

Question n° 1343 de Madame la députée Anja Vanrobaeys du 19 juin 2023 (N.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:

Le droit à la déconnexion.

La loi du 3 octobre 2022 a instauré un droit à la déconnexion pour les travailleurs. Ils ont désormais le droit de ne plus être connectés à des outils numériques en dehors des heures de travail.

L'objectif de cette mesure consiste à garantir le repos nécessaire aux travailleurs, afin qu'ils puissent se détacher de leur travail au lieu de rester constamment joignables.

Dans cette optique, toutes les entreprises d'au moins 20 salariés doivent garantir un droit à la déconnexion dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou, à défaut, dans leur règlement de travail.

Les conventions collectives de travail (CCT) des entreprises ou le règlement de travail doivent au minimum prévoir les modalités de l'application du droit à la déconnexion (le blocage de l'accès au serveur de l'entreprise dans certaines tranches horaires, la mention du caractère non nécessaire d'une réponse immédiate dans la signature automatique de courriels, etc.), mentionner les directives concernant l'utilisation d'outils numériques professionnels (ne pas répondre aux courriels et appels professionnels en dehors des heures de travail, activer un message d'absence en cas d'indisponibilité, etc.) et inclure des actions de formation et de sensibilisation visant à prévenir l'utilisation déraisonnable de ces outils ainsi que les risques qui peuvent en découler (comme le burn-out). Lorsqu'une CCT sur la déconnexion déclarée généralement contraignante est conclue au sein du secteur, l'obligation de conclure une CCT au niveau de l'entreprise ou d'inclure des dispositions en la matière dans le règlement de travail disparaît.

Vraag nr. 1343 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Anja Vanrobaeys van 19 juni 2023 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:

Recht op deconnectie.

De wet van 3 oktober 2022 heeft voor werknemers een recht op deconnectie ingevoerd waardoor zij het recht hebben om buiten de werkuren niet meer verbonden te zijn met digitale hulpmiddelen.

Het doel van deze maatregel is werknemers de nodige rust te garanderen, zodat zij het werk kunnen loslaten in plaats van constant bereikbaar te zijn.

In die optiek moeten alle ondernemingen die minstens 20 werknemers tewerkstellen een recht op deconnectie garanderen in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak of bij gebrek daaraan, in hun arbeidsreglement.

De ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of het arbeidsreglement moeten ten minste de modaliteiten voorzien voor de toepassing van het recht op deconnectie (blokkeren van de toegang tot de server van de onderneming gedurende bepaalde tijdvakken, vermelden van de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord in de automatische handtekening van e-mails, enz.), de richtlijnen vermelden voor het gebruik van professionele digitale hulpmiddelen (niet beantwoorden van professionele e-mails en oproepen buiten de werkuren, activeren van een afwezigheidsbericht in geval van onbeschikbaarheid, enz.) en vormings- en sensibiliseringsacties bevatten bedoeld zijn om onredelijk gebruik van deze hulpmiddelen en de risico's die daaruit kunnen voortvloeien (bijv. burn-out) te voorkomen. Wanneer binnen de sector een algemeen verbindend verklaarde cao wordt afgesloten over deconnectie, dan vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een cao af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement.

Conformément à la loi précitée, ces CCT d'entreprise devaient être déposées le 1er janvier 2023 au plus tard au greffe de la direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS). Dans le cas où les modalités figurent dans le règlement de travail, une copie devait en être déposée pour la même date auprès de la direction générale Contrôle des lois sociales.

1. a) Combien de CCT d'entreprise et de règlements de travail ont-ils déjà été déposés auprès du SPF ETCS et de l'inspection sociale?

b) Combien de ces documents ont-ils été déposés avant l'échéance du 1er avril, et combien après?

2. a) Sur la base de ces chiffres, estimez-vous que les entreprises soumises à cette mesure ont rempli leur obligation de garantir le droit à la déconnexion?

b) Pouvez-vous fournir une indication du nombre d'entreprises (pourcentage du total) qui ont respecté cette obligation? Dans la négative, avez-vous connaissance des obstacles éventuels qui conduisent les entreprises à ne pas prévoir ces dispositions?

c) Comment comptez-vous remédier à ces obstacles et prévoyez-vous des mesures ou des contrôles complémentaires afin d'inciter les entreprises en question à conclure des CCT d'entreprise ou à modifier leur règlement de travail?

3. a) Pouvez-vous fournir un aperçu des mesures principales prévues par les entreprises pour garantir à leurs salariés le droit à la déconnexion?

b) Des dispositions ont-elles également été prises concernant les indemnités de télétravail? Dans l'affirmative, dans quelle mesure?

4. L'inspection sociale contrôlera-t-elle le respect de ces dispositions?

5. a) Dans combien de secteurs le droit à la déconnexion est-il régi par une CCT sectorielle, rendant inutile toute disposition supplémentaire au niveau de l'entreprise?

b) Pouvez-vous fournir un aperçu de ces secteurs, du nombre de salariés qu'ils représentent et des mesures prises dans leurs CCT sectorielles?

c) Des dispositions ont-elles également été prises concernant les indemnités de télétravail? Dans l'affirmative, dans quelle mesure?

Volgens genoemde wet moesten die ondernemings-cao's, uiterlijk op 1 januari 2023 neergelegd worden op de griffie van de algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO). In geval de modaliteiten zijn opgenomen in het arbeidsreglement, moest hiervan tegen dezelfde datum een kopie worden neergelegd bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

1. a) Hoeveel ondernemings-cao's en arbeidsreglementen werden inmiddels neergelegd bij de FOD WASO en de sociale inspectie?

b) Hoeveel daarvan werden er binnen de deadline van 1 april neergelegd en hoeveel erna?

2. a) Bent u op basis van deze cijfers van mening dat de ondernemingen die onder deze maatregel vallen, voldaan hebben aan hun verplichting om het recht op deconnectie te garanderen?

b) Kunt u een indicatie geven van het aantal ondernemingen (percentage van het totaal) dat deze verplichting heeft nageleefd? Zo neen, heeft u een zicht op mogelijke hinderpalen die ervoor zorgen dat ondernemingen hierover geen afspraken maken?

c) Hoe zult u die aanpakken en voorziet u nog bijkomende maatregelen of controles om die ondernemingen alsnog aan te zetten hierover een ondernemings-cao te sluiten of hun arbeidsreglement aan te passen?

3. a) Kunt u een overzicht geven van de voornaamste maatregelen die ondernemingen voorzien om voor hun werknemers het recht op deconnectie te garanderen?

b) Werden hierin ook afspraken gemaakt over vergoedingen voor thuiswerk en zo ja, in welke mate?

4. Zal de sociale inspectie controles uitvoeren op de naleving van die afspraken?

5. a) In hoeveel sectoren werd het recht op deconnectie geregeld door een sectorale cao waardoor er geen afspraken meer nodig waren op ondernemingsniveau?

b) Kunt u een overzicht geven van die sectoren, het aantal werknemers dat zij vertegenwoordigen en de maatregelen die zij in hun sector-cao hebben afgesproken?

c) Werden hierin ook afspraken gemaakt over vergoedingen voor thuiswerk en zo ja, in welke mate?