

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

10 novembre 2020

PROPOSITION DE LOI**sur le droit à la déconnexion**

(déposée par Mme Nadia Moscufo et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

10 november 2020

WETSVOORSTEL**betreffende het afmeldingsrecht**

(ingediend door mevrouw Nadia Moscufo c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à instaurer un nouveau cadre législatif relatif au droit à la déconnexion.

Le dispositif repose sur la règle suivante: lorsqu'aucun accord issu de la concertation sociale n'a été obtenu sur le droit à la déconnexion, les travailleurs ne peuvent être contraints d'être disponibles pour leur employeur ni de répondre à des appels, à des messages ou à toutes autres sollicitations diffusés par le biais des moyens de communication numériques en dehors de leurs heures de travail.

Un dispositif annuel d'évaluation des mesures est également mis en place et des sanctions en cas de non-respect par l'employeur du droit à la déconnexion sont prévues.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt een nieuw wetgevingskader inzake het afmeldingsrecht in te stellen.

In dat verband zou de regel worden gehanteerd dat, wanneer het sociaal overleg geen overeenkomst inzake het afmeldingsrecht heeft opgeleverd, de werknemers er niet toe mogen worden gedwongen om, buiten hun werkuren, beschikbaar te zijn voor hun werkgever en oproepen, berichten of andere via elektronische communicatiemiddelen verstuurd verzoeken te beantwoorden.

Tevens beoogt dit wetsvoorstel te voorzien in een regeling om deze maatregelen jaarlijks te evalueren, alsook in sancties, ingeval de werkgever het afmeldingsrecht niet in acht neemt.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Nécessité de reconnaître un droit à la déconnexion

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) représentent une opportunité exceptionnelle pour le développement économique de notre pays. Néanmoins, elles impliquent également un certain nombre de dérives qui peuvent rapidement mettre à mal la qualité de vie des travailleuses et des travailleurs.

En effet, les technologies numériques abolissent les barrières temporelles et spatiales et provoquent l'immixtion du travail au sein de la sphère privée, rendant dès lors de plus en plus difficile une séparation claire entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Ainsi, certains travailleurs se voient reprocher dans certaines circonstances le fait de s'être déconnecté ou n'osent pas opérer une telle déconnexion, d'où la nécessité de reconnaître un droit à la déconnexion afin d'éviter les problèmes causés par l'hyperconnexion.

2. Les conséquences de l'hyperconnexion

L'érosion de cette frontière entre la vie professionnelle et la vie privée engendre des conséquences néfastes dans plusieurs domaines.

Tout d'abord, concernant la santé psychique, les conséquences de l'hyperconnexion, qui augmente la charge mentale du travailleur, peuvent mener à des situations très dommageables comme la hausse du stress et de l'anxiété et grandement favoriser la survenance de maladies graves liées au travail comme le *burn-out*. La dernière grande enquête de Solidaris a ainsi révélé que 45 % des travailleurs se disaient stressés au travail en 2019, contre 30 % en 2012.

Parmi les différentes raisons qui expliquent ce résultat figure le fait que le nombre de travailleurs satisfaits au niveau de la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée diminue; il s'agit des travailleurs qui estiment:

— parvenir à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle;

— que leurs horaires de travail sont adaptés à leur situation.¹

¹ <https://www.institut-solidaris.be/wp-content/uploads/2019/12/Enqu%C3%AAt%Stress-au-travail.pdf>.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Het afmeldingsrecht moet worden erkend

De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (NICT) vormen een uitzonderlijke kans voor de economische ontwikkeling van ons land. Niettemin brengen ze ook een aantal misstanden met zich die de levenskwaliteit van de werknemers al snel in het gedrang kunnen brengen.

