/lic347.pdf>

1° les modalités pratiques de l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

2° les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés et la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

3° les formations et actions de sensibilisation destinées aux travailleurs ainsi qu'aux dirigeants concernant l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Bien que le droit à la déconnexion constitue une grande avancée sur le papier, force est de constater trois ans plus tard qu'il s'agit d'une coquille vide. Selon les chiffres de Protime<sup>18</sup>, six travailleurs sur dix sont contactés en dehors des heures de travail et deux tiers d'entre eux se sentent obligés de répondre immédiatement<sup>19</sup>. Par ailleurs, il s'avère que seules 51 commissions paritaires, soit moins d'un tiers d'entre elles, ont conclu une CCT<sup>20</sup>.

Le droit à la déconnexion souffre d'un manque de transparence et d'application. Il peut être introduit au moyen d'une convention collective de travail conclue au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise, ou par une modification du règlement de travail. C'est généralement cette dernière méthode que les entreprises privilégient. Le problème est toutefois que ni le législateur, ni même le ministre de l'Emploi, n'ont la moindre idée du nombre de règlements de travail qui prévoient des mesures à ce sujet ni, a fortiori, du contenu de ceux-ci. En 2025, une évaluation du droit à la déconnexion, qui avait été demandée aux partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, a débouché sur la conclusion unanime qu'il était nécessaire de disposer de données au niveau des entreprises et que le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (ci-après: SPF Emploi) devait développer une méthode de travail permettant de collecter ces données<sup>21</sup>. Par ailleurs, l'Inspection du travail est en principe chargée de contrôler si le droit à la déconnexion est appliqué. En pratique, aucune infraction n'a cependant encore été constatée<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> Protime est une entreprise qui fournit des logiciels de gestion du personnel et d'enregistrement du temps.

<sup>19</sup> <https://protime.prezly.com/communique-de-presse-enquete-protime-pres-de-six-employes-sur-dix-sont-encore-contactes-par-leur-superieur-en-dehors-des-heures-de-travail>

<sup>20</sup> Réponse à la question écrite n° 806 posée par Anja Vanrobaeys au ministre David Clarinval.

<sup>21</sup> <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2448.pdf>

<sup>22</sup> Réponse à une question écrite posée le 12/03 par Anja Vanrobaeys au ministre David Clarinval, <https://www.lachambre.be/doc/CCRI/pdf/56/lic347.pdf>

Daarnaast is het recht op deconnectie enkel van toepassing op bedrijven met minstens 20 werknemers. De Raad van State oordeelde in het verleden al dat deze grens arbitrair is en mogelijk ingaat tegen het gelijkheidsbeginsel.<sup>23</sup> De bedrijven met minder dan 20 werknemers hebben evenzeer de verplichting om de regels rond welzijn en arbeidstijd te respecteren, waar het recht op deconnectie onlosmakelijk mee samenhangt. De strikte scheiding van 20 werknemers is dus problematisch, zeker in een kmo-land als België, waar 96 % van de bedrijven minder dan tien werknemers telt.<sup>24</sup>

Tot slot is het juridisch onduidelijk of het recht op deconnectie van toepassing is op de telewerkers aangezien zij, zoals reeds uitgelegd, buiten de klassieke regels inzake arbeidsduur vallen. Iemand die niet moet voldoen aan de regels rond de rusttijden, kan moeilijk vragen om de rusttijden te respecteren. Dat is problematisch aangezien het net het telewerken is dat de grens tussen werk en privé doet vervagen.

Het wordt dus hoog tijd dat zowel het kader rond het telewerken als het recht op deconnectie grondig worden herzien. Het telewerken zal niet verdwijnen, laten we het dan ook deftig regelen. Zo kunnen we de *work-life balance* verbeteren en bijdragen aan de volgende bepaling uit het regeerakkoord:

“De regering bekijkt welke bijkomende maatregelen de flexibiliteit voor de werknemer kunnen verhogen, zoals de flexibiliteit in de organisatie van een werkdag in functie van het schoolleven.”

