

## **02** Questions jointes de

- Mme Catherine Fonck au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit à la déconnexion" (n° 19679)
- Mme Kattrin Jadin au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "la déconnexion dans le domaine du travail" (n° 19763)
- M. Gautier Calomne au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit des travailleurs à la déconnexion" (n° 22777)
- M. Raoul Hedebouw au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur "le droit à la déconnexion" (n° 23862)

## **02** Samengevoegde vragen van

- mevrouw Catherine Fonck aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht om onbereikbaar te zijn" (nr. 19679)

- mevrouw **Katrin Jadin** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "onbereikbaarheid na werktijd" (nr. 19763)
- de heer **Gautier Calomne** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht van werknemers om onbereikbaar te zijn" (nr. 22777)
- de heer **Raoul Hedebouw** aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, over "het recht om onbereikbaar te zijn" (nr. 23862)

**02.01 Gautier Calomne** (MR): Monsieur le président, monsieur le vice-premier ministre, à l'occasion d'un récent communiqué de presse, vous vous êtes prononcé en faveur d'une législation qui soutiendrait le droit des travailleurs à la déconnexion. Concrètement, une obligation pour les employeurs de conclure des accords avec le personnel au sujet de l'usage des e-mails professionnels en dehors des heures de travail pourrait être adoptée.

Je vous cite à ce propos: "Il faut décider si les employés sont obligés de répondre aux e-mails et aux sms après les heures de travail, ainsi que le week-end. Il faut même discuter de l'option de rendre techniquement impossible la réception d'e-mails en dehors de ces heures."

Ce projet viserait à améliorer la qualité de vie des travailleurs, à renforcer le bien-être au travail ainsi qu'à réduire drastiquement le stress, qui peut évidemment avoir des incidences négatives sur les individus.

Toutefois, dans le présent contexte d'une économie axée sur la compétitivité et face aux contraintes vécues dans les entreprises – plus particulièrement les PME –, et eu égard aux modes d'organisation tels que le télétravail, je souhaite vous interroger au sujet de cette mesure qui soulève plusieurs questions.

Monsieur le ministre, quels sont exactement les contours du projet que vous entendez déposer sur la table du gouvernement? Toutes les catégories d'employeurs sont-elles concernées?

Quel est l'état des concertations avec les partenaires sociaux à ce propos? En l'occurrence, quelle est la position des représentants des PME, des indépendants et des professions libérales?

Enfin, avez-vous déjà en tête un calendrier précis pour l'entrée en vigueur de ce dispositif?

**02.02 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): Mijnheer de minister, burn-out wordt kennelijk de ziekte van de eenentwintigste eeuw. De steeds grotere flexibilisering van de arbeidsmarkt en steeds hogere werkdruk in sommige bedrijven en sectoren leidt ertoe dat vele werknemers voor langere periodes uitvallen. Het duurt maanden om te herstellen van een burn-out. Langdurige afwezigheid is dan ook het gevolg. Het is van essentieel belang meer in te zetten op de preventie van psychosociale risico's in de bedrijven en burn-outs te voorkomen. Deconnectie is daarom een goed idee en het zou een recht moeten zijn voor werknemers, zoals dat in Frankrijk en Duitsland reeds het geval is.

Ten eerste, via een wetsontwerp wilt u de sociale partners ertoe aanzetten om in het Comité voor Preventie en Bescherming op het

**02.01 Gautier Calomne** (MR): U bent voorstander van een wetgeving ter ondersteuning van het recht van werknemers op onbereikbaarheid na werktijd. Het is de bedoeling om te beslissen of werknemers buiten werktijd werkgerelateerde e-mails of sms'en moeten beantwoorden of zelfs de ontvangst ervan buiten de uren onmogelijk te maken.

Wat zijn de contouren van het ontwerp? Zou het van toepassing zijn op alle types werkgevers? Werd er hierover overleg gepleegd met de sociale partners, inzonderheid de vertegenwoordigers van de kmo's, de zelfstandigen en de vrije beroepen? Wat zou het tijdpad zijn voor de inwerkingtreding ervan?

**02.02 Raoul Hedebouw** (PTB-GO!): La flexibilité croissante du marché de l'emploi et la charge de travail grandissante entraînent de longues périodes d'absence pour cause de burn-out. Il faut dès lors miser davantage sur la prévention des risques psychosociaux. C'est pourquoi la déconnexion devrait être un droit reconnu pour les travailleurs.

Les partenaires sociaux se sont-ils déjà concertés sur le droit à la

Werk te overleggen over mogelijke afspraken over deconnectie. Hebben de sociale partners hier al overleg rond gehad of een advies gegeven?

Ten tweede, u wilt in de mogelijkheid voorzien dat de werknemers in het CPBW voorstellen kunnen doen en adviezen kunnen uitbrengen rond deconnectie. Maar wat als de werkgever op geen enkele manier bereid is om daar rekening mee te houden?

