

**10** Questions jointes de

- Sophie Thémont à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit à la déconnexion" (55035149C)

- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le droit à la déconnexion" (55035210C)

- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La mise en oeuvre du droit à la déconnexion" (55035350C)

**10** Samengevoegde vragen van

- Sophie Thémont aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het afmeldingsrecht"

(55035149C)

- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het recht op deconnectie" (55035210C)

- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De toepassing van het recht op deconnectie" (55035350C)

**10.01** **Sophie Thémont (PS):** *Monsieur le ministre, la possibilité de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle est essentielle au bien-être des travailleuses et travailleurs. Je sais que cette question vous préoccupe puisqu'à cette fin, vous vous êtes engagé à travailler dans le courant de cette année sur le droit à la déconnexion, et vous n'avez pas attendu 2023 pour agir. En effet, votre Loi du 3 octobre 2022 portant diverses dispositions relatives au travail oblige les entreprises comptant un minimum de 20 travailleurs à remettre une CCT au SPF Finance comprenant les modalités du droit à la déconnexion de leurs travailleurs avant le 1er avril 2023.*

*Dès lors, les résultats d'une enquête menée par Acerta auprès de 500 employeurs m'inquiètent puisqu'ils révèlent qu'une entreprise sur sept n'a pas encore mis la préparation d'une telle CCT à l'ordre du jour ni même une révision du contrat de travail prenant en compte cette dimension.*

*Monsieur le ministre, vu ce constat et l'imminence de l'échéance, pouvez-vous me rassurer quant à l'application réelle du droit à la déconnexion au sein de nos entreprises? Qu'envisagez-vous en cas de non-respect des délais?*

**10.02** **Anja Vanrobaeys (Vooruit):** *Mevrouw de voorzitter, ik verwijs eveneens naar mijn schriftelijk ingediende vraag.*

*Mijnheer de minister, tegen 1 april moeten Belgische bedrijven met minstens 20 medewerkers afspraken rond deconnectie vastleggen in een cao of het arbeidsreglement. Uit een onderzoek van het HR-bedrijf Acerta bij meer dan 500 Belgische ondernemingen blijkt dat tot nu toe 15 % van de ondernemingen daarmee nog niet in orde is. Maar ook de bedrijven die ermee in orde zijn, hebben nog werk op de plank. Uit dezelfde enquête blijkt dat bijna de helft van de bedrijven (47 %) nog geen concrete richtlijnen heeft rond het gebruik van digitale communicatiemiddelen na de werkuren. Iets minder dan een kwart (23 %) is hiermee nog bezig, terwijl maar liefst 47 % er nog helemaal geen werk heeft van gemaakt.*

*Mijn vragen:*

*Bedrijven moeten tegen 1 april hun cao of arbeidsreglement neerleggen bij de FOD WASO. Hoeveel ondernemingen hebben dat ondertussen al gedaan? Kan u de belangrijkste tendensen geven van de afspraken die zijn gemaakt in de neergelegde cao's en/of arbeidsreglementen? Zijn hierin ook onkostenvergoedingen opgenomen?*

*Bevestigen die cijfers hetgeen in het onderzoek van Acerta werd vastgesteld? Hoe zal u de bedrijven die nog geen afspraken hebben vastgelegd hun verplichting opleggen? Wat doet wanneer de wettelijke termijnen niet worden gerespecteerd?*

**10.01** **Sophie Thémont (PS):** *Een goede balans tussen werk en privéleven is essentieel voor het welzijn. U hebt zich ertoe verbonden werk te maken van het afmeldingsrecht, of recht op deconnectie. Bij de wet van 3 oktober 2022 zijn bedrijven die 20 of meer werknemers tewerkstellen verplicht om uiterlijk op 1 april 2023 een cao op ondernemingsniveau met de modaliteiten van het recht op deconnectie over te leggen aan de FOD Financiën. Uit een enquête van Acerta bij 500 werkgevers blijkt dat een op de zeven bedrijven zo een cao niet opgesteld heeft en het recht op deconnectie ook niet inschrijft in de arbeidsovereenkomst.*

*Zal het recht op deconnectie worden toegepast, gezien de snel naderende deadline? Wat zult u doen als de termijnen niet in acht genomen worden?*

**10.02** **Anja Vanrobaeys (Vooruit):** *Pour le 1<sup>er</sup> avril, les entreprises belges comptant au moins 20 collaborateurs devaient fixer des règles en matière de déconnexion dans une CCT ou dans le règlement de travail. Des études ont révélé que jusqu'à présent, 15 % des entreprises n'étaient pas encore en règle à cet égard et qu'il restait encore du chemin à parcourir dans les autres entreprises.*