Anja Vanrobaeys (Vooruit)  
Jan Bertels (Vooruit)

En outre, le droit à la déconnexion n'est applicable qu'aux entreprises occupant au moins 20 travailleurs. Le Conseil d'État a déjà estimé par le passé que cette limite était arbitraire et potentiellement contraire au principe d'égalité<sup>23</sup>. Les entreprises occupant moins de 20 travailleurs ont tout autant l'obligation de respecter les règles relatives au bien-être et au temps de travail, auxquelles le droit à la déconnexion est indissociablement lié. La limite stricte de 20 travailleurs pose donc problème, d'autant plus dans un pays de PME comme la Belgique, où 96 % des entreprises comptent moins de 10 travailleurs<sup>24</sup>.

Enfin, il n'apparaît pas clairement sur le plan juridique si le droit à la déconnexion est applicable aux télétravailleurs, dès lors que, comme indiqué précédemment, ils ne sont pas soumis aux règles classiques en matière de durée du travail. Si un travailleur n'est pas tenu d'observer les règles concernant les périodes de repos, il peut difficilement exiger que ces périodes de repos soient respectées. Cela pose problème, car c'est précisément le télétravail qui estompe la frontière entre le travail et la vie privée.

Il est donc grand temps de revoir en profondeur tant le cadre relatif au télétravail que le droit à la déconnexion. Le télétravail n'étant pas voué à disparaître, il convient de le réglementer convenablement, ce qui permettra d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de contribuer à concrétiser cette intention exprimée dans l'accord de gouvernement:

“Le gouvernement réfléchit aux mesures supplémentaires qui pourraient accroître la flexibilité du travailleur, comme la flexibilité dans l'organisation de la journée de travail en fonction de la vie scolaire.”

<sup>23</sup> <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810004.pdf>

<sup>24</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themes/ondernemingen/structurele-ondernemingsstatistieken>

<sup>23</sup> <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810004.pdf>

<sup>24</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/themes/entreprises/statistiques-structurelles-sur-les-entreprises>

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

De Kamer van volksvertegenwoordigers,

A. overwegende dat het telewerken een structureel fenomeen is dat niet zal verdwijnen;

B. overwegende dat België zich in de top 5 van Europese landen bevindt, met 40 % van de werknemers die de mogelijkheid krijgen om te telewerken;

C. overwegende dat in het licht van de stijgende energieprijzen het telewerken op korte termijn mogelijk zal worden versterkt;

D. overwegende dat het telewerken voor de werknemers en de werkgevers voordelen kan hebben;

E. overwegende dat cao, nr. 85, uit 2005, is achterhaald is en moet worden aangepast aan de nieuwe realiteit;

F. overwegende dat de telewerkers worden uitgesloten door artikel 3*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971 waardoor zij niet onderworpen zijn aan de regels rond de arbeidsduur, de rusttijden en de pauzes, de naleving van uurroosters of de nachtarbeid;

G. overwegende dat de sociale partners in het advies, nr. 1582, stellen dat de Arbeidswet volledig van toepassing is op de telewerkers;

H. overwegende dat de invoering en aanpassing van het telewerk gebeurt op basis van individuele schriftelijke overeenkomsten;

I. overwegende dat de Europese kaderovereenkomst van 23 juni 2020 inzake digitalisering bepaalt dat aan de werknemersvertegenwoordigers faciliteiten en (digitale) instrumenten ter beschikking moeten worden gesteld om hun taken in een digitaal tijdperk te vervullen;

J. overwegende dat cao, nr. 85, geen bepalingen bevat over de terugbetaling van gas, elektriciteit en verwarming, en niet verduidelijkt wat we onder 'apparatuur' moeten begrijpen;

K. overwegende dat cao, nr. 85, geen verwijzingen bevat naar de GDPR-verordening en onduidelijk is over de bescherming van de privacy en de persoonsgegevens;