Ten derde, in Frankrijk is het recht op deconnectie verworven voor de werknemers. Zou dat geen betere maatregel zijn om deconnectie voor iedereen te garanderen?

**02.03** Minister **Kris Peeters**: Mijn voorstel om afspraken over de deconnectie en het gebruik van digitale werkmiddelen buiten de arbeidstijd te maken, maakt deel uit van het wetsontwerp inzake de relancewet, dat uitvoering aan het Zomerakkoord geeft.

Het ontwerp is momenteel onderwerp van een plenaire discussie en volgt de vastgelegde procedure. Indien ik mij niet vergis, gaat het ontwerp nu voor definitieve goedkeuring naar de plenaire vergadering, zodat ook de datum van inwerkingtreding vastligt.

L'objectif de cette initiative est d'inciter tous les employeurs à se concerter au niveau de l'entreprise sur la déconnexion et l'utilisation de moyens de travail digitaux en dehors des heures de travail. Cette concertation doit avoir lieu tant dans les grandes que dans les petites entreprises, mais les solutions peuvent bien évidemment différer à la mesure de l'entreprise.

Het gaat hierbij niet noodzakelijk om een recht op deconnectie zoals in Frankrijk, waarnaar de heer Hedebouw verwees, maar eerder een recht op bespreking van deze problematiek in het comité voor preventie en bescherming op het werk. In kleinere ondernemingen waar geen comité is, moet dat overleg plaatsvinden met de vakbondsafvaardiging of zelfs rechtstreeks met de werknemers. We zijn dus niet zo ver gegaan als in Frankrijk. We willen namelijk het overleg in de onderneming, waarvan u ook een groot voorstander bent, alle kansen geven en hierover spreken als wijze en volwassen mensen.

Eventueel kan het wenselijk zijn om bepaalde afspraken die uit dit overleg voortvloeien vast te leggen in een cao of in een arbeidsreglement. Ik denk daarbij aan gedragsregels, zoals het niet beantwoorden van mails na 20 uur of tijdens weekends en vakanties, maar ook aan technische oplossingen op maat van de onderneming en haar werknemers.

Dan is er ook de problematiek van het telewerk. Telewerk kan volgens mij zeker worden beschouwd als een opportuniteit omdat het toelaat stresserende woon-werkverplaatsingen te beperken en de *work-life balance* te verbeteren. Daarom heb ik zoals u weet in de wet werkbaar wendbaar werk een kader gecreëerd voor occasioneel telewerk waardoor een werknemer het recht heeft om telewerk te vragen, ook wanneer er niet in regulier telewerk voorzien is in de

déconnexion ou ont-ils déjà formulé des avis en la matière? Le ministre souhaite que les travailleurs puissent formuler des propositions au sein du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT), mais quid si l'employeur n'est pas ouvert à ces propositions? Ne serait-il pas préférable d'instaurer une garantie générale du droit à la déconnexion?

**02.03** **Kris Peeters**, ministre: Ma proposition d'accords concernant le droit à la déconnexion et l'utilisation d'outils numériques en dehors du temps de travail s'intègre dans le projet de "loi de relance". Ce projet sera soumis à l'assemblée plénière pour approbation définitive.

Het is de bedoeling om de werkgevers ertoe aan te zetten overleg te plegen over het recht om onbereikbaar te zijn na werktijd. Dit overleg moet overal gevoerd worden maar het zou kunnen dat de oplossingen verschillen volgens de grootte van de ondernemingen.

Il ne s'agit pas nécessairement du droit à la déconnexion tel qu'il existe en France, mais bien du droit de discuter de cette question au sein du CPPT. Dans les entreprises de plus petite taille, il faudra une concertation avec la délégation syndicale ou avec les travailleurs. L'ancrage des accords, des règles de conduite et des solutions techniques dans une CCT ou un règlement de travail peut être une bonne chose.

J'estime que le télétravail peut être considéré comme une opportunité, compte tenu du fait que cette formule limite les déplacements stressants entre le domicile et le lieu de travail et qu'elle améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est la raison pour laquelle j'ai instauré dans la loi concernant le travail faisable et maniable un cadre réglementaire

onderneming.

Mais le télétravail présente en même temps des risques, notamment celui de voir le travailleur connecté en permanence au PC portable ou au smartphone, ce qui pourrait estomper progressivement la frontière entre le travail et la vie privée. Il est donc d'autant plus important que des accords clairs soient conclus sur l'utilisation des moyens de communication digitaux en dehors des heures normales de bureau.

In de strijd tegen overmatige werkstress en burn-out en in het kader van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie zoals telewerk, vormt het een onderdeel van een goed personeelsbeleid duidelijke afspraken te maken over het gebruik van digitale werkmiddelen buiten de kantooruren.