*Combien d'entreprises ont-elles déjà introduit leur CCT ou leur règlement de travail auprès du SPF ETCS? Quelles sont les principales tendances qui se dégagent de ces conventions? Que compte faire le ministre à l'égard des entreprises qui n'ont pas encore fixé de règles? Où en est le cadre interprofessionnel en matière de télétravail? Qu'advient-il si aucun accord n'intervient à ce sujet? Où en sont les actions de sensibilisation que les employeurs doivent mettre en place?*

Ondertussen kreeg ook de NAR verder uitstel om een interprofessioneel kader te voorzien voor telewerk. Kan u hiervan een stand van zaken geven? Zal u een initiatief nemen wanneer er tegen eind maart geen overeenstemming zou zijn?

Werkgevers dienen eveneens sensibiliseringsacties te voorzien betreffende een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen, en dit zowel gericht naar de werknemers toe als naar het leidinggevend personeel. Heeft u een zicht in hoeverre dit wordt opgevolgd op het terrein.

**10.03 Sophie Rohonyi (DéFI):** *Monsieur le ministre, depuis le 1er janvier 2023, les employeurs qui occupent plus de 20 travailleurs doivent avoir conclu dans une CCT au niveau de leur entreprise ou, le cas échéant, dans le règlement du travail, la manière dont ils appliqueront le droit à la déconnexion (article 17/1 nouveau de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale insérée par l'article 31 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, MB 10 novembre 2022)*

*Vous le savez, mon parti a toujours fait partie de fervent défenseur de ce droit, comme en témoigne notre proposition de loi visant à rendre effectif le droit à la déconnexion.*

*Le gouvernement s'est saisi de la question et y a apporté une réponse dans le Deal pour l'emploi.*

*J'aimerais cependant attirer votre attention sur les résultats de l'enquête biennale d'Acerta Consult.*

*Selon cette étude, 85% des entreprises déclarent prendre des mesures en faveur de la déconnexion, tandis qu' environ 15% des entreprises n'ont pas encore conclu d'accords en matière de déconnexion dans une CCT ou un règlement du travail comme le suggère la loi.*

*Cela signifie que plus d'1 entreprise sur 7 n'a toujours pas pris de mesures pour faire respecter ce droit conformément à la loi.*

*Ma question sera simple, Monsieur le Ministre:*

*•La date d'entrée en vigueur de la loi étant fixée au 1er janvier 2023. Que comptez-vous faire afin que le droit à la déconnexion soit garanti dans toutes les entreprises visées par la loi?*

*•Un élargissement de ce cadre aux entreprises de moins de vingt travailleurs est-il envisagé à court terme? Ou devons-nous attendre l'évaluation de la loi prévue pour 2024?*

*•Ne considérez-vous pas que cette carence démontre bien que le dispositif légal actuel manque d'un volet sanctionnateur, autrement dit des sanctions prévues en cas de non-respect?*

*•Où en sont les négociations au niveau européen?*

**10.04** **Minister Pierre-Yves Dermagne:** *Bedrijven met minstens 20 werknemers hebben inderdaad de tijd tot 1 april om de nodige modaliteiten, richtlijnen en acties te bepalen met betrekking tot het recht op deconnectie, via een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. Uit de gestelde vragen blijkt de bekommernis om de mate waarin de bedrijven dat al hebben gedaan.*

**10.03** **Sophie Rohonyi (DéFI):** *Sinds 1 januari 2023 moeten de werkgevers met meer dan twintig werknemers in een cao of het arbeidsreglement vastleggen hoe ze uitvoering aan het recht op disconnectie zullen geven. Mijn partij is altijd een grote voorvechter van dit recht geweest, zoals blijkt uit ons wetsvoorstel om het effectief te maken. De regering heeft hierop een antwoord geboden in de arbeidsdeal.*

*Volgens de tweejaarlijkse enquête van Acerta Consult verklaart 85 % van de bedrijven maatregelen te nemen, terwijl 15 % hierover nog geen akkoord gesloten heeft. Dit betekent dat meer dan één op de zeven bedrijven nog steeds geen maatregelen genomen heeft om te voldoen aan de wet, die op 1 januari 2023 in werking getreden is.*

*Hoe zult u ervoor zorgen dat de uitoefening van dit recht in alle ondernemingen gewaarborgd wordt? Zijn er plannen om de maatregel uit te breiden tot bedrijven met minder dan 20 werknemers? Moeten we wachten op de evaluatie van de wet in 2024? Tonen die tekortkomingen niet aan dat de huidige regeling met sancties zou moeten worden aangevuld? Hoe staat het met de onderhandelingen op Europees niveau?*