De digitale technologieën slopen immers de afbakening in tijd en ruimte, waardoor werk en privéleven door elkaar lopen. Aldus wordt het almaar moeilijker het beroeps- en het privéleven duidelijk van elkaar te scheiden. Zo wordt het sommige werknemers in bepaalde omstandigheden kwalijk genomen dat zij niet bereikbaar waren, of durven sommigen het niet aan zich af te melden. Om de door hyperconnectiviteit veroorzaakte problemen te voorkomen, moet derhalve hun afmeldingsrecht worden erkend.

2. De gevolgen van hyperconnectiviteit

De vervaging van de scheiding tussen het beroeps- en het privéleven heeft kwalijke gevolgen op verschillende vlakken.

Op het stuk van de geestelijke gezondheid kan hyperconnectiviteit, die de mentale belasting van de werknemer verhoogt, allereerst zeer schadelijke gevolgen hebben, zoals verhoogde stress en angst. Bovendien werkt hyperconnectiviteit het ontstaan van ernstige werkgerelateerde ziekten, zoals een *burn-out*, sterk in de hand. Volgens het recentste grootschalig Solidaris-onderzoek gaf in 2019 45 % van de werknemers aan te lijden onder stress op het werk, tegenover 30 % in 2012.

Die cijfers kunnen onder meer worden verklaard doordat almaar minder werknemers tevreden zijn over de balans tussen werk en privéleven; het betreft werknemers die vinden dat:

— zij erin slagen hun privé en hun beroepsleven met elkaar te verzoenen;

— hun werkroosters zijn afgestemd op hun situatie¹.

¹ https://www.institut-solidaris.be/wp-content/uploads/2019/12/Enquête_Stress-au-travail.pdf.

En outre, selon le directeur général du service des indemnités de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI), le nombre de *burn-out* a quasiment doublé en 10 ans; cette situation résulte de conditions de travail qui ont largement changé au cours de ces dernières années.²

Ensuite, l'hyperconnexion a un impact considérable sur la vie "hors travail"; l'enquête de la FGTB sur le travail de 2017 révélait en effet que: "53,3 % des travailleurs ressentent le besoin de vérifier leurs messages professionnels en dehors des heures de travail. Parmi ces travailleurs, les impacts ressentis concernent principalement le niveau de stress (57,2 %), l'humeur (46,6 %), la vie de famille (43,2 %) et le temps consacré aux proches (35,1 %)."³

La CSC dénonce également les effets nocifs des nouveaux outils numériques sur les travailleurs et constate que "la vie professionnelle et la vie privée s'en trouvent entremêlées, au grand dam du bien-être, du repos, et surtout de la disponibilité exclusive pour les activités privées et familiales."⁴

Par ailleurs, le manque de garde-fous concernant l'hyperconnexion et les différents effets néfastes sur la santé qui en résultent causent de manière directe ou indirecte des effets dommageables non seulement pour le travailleur lui-même mais également pour l'ensemble de la société.

Selon les dernières données publiées par l'INAMI, le nombre de travailleurs en invalidité n'a cessé d'augmenter durant ces dernières années. Parmi les différentes explications données par l'INAMI, il y a le fait "que de plus en plus d'analyses soulignent le lien entre stress, conditions de travail (...) d'une part, et incapacité de travail d'autre part."⁵

Conséquence de cette hausse: en 2017, le budget de l'État consacré aux indemnités de maladie a dépassé le budget consacré au chômage; c'est plus de 28 000 travailleurs qui ont dû être indemnisés à cause de *burn-out* pour cette seule année.

² https://www.rtf.be/info/belgique/detail_explosion-du-burn-out-des-travailleurs-qui-se-sentent-traites-comme-des-pions?id=10390677.

³ <https://www.fgtb.be/-/enquete-fgtb-la-flexibilite-a-atteint-ses-limites>.

⁴ https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/6000-centrales/6550-cne/6630-le-droit-de-l-%27employ%C3%A9/le-droitdecembre-19.pdf?sfvrsn=1da98bd3_4.

⁵ <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/2017/Pages/statistiques-invalidite.aspx>.