De mogelijkheid tot digitale deconnectie moet optimaal tegemoetkomen aan de bezorgdheden van de werknemers inzake de *work-life balance* en moet zoveel mogelijk duidelijkheid scheppen voor alle betrokkenen, zowel werkgevers als werknemers.

Concluderend, wij vinden dat daar echt over gesproken moet worden. Wij willen de sociale dialoog in de onderneming alle kansen geven, zodat op maat van elke onderneming en elke sector oplossingen gevonden kunnen worden. Ik meen dat wij op die manier antwoorden op de terechte vraag hoe men moet omgaan met de digitale communicatiemiddelen van onze tijd omwille van het evenwicht tussen werk en privéleven.

**02.04 Gautier Calomne (MR):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse. Il me semble en effet utile et intéressant de réfléchir en permanence à des mesures permettant d'augmenter le bien-être des travailleurs et de diminuer leur stress. Vous avez évoqué le télétravail et la question du droit à la déconnexion.

On voit que l'un peut être lié à l'autre. Il est donc important de garder à l'esprit l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Je note par ailleurs que des accords spécifiques seraient trouvés en fonction de la taille de l'entreprise. En effet, on ne peut imposer le même modèle partout. Ce qui est réalisable dans de grosses entreprises ne l'est pas forcément dans de plus petites qui ne disposent que de peu de personnel pour remplir leurs missions. Nous serons attentifs à l'évolution de ce dossier. Je vous remercie d'ores et déjà pour les éclaircissements que vous nous avez communiqués aujourd'hui.

**02.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** Monsieur le ministre, je ne suis qu'à moitié satisfait par votre réponse. La reconnaissance de la non-existence du droit à la déconnexion en Belgique est un élément positif. Mais il aurait été bienvenu d'avoir une méthode permettant de garantir cette égalité de droits entre tous les travailleurs, que les entreprises soient de petite ou de grande taille.

En renvoyant tout vers la concertation dans les entreprises, on sait

pour le droit au télétravail effectué de manière occasionnelle.

Telewerken brengt ook risico's mee. Zo bestaat het gevaar dat men permanent verbonden blijft, waardoor het onderscheid tussen werk en privéleven vervaagt. Er moeten dus duidelijke afspraken worden gemaakt over het gebruik van communicatiemiddelen buiten de kantooruren.

C'est pourquoi des accords précis doivent être conclus en ce qui concerne le recours aux moyens de travail numériques en dehors des heures de bureau dans le cadre de toute politique du personnel digne de ce nom.

La possibilité de se déconnecter numériquement doit rencontrer au mieux les préoccupations des travailleurs en matière d'équilibre entre travail et vie privée et, à cet effet, la plus grande clarté possible doit être faite pour chacun.

Nous voulons donner toutes ses chances au dialogue social dans les entreprises, en vue de solutions sur mesure.

**02.04 Gautier Calomne (MR):** Men moet nadenken over maatregelen die het welzijn van de werknemers kunnen verbeteren, zonder het recht om onbereikbaar te zijn en de balans tussen werk en privéleven uit het oog te verliezen.

U hebt specifieke criteria voorgesteld, die zouden afhangen van de grootte van het bedrijf. Dat is een goed idee.

**02.05 Raoul Hedebouw (PTB-GO!):** U erkent dat het recht om onbereikbaar te zijn in België niet bestaat. Ik zou willen dat er een methode wordt uitgewerkt om gelijke rechten voor alle werknemers te garanderen. U schuift alles door naar het interne overleg

déjà ce qui va se passer: dans les entreprises où le rapport de forces existe, le droit à la déconnexion sera obtenu mais dans les petites et moyennes entreprises, le travailleur restera corvéable à merci en restant connecté car c'est ce qu'attend de lui son patron qui, lui, est en permanence connecté. La seule manière de garantir cette égalité de droits entre tous les travailleurs serait d'établir un droit à la déconnexion. À l'instar de ce qui se fait en France, cela doit être inscrit dans la loi.

Je sais que la théorie des étapes vous est chère, monsieur le ministre. Mais à force de faire de tout petits pas, on finit par reculer. Autant faire de grands pas en avant, ce en quoi je voudrais vous aider. C'est tout nous, ça! La générosité, la démocratie! Monsieur le ministre, nous suivrons ce dossier de très près.

*L'incident est clos.  
Het incident is gesloten.*

bij de bedrijven: men zal dat recht dus kunnen afdwingen in bedrijven waar de werknemers druk kunnen uitoefenen, terwijl de werknemers in kmo's helemaal geen eisen zullen kunnen stellen. Gelijke rechten voor alle werknemers kunnen enkel worden gewaarborgd door het invoeren van een wettelijk verankerd recht om onbereikbaar te zijn, zoals dat in Frankrijk bestaat. U doet zulke kleine stappen dat we erop dreigen achteruit te gaan. Ik wil u helpen een grote stap voorwaarts te doen.