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

La Chambre des représentants,

A. considérant que le télétravail est un phénomène structurel qui ne disparaîtra pas;

B. considérant que la Belgique figure à cet égard dans le top 5 européen, avec 40 % des travailleurs ayant la possibilité de télétravailler;

C. considérant que, compte tenu de la hausse des prix de l'énergie, le télétravail pourrait être renforcé à court terme;

D. considérant que le télétravail peut présenter des avantages tant pour les travailleurs que pour les employeurs;

E. considérant que la CCT n° 85 de 2005 est obsolète et doit être adaptée à la nouvelle réalité;

F. considérant que les télétravailleurs sont exclus du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail par l'article 3*bis* de celle-ci, et qu'ils ne sont dès lors pas soumis aux règles relatives à la durée du travail, aux temps de repos et aux pauses, au respect des horaires ou au travail de nuit;

G. considérant que les partenaires sociaux soulignent, dans l'avis n° 1582, que la loi sur le travail est pleinement applicable aux télétravailleurs;

H. considérant que la mise en place du télétravail ou les modifications de ses modalités font l'objet de conventions écrites individuelles;

I. considérant que l'accord-cadre européen du 23 juin 2020 relatif à la transformation numérique dispose que des installations et des outils (numériques) doivent être fournis aux représentants des travailleurs pour leur permettre d'accomplir leurs obligations de façon adaptée à l'ère du numérique;

J. considérant que la CCT n° 85 ne contient aucune disposition relative au remboursement des frais de gaz, d'électricité et de chauffage, et ne précise pas ce qu'il faut entendre par "équipements";

K. considérant que la CCT n° 85 ne contient aucune référence au règlement général européen sur la protection des données (RGPD) et manque de précision sur la protection de la vie privée et des données à caractère personnel;

L. overwegende dat nieuwe technologische hulpmiddelen de grenzen tussen werk en privé doen vervagen, waardoor sommige werknemers zich permanent bereikbaar voelen;

M. overwegende dat zes op de tien werknemers worden gecontacteerd buiten de werkuren en twee derde de druk voelt om direct te antwoorden;

N. overwegende dat er een gebrek is aan transparantie en handhaving van het recht op deconnectie en dat de sociale partners in het advies, nr. 2448, stellen dat er voor een evaluatie nood is aan cijfers op ondernemingsniveau door de FOD WASO;

O. overwegende dat het recht op deconnectie enkel van toepassing is op bedrijven met minstens 20 werknemers en de Raad van State in het advies 71165/1 stelt dat deze grens arbitrair is en mogelijk ingaat tegen het gelijkheidsbeginsel;

P. overwegende dat het juridisch onduidelijk is of het recht op deconnectie van toepassing is op de telewerkers die worden uitgesloten van de Arbeidswet van 16 maart 1971;

Q. overwegende dat een modern kader rond het telewerk en een verbetering van het recht op deconnectie kunnen bijdragen aan de volgende bepaling in het regeerakkoord: “De regering bekijkt welke bijkomende maatregelen de flexibiliteit voor de werknemer kunnen verhogen, zoals de flexibiliteit in de organisatie van een werkdag in functie van het schoolleven.”;

Verzoekt de federale regering:

1. in overleg met de sociale partners de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing te maken op de telewerkers, uitgaande van de gelijke behandeling tussen de werknemers, en de telewerkers niet langer uit te sluiten van de regels betreffende de arbeidsduur, de rusttijden en de pauzes, de naleving van uurroosters of de nachtarbeid;

2. in overleg met de sociale partners het telewerk kader te actualiseren, met aandacht voor het sociaal overleg bij de invoering en de aanpassing van het telewerk, de rol van de werknemersvertegenwoordigers in een digitale context, de privacy en de gegevensbescherming, en een

L. considérant que les nouveaux outils technologiques estompent la frontière entre vie professionnelle et vie privée, donnant à certains travailleurs l'impression d'être joignables en permanence;

M. considérant que six travailleurs sur dix sont contactés en dehors des heures de travail et que deux tiers d'entre eux se sentent obligés de répondre immédiatement;