De directeur-generaal van de Dienst voor uitkeringen van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) geeft voorts aan dat het aantal gevallen van *burn-out* nagenoeg is verdubbeld in tien jaar, als gevolg van de sterk gewijzigde werkomstandigheden de jongste jaren².

Voorts heeft hyperconnectiviteit een forse impact op het leven buiten het werk. Uit de ABVV-enquête "Modern Times" van 2017 bleek namelijk het volgende: "Iets meer dan de helft, 53,3 %, van de werknemers voelt de behoefte om buiten de werkuren werkgerelateerde berichten te checken[.] De impact hiervan ligt bij stress (54,6 %), humeur (44,8 %) en het familiaal leven (43,7 %)"³, alsmede bij de aan de naasten bestede tijd (35,1 %).

Ook het ACV stelt de schadelijke effecten van de nieuwe digitale hulpmiddelen op de werknemers aan de kaak. De vakbeweging stelt vast dat het beroeps- en het privéleven vaak door elkaar lopen, wat ten koste gaat van het welzijn, de rust en vooral van de volledige beschikbaarheid voor privé en gezinsactiviteiten⁴.

Het ontbreken van grenzen inzake hyperconnectiviteit en de diverse daaruit voortvloeiende kwalijke gevolgen voor de gezondheid zijn voorts, direct of indirect, nadelig voor de werknemer zelf én voor de hele samenleving.

Uit de recentste door het RIZIV gepubliceerde gegevens blijkt dat het aantal arbeidsongeschikte werknemers de voorbije jaren almaar is toegenomen. Als verklaring daarvoor voert het RIZIV onder meer aan "dat steeds meer analyses het verband leggen tussen stress, de werkomstandigheden (...) enerzijds en de arbeidsongeschiktheid anderzijds"⁵.

Als gevolg van die toename heeft de overheid in 2017 méér uitgegeven voor ziekte-uitkeringen dan voor werkloosheidsuitkeringen; alleen al in dat jaar kregen meer dan 28 000 werknemers een uitkering wegens een *burn-out*.

² https://www.rtf.be/info/belgique/detail_explosion-du-burn-out-des-travailleurs-qui-se-sentent-traites-comme-des-pions?id=10390677.

³ <https://www.abvv.be/-/grote-abvv-enquete-bewijst-flexibiliteit-bereikt-grenzen>.

⁴ [\(geen vertaling beschikbaar\) https://www.hetacv.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/vakbeweging-916-200120.pdf](https://www.lacsc.be/actualite/actualites-et-communiqués-de-presse/2019/11/25/congrès-csc-2019-queltravaildemain-un-monde-en-transition-(1-2))

⁵ <https://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/2016/Paginas/statistieken-invaliditeit.aspx>.

Enfin, au-delà de l'impact humain et du coût pour la sécurité sociale, l'hyperconnexion a un impact significatif sur les activités des entreprises. Des problèmes de productivité peuvent ainsi survenir avec l'apparition de maux liés à l'hyperconnexion comme:

- le stress;
- la fatigue;
- l'irritabilité;
- la baisse de concentration;
- des problèmes organisationnels causés par l'absentéisme;
- des incapacités de travail trop nombreuses nécessitant des recrutements et des formations supplémentaires au niveau du personnel.

L'hyperconnexion et les problèmes qui en découlent peuvent avoir différentes origines, comme la culture d'entreprise, les attentes du groupe, les pressions émanant de l'employeur, la hausse de la charge de travail, le manque d'effectifs ou encore la crainte de se faire licencier.

Dans tous les cas, et comme on l'a vu précédemment, cette problématique ne doit pas être sous-estimée et des programmes ambitieux doivent être mis en place afin de mettre fin aux dégâts causés par l'hyperconnexion sur les travailleurs.