**10.04** **Pierre-Yves Dermagne, ministre:** *Les entreprises comptant moins de 20 travailleurs avaient jusqu'au 1er avril pour définir les modalités, les directives et les me-*

Il est donc encore trop tôt pour des analyses approfondies puisque la date du 1<sup>er</sup> avril n'a été dépassée que depuis quelques jours. Nous constatons cependant que, jusqu'à la mi-mars 2023, près de trois fois plus de modifications et d'ajouts au règlement de travail ont été déposées auprès de l'Inspection du contrôle des lois sociales par rapport à un mois moyen de ces dernières années. L'administration n'a jamais reçu autant de règlements de travail, d'amendements et d'ajouts en si peu de temps.

Quant aux conventions collectives d'entreprises déjà déposées auprès de l'administration, des discussions sont en cours dans plusieurs secteurs en vue de conclure de telles conventions collectives au niveau sectoriel. En effet, le *deal* pour l'emploi prévoit que, si une telle convention collective est conclue, l'obligation de conclure une convention collective ou de modifier son règlement de travail au niveau de l'entreprise devient obsolète.

Une enquête non exhaustive menée auprès des présidents des sous-commissions et sous-commissions paritaires révèle qu'à la mi-mars, une dizaine de ces commissions avaient d'ores et déjà conclu une telle convention collective. Des discussions sont toujours en cours dans 23 commissions, où il y a de fortes probabilités qu'une convention collective sectorielle règle la question prochainement. Dans une trentaine de comités, ces chances sont moindres. Le sujet pourrait être inclus dans les négociations sectorielles biennales prévues. C'est notamment le cas pour l'importante commission paritaire n° 200.

sures en matière de droit à la déconnexion, que ce soit par le biais d'une CCT ou du règlement du travail.

Het is te vroeg voor grondige analyses, maar we stellen vast dat er in de periode tot midden maart 2023 drie keer meer wijzigingen van en aanvullingen op het arbeidsreglement ingediend werden bij de AD Toezicht op de Sociale Wetten dan de voorbije jaren.

Wat de reeds bij de administratie ingediende collectieve overeenkomsten van bedrijven betreft, zijn er gesprekken aan de gang om dergelijke overeenkomsten op sectorniveau te sluiten. De arbeidsdeal bepaalt dat, indien een dergelijke overeenkomst gesloten wordt, het niet langer verplicht is om er op het niveau van het bedrijf nog een te sluiten.

Uit een enquête bij de voorzitters van de paritaire subcomités blijkt dat midden maart een tiental comités al een dergelijke collectieve overeenkomst gesloten had. In 23 comités, waar een sectorale collectieve overeenkomst een oplossing zou bieden, zijn de gesprekken momenteel aan de gang. Voor een dertigtal comités zijn de kansen op succes minder groot. Het onderwerp zou besproken kunnen worden tijdens de volgende sectorale onderhandelingen, met name in het PC 200.

**10.05 Sophie Thémont (PS):** Monsieur le ministre, merci pour votre réponse, qui est encourageante. Selon vos chiffres, depuis mars dernier, trois fois plus de modifications et d'ajouts ont été déposés pour les règlements de travail. Vous parlez des différentes conventions collectives de travail dans les différentes commissions, et je pense que c'est positif. Il est important de pouvoir concilier la vie privée et la vie professionnelle pour le bien-être des travailleurs et des travailleuses. Je sais que cette question vous préoccupe mais, comme vous l'avez dit, il est un peu tôt pour disposer d'analyses sur les effets de la loi du 3 octobre 2022.

**10.05 Sophie Thémont (PS):** Het is bemoedigend dat er sinds maart drie keer meer wijzigingen van en aanvullingen op het arbeidsreglement ingediend werden. U hebt het over verschillende cao's in de comités en dat is positief. Voor het welzijn van de werknemers is het belangrijk om een goed evenwicht te vinden tussen het werk en het privéleven. Ik weet dat u daar oog voor hebt, maar begrijp dat het nog een beetje te vroeg is om te kunnen beschikken over de analyses van de impact van de wet van 3 oktober 2022.

**10.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit):** Mijnheer de minister, ik dank u

**10.06 Anja Vanrobaeys (Vooruit):**

voor uw antwoord, dat mij meer geruststelt. Ik had immers de cijfers uit de enquêtes van