N. considérant que le droit à la déconnexion souffre d'un manque de transparence et d'application et que les partenaires sociaux soulignent, dans l'avis n° 2448, que pour effectuer une évaluation, il est nécessaire de disposer de chiffres au niveau des entreprises fournis par le service public fédéral Emploi, Travail et Affaires sociales;

O. considérant que le droit à la déconnexion ne s'applique qu'aux entreprises occupant au moins 20 travailleurs et que le Conseil d'État estime, dans son avis 71165/1, que cette limite est arbitraire et potentiellement contraire au principe d'égalité;

P. considérant qu'il n'apparaît pas clairement sur le plan juridique si le droit à la déconnexion est applicable aux télétravailleurs, qui sont exclus du champ d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

Q. considérant qu'un cadre moderne en matière de télétravail et une amélioration du droit à la déconnexion peuvent contribuer à concrétiser cette intention exprimée dans l'accord de gouvernement: “Le gouvernement réfléchit aux mesures supplémentaires qui pourraient accroître la flexibilité du travailleur, comme la flexibilité dans l'organisation de la journée de travail en fonction de la vie scolaire.”;

Demande au gouvernement fédéral:

1. en concertation avec les partenaires sociaux, d'étendre l'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail aux télétravailleurs, dans un souci d'égalité de traitement entre les travailleurs, et de ne plus exclure les télétravailleurs des règles relatives à la durée du travail, aux temps de repos et aux pauses, au respect des horaires de travail ou au travail de nuit;

2. d'actualiser le cadre du télétravail en concertation avec les partenaires sociaux, en accordant une attention particulière à la concertation sociale lors de la mise en place du télétravail et des modifications de ses modalités, au rôle des représentants des travailleurs dans le

ruimere invulling van terug te betalen kosten (zoals gas, elektriciteit en verwarming), evenals ergonomie en welzijn;

3. samen met de sociale partners de doeltreffendheid van de bestaande regelgeving rond het recht op deconnectie te evalueren, met bijzondere aandacht voor het telewerk door:

3.1. vanuit de overheid een representatieve bevestiging te organiseren bij de werknemers over het recht op deconnectie;

3.2. de FOD WASO te belasten met het ontwikkelen van een methode om gegevens te verzamelen over de implementatie van het recht op deconnectie op ondernemingsniveau en de analyse op sectorniveau te verdiepen;

3.3. een juridische analyse uit te voeren om de knelpunten in het recht op deconnectie in kaart te brengen en waar nodig de wettelijke basis aan te passen, waarbij al minstens het recht op deconnectie moet worden uitgebreid naar bedrijven met minder dan 20 werknemers;

4. het aantal controles door de Arbeidsinspectie op de naleving van het recht op deconnectie te verhogen.

30 april 2026

Anja Vanrobaeys (Vooruit)  
Jan Bertels (Vooruit)

contexte numérique, à la protection de la vie privée et des données, à un élargissement des frais à rembourser (tels que ceux concernant le gaz, l'électricité et le chauffage), à l'ergonomie et au bien-être;

3. d'évaluer, en collaboration avec les partenaires sociaux, l'efficacité de la réglementation actuelle sur le droit à la déconnexion, en accordant une attention particulière au télétravail et en prévoyant:

3.1. d'organiser, à l'initiative des pouvoirs publics, une enquête représentative auprès des travailleurs sur le droit à la déconnexion;

3.2. de charger le SPF Emploi de développer une méthode de collecte de données sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion au niveau des entreprises et d'approfondir l'analyse au niveau sectoriel;

3.3. d'effectuer une analyse juridique afin d'identifier les écueils dans le cadre du droit à la déconnexion et de modifier, le cas échéant, la base légale, en veillant à ce que le droit à la déconnexion soit étendu aux entreprises de moins de 20 employés;

4. d'augmenter le nombre de contrôles effectués par l'Inspection du travail sur le respect du droit à la déconnexion.