Un premier pas a été franchi lors de l'adoption des articles 15 à 17 (dans une section 2 intitulée "Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux") de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Cette première avancée a eu le mérite de donner à la concertation sociale un rôle central en ce qui concerne la problématique du droit à la déconnexion, mais la fragilité du dispositif et le manque de mesures contraignantes n'ont pas permis d'apporter un changement qui soit à la hauteur du problème soulevé.

C'est pour cette raison que le PVDA-PTB entend, d'une part, apporter un nouveau cadre législatif afin d'apporter des garanties solides et une meilleure protection aux travailleurs et, d'autre part, donner une nouvelle impulsion à la concertation sociale au sein des entreprises.

Tot slot heeft hyperconnectiviteit, afgezien van de menselijke impact en van de kosten voor de sociale zekerheid, tevens een aanzienlijke weerslag op de activiteiten van de ondernemingen. Er kunnen immers productiviteitsproblemen ontstaan als gevolg van hyperconnectiviteitsgerelateerde manco's, zoals:

- stress;
- vermoeidheid;
- prikkelbaarheid;
- concentratieverlies;
- organisatorische problemen ten gevolge van absentisme;
- te grote uitval van werknemers wegens arbeidsongeschiktheid, waardoor extra personeel in dienst moet worden genomen en opgeleid.

Hyperconnectiviteit en de daaruit voortvloeiende problemen kunnen uiteenlopende oorzaken hebben, zoals de bedrijfscultuur, de groepsverwachtingen, de door de werkgever uitgeoefende druk, verhoogde werkdruk, personeelsgebrek, of nog de angst om ontslagen te worden.

Zoals eerder werd aangehaald, mag deze kwestie in geen geval worden onderschat en moet werk worden gemaakt van ambitieuze programma's die een einde moeten maken aan de schade die hyperconnectiviteit bij de werknemers berokkent.

Een eerste stap werd gezet met de aanneming van de artikelen 15 tot 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (zie afdeling 2, met als opschrift "Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen"). Dankzij die eerste stap voorwaarts kreeg het sociaal overleg een centrale rol inzake het afmeldingsrecht. Deze wettelijke bepalingen zijn echter onvoldoende krachtdadig gebleken – ze omvatten geen dwingende maatregelen – om de vereiste verandering teweeg te brengen die het bewuste probleem kan wegwerken.

Om die reden beogen de indieners van dit wetsvoorstel werk te maken van een nieuw wetgevingskader dat de werknemers stevige waarborgen en een betere bescherming moet bieden en dat bovendien een nieuwe impuls moet geven aan het sociaal overleg binnen de ondernemingen.

3. Les mesures proposées

Les mesures suivantes sont proposées.

Tout d'abord, le cadre législatif actuel inscrit dans la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est supprimé pour faire place à une nouvelle section relative au droit à la déconnexion, à insérer dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au sein du chapitre *Vbis* intitulé "Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail."

Ce nouveau cadre repose sur la règle suivante: lorsqu'aucun accord issu de la concertation sociale n'a été obtenu sur le droit à la déconnexion, les travailleurs ne peuvent être contraints d'être disponibles pour leur employeur et de répondre à des appels, à des messages ou à toutes autres sollicitations diffusés par le biais des moyens de communication numériques en dehors des heures de travail. De surcroît, aucun traitement de faveur ne peut être accordé aux travailleurs qui restent disponibles pour leur employeur en dehors de leurs heures de travail.

À noter, par ailleurs, que les accords issus de la concertation sociale qui sont effectifs lors de l'entrée en vigueur de la présente proposition de loi restent bien entendu valables, mais les auteurs recommandent vivement aux différentes parties de se réunir au plus vite afin de les améliorer autant que possible.

En outre, les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) doivent mener chaque année une évaluation de la situation concernant le respect du droit à la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques, en vue de l'adoption éventuelle de nouvelles mesures.

Enfin, la proposition de loi prévoit une sanction de niveau 2 à l'égard de l'employeur qui ne respecterait pas les dispositions prévues en matière de droit à la déconnexion.

Grâce à cette nouvelle législation, les auteurs entendent apporter une meilleure protection aux travailleurs, tout en accordant aux acteurs de la concertation sociale la possibilité d'organiser au mieux les règles relatives à

3. Voorgestelde maatregelen

De volgende maatregelen worden voorgesteld.

Ten eerste zou het huidige wetgevingskader van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie moeten worden opgeheven en vervangen door een nieuwe afdeling inzake het afmeldingsrecht, die zou moeten worden ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, meer bepaald in hoofdstuk *Vbis*, met als opschrift "Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk."

Dat nieuwe wetgevende raamwerk zou berusten op de volgende regel: wanneer het sociaal overleg geen overeenkomst inzake het afmeldingsrecht heeft opgeleverd, mag de werknemer er niet toe worden gedwongen beschikbaar te zijn voor zijn werkgever en gevolg te geven aan oproepen, berichten of andere verzoeken die via elektronische communicatiemiddelen en buiten de werkuren worden verstuurd. Daarenboven mag geen enkele voorkeursbehandeling worden verleend aan de werknemers die wél buiten de werkuren voor hun werkgever beschikbaar blijven.

Op te merken valt dat de overeenkomsten die voortvloeien uit sociaal overleg en die bij de inwerkingtreding van de in uitzicht gestelde wet van toepassing zijn, vanzelfsprekend zouden blijven gelden. Wel dringen de indieners er bij de diverse partijen op aan zo spoedig mogelijk samen te zitten om die overeenkomsten optimaal te verbeteren.

Bovendien zouden de werknemersvertegenwoordigers van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) de stand van zaken met betrekking tot de naleving van het afmeldingsrecht en het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen jaarlijks moeten evalueren, om eventueel nieuwe maatregelen te kunnen nemen.

Ten slotte strekt dit wetsvoorstel ertoe te voorzien in een sanctie van niveau 2 voor werkgevers die de bepalingen inzake het afmeldingsrecht niet in acht nemen.

Met die nieuwe wetgeving beogen de indieners de werknemers beter te beschermen, alsook de actoren van het sociaal overleg de mogelijkheid te bieden de afmeldingsregels voor de extern actieve werknemers

la déconnexion applicables aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'entreprise, en fonction des spécificités de celle-ci.

Les acteurs de la concertation sociale pourront ainsi, par exemple:

1. définir les plages horaires où l'employeur est autorisé à envoyer des mails aux travailleurs;

2. faire en sorte que:

a. les heures de permanence ne soient pas prestées bénévolement;

b. les heures de garde téléphonique soient considérées comme de véritables heures de travail.

4. Le droit à la déconnexion: une nécessité dont le respect est bénéfique pour tous

À l'heure du déploiement de la 5G et d'une crise sanitaire sans précédent où, rappelons-le, plus de six Belges sur dix actifs pendant le confinement ont travaillé à domicile⁶, le législateur fédéral se doit d'envoyer un signal fort au sujet de cette problématique qui n'a cessé de prendre de l'ampleur durant ces dernières années et qui risque fort probablement de s'amplifier encore plus dans les prochaines décennies, si rien n'est entrepris.

Poser le choix, maintenant, d'un réel droit à la déconnexion, c'est apporter des avantages et des garanties à chacune des parties; au travailleur, bien sûr, en ce qui concerne la conciliation entre sa vie privée et sa vie professionnelle et la baisse du stress et des maladies qui y sont liées; pour l'employeur également qui, d'une part, ne doit pas faire face aux aléas liés à un *turnover* de personnel excessif et, d'autre part, peut compter sur des travailleurs en meilleure forme.

De plus, il ne faut pas sous-estimer le besoin tant de se déconnecter que d'accorder plus de temps à ses proches pour les employeurs eux-mêmes car ceux-ci sont soumis à des contraintes et à des responsabilités parfois très éprouvantes; la problématique de l'hyperconnexion touche en effet tout le monde et personne n'est épargné par ce problème.

C'est dans ce cadre que certaines entreprises ont décidé de prendre les devants en officialisant le droit à la déconnexion. Ainsi, par exemple, en 2012 déjà, Volkswagen a convenu en concertation avec les syndicats allemands de ne mettre en marche le serveur mail

⁶ <https://www.sdworx.be/fr-be/presse/2020/2020-05-22-avec-le-coronavirus-quatre-employes-belges-sur-dix-ont-travaille-a-domicile-pour-la-premiere-fois>.

optimaal af te stemmen op de eigenheden van de betrokken onderneming.

Aldus zouden de actoren van het sociaal overleg onder meer:

1. kunnen bepalen binnen welk tijdvenster de werkgever e-mails naar de werknemers mag versturen;

2. kunnen bewerkstelligen dat:

a. de wachtdienst niet belangeloos wordt gepresteerd;

b. de telefonische wachtdienst wordt opgevat als daadwerkelijk gepresteerde werkuren.

4. Het afmeldingsrecht, een noodzaak waarvan de naleving in eenieders voordeel is

Nu 5G wordt uitgerold en er een nooit geziene gezondheidscrisis heerst waarbij meer dan zes op tien actieve Belgen tijdens de lockdown telewerk⁶ hebben verricht, moet de federale wetgever een krachtig signaal uitsturen over dit vraagstuk, dat de jongste jaren steeds grotere proporties heeft aangenomen; indien niets wordt ondernomen, zal deze evolutie zich de volgende decennia naar alle waarschijnlijkheid doorzetten.

Nu kiezen voor een echt afmeldingsrecht, is kiezen voor voordelen en waarborgen voor elke partij, niet alleen voor de werknemer, die zijn privé en zijn beroepsleven beter op elkaar zal kunnen afstemmen en minder te lijden zal hebben van stress en de daarmee gepaard gaande ziektes, maar ook voor de werkgever, die eensdeels minder te maken zal krijgen met bovenmatig personeelsverloop en die anderdeels zal kunnen rekenen op fittere werknemers.

Bovendien mag niet worden onderschat hoezeer ook de werkgevers, gezien hun soms zware verplichtingen en verantwoordelijkheden, de behoefte hebben om offline te zijn en meer tijd met hun naasten door te brengen. Hyperconnectiviteit is immers een probleem waarmee iedereen te maken krijgt en dat niemand ontziet.

In dat verband heeft een aantal ondernemingen beslist het voortouw te nemen en het afmeldingsrecht officieel in te stellen. Zo heeft Volkswagen reeds in 2012 in overleg met de Duitse vakbonden beslist de mailserver van het bedrijf pas een halfuur vóór de aanvang van de vlottende

⁶ <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2020/2020-05-22-corona-doet-vier-op-tien-belgische-bedienden-voor-het-eerst-telewerken>.

de l'entreprise qu'une demi-heure avant le début des plages horaires flottantes du matin et de le fermer une demi-heure après la fin des plages horaires flottantes du soir. Les travailleurs d'autres entreprises allemandes, comme Daimler, BMW et Puma, et E.ON (société européenne du secteur de l'énergie) ont également édicté leurs règles par la suite.⁷

En Belgique, des accords ont également été conclus ces dernières années au sein des différents organes de concertation, mais beaucoup trop nombreux sont les travailleurs à ne pas pouvoir encore bénéficier de ce type de protection.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que les auteurs de la présente proposition de loi entendent mettre en place un dispositif qui apporte plus de garanties aux travailleurs et qui permette de donner une réelle impulsion à la conclusion de nouveaux accords au sein même des entreprises.

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Sofie MERCKX (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)

ochtendshift op te starten en die een halfuur na het einde van de vlottende avondshift uit te schakelen. In navolging van Volkswagen hebben ook de werknemers van andere Duitse ondernemingen, zoals Daimler, BMW, Puma en E.ON (een Europees energiebedrijf) regels ter zake uitgevaardigd.⁷

Ook in België werden de jongste jaren binnen de verschillende overlegorganen overeenkomsten gesloten, maar blijven nog al te veel werknemers verstoken van dergelijke bescherming.

Om al die redenen beogen de indieners van dit wetsvoorstel een regeling in te stellen die de werknemers meer waarborgen biedt en die een reële stimulans kan zijn om binnen de ondernemingen nieuwe overeenkomsten te sluiten.

⁷ https://www.fgtb.be/documents/20702/334348/Memo_3_FR.pdf/4adfd8c7-9f8e-4430-89fe-85323413bcb7.

⁷ https://www.fgtb.be/documents/20702/334348/Memo_3_NL.pdf/4adfd8c7-9f8e-4430-89fe-85323413bcb7.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans le titre 2, chapitre 2, de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, la section 2, ainsi que les articles 15 à 17 qui y sont contenus, est abrogée.

Art. 3

Dans le chapitre *Vbis*, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré une section 4, intitulée "Droit à la déconnexion".

Art. 4

Dans la section 4 précitée, il est inséré un article 32*unvicies*, rédigé comme suit:

"Art. 32*unvicies*. La présente section s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires."

Art. 5

Dans la section 4 précitée, il est inséré un article 32*duovicies*, rédigé comme suit:

"Art. 32 *duovicies*. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par "droit à la déconnexion" l'ensemble des mesures visant à assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et à préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée dans le cadre de l'utilisation des moyens de communication numériques."

Art. 6

Dans la section 4 précitée, il est inséré un article 32*tervicies*, rédigé comme suit:

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In titel 2, hoofdstuk 2, van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt afdeling 2, met de erin vervatte artikelen 15 tot 17, opgeheven.

Art. 3

In hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift "Afmeldingsrecht".

Art. 4

In de voormelde afdeling 4 wordt een artikel 32*unvicies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*unvicies*. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités."

Art. 5

In de voormelde afdeling 4 wordt een artikel 32*duovicies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*duovicies*. Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder het "afmeldingsrecht" verstaan alle maatregelen die ertoe strekken de rusttijden, de jaarlijkse vakantie en de overige verloven van de werknemers te waarborgen, alsook de balans tussen werk en privé-leven te vrijwaren in het raam van het gebruik van de elektronische communicatiemiddelen."

Art. 6

In de voormelde afdeling 4 wordt een artikel 32*tervicies* ingevoegd, luidende:

“Art. 32*ter*vicies. L’employeur est tenu d’organiser une réunion du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visé à l’article I.1-3, 14°, du Code du bien-être au travail, dans les 30 jours suivant la demande écrite d’un représentant des travailleurs de présenter des mesures visant à ériger ou à renforcer le droit à la déconnexion.

Les accords découlant de l’application de l’alinéa précédent doivent être intégrés dans le règlement de travail conformément aux articles 11 à 14*bis* de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.”

Art. 7

Dans la section 4 précitée, il est inséré un article 32*qua*-*ter*vicies, rédigé comme suit:

“Art. 32*qua**ter*vicies. Lorsque aucun accord issu de la concertation sociale n’a été conclu afin de définir le droit à la déconnexion les travailleurs ne peuvent être contraints d’être disponibles pour leur employeur et de répondre à des appels, à des messages ou à toutes autres sollicitations diffusés par le biais des moyens de communication numériques en dehors de leurs heures de travail.

Aucun traitement de faveur ne peut être accordé aux travailleurs qui restent disponibles pour leur employeur et qui répondent à des appels, à des messages ou à toutes autres sollicitations diffusés par le biais des moyens de communication numériques en dehors de leurs heures de travail.”

Art. 8

Dans la section 4 précitée, il est inséré un article 32*quin*quiesvicies, rédigé comme suit:

“Art. 32*quin*quiesvicies. Une évaluation de la situation concernant le respect du droit à la déconnexion et les conséquences de l’utilisation des moyens de communication numériques doit être menée chaque année par les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, tel que visé à l’article I.1-3, 14°, du Code du bien-être au travail.

L’évaluation doit faire l’objet d’un rapport qui doit être communiqué à l’employeur. L’employeur doit mettre en place une réunion du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail dans les 30 jours suivant la date de réception du rapport. Cette réunion annuelle consiste principalement en une concertation visant l’adoption de

“Art. 32*ter*vicies. De werkgever belegt een vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als bedoeld in artikel I.1-3, 14°, van de Codex over het welzijn op het werk, binnen dertig dagen die volgen op het schriftelijk verzoek van een werknemersvertegenwoordiger om maatregelen in te stellen teneinde het afmeldingsrecht in te voeren of uit te bouwen.

De uit de toepassing van het vorige lid voortvloeiende overeenkomsten worden opgenomen in het arbeidsreglement, in overeenstemming met de artikelen 11 tot 14*bis* van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.”

Art. 7

In de voormelde afdeling 4 wordt een artikel 32*qua*-*ter*vicies ingevoegd, luidende:

“Art. 32*qua**ter*vicies. Ingeval het sociaal overleg niet uitmondt in enige overeenkomst om het afmeldingsrecht te omschrijven, mogen de werknemers er niet toe worden gedwongen om, buiten hun werkuren, beschikbaar te zijn voor hun werkgever en oproepen, berichten of andere via elektronische communicatiemiddelen verstuurd verzoeken te beantwoorden.

Geen enkele voorkeursbehandeling mag worden verleend aan de werknemers die, buiten hun werkuren, beschikbaar blijven voor hun werkgever en die oproepen, berichten of andere via elektronische communicatiemiddelen verstuurd verzoeken beantwoorden.”

Art. 8

In de voormelde afdeling 4 wordt een artikel 32*quin*quiesvicies ingevoegd, luidende:

“Art. 32*quin*quiesvicies. De inachtneming van het afmeldingsrecht en de gevolgen van het gebruik van elektronische communicatiemiddelen worden jaarlijks door de werknemersvertegenwoordigers geëvalueerd in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als bedoeld in artikel I.1-3, 14°, van de Codex over het welzijn op het werk.

Van die evaluatie wordt een verslag opgesteld dat aan de werkgever wordt bezorgd. De werkgever belegt een vergadering van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk binnen dertig dagen na ontvangst van dat verslag. Tijdens deze jaarlijkse vergadering wordt voornamelijk overlegd met het oog op

nouvelles mesures permettant de renforcer le droit à la déconnexion et de répondre aux constatations faites dans le rapport d'évaluation.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les dispositions relatives au rapport d'évaluation et à la réunion annuelle ne sont pas obligatoires pour les entreprises occupant habituellement en moyenne moins de 50 travailleurs.”.

Art. 9

L'article 122/5, paragraphe 2, du Code pénal social du 6 juin 2010, inséré par la loi du 29 février 2016, est complété par un 8°, rédigé comme suit:

“8° ne respecte pas les dispositions relatives au droit à la déconnexion visées aux articles 32*unvicies* à 32*quinquiesvicies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail; l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

26 octobre 2020

Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Sofie MERCKX (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)

de aanneming van nieuwe maatregelen om het afmeldingsrecht uit te bouwen, alsook om in te spelen op de in het evaluatieverslag geformuleerde vaststellingen.

In afwijking van het vorige lid zijn de bepalingen inzake het evaluatieverslag en de jaarlijkse vergadering niet bindend voor de ondernemingen die doorgaans gemiddeld minder dan vijftig werknemers in dienst hebben.”.

Art. 9

Artikel 122/5, § 2, van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, wordt aangevuld met een bepaling onder 8°, luidende:

“8° geen acht slaat op de bepalingen inzake het afmeldingsrecht als bedoeld in de artikelen 32*unvicies* tot 32*quinquiesvicies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

26 oktober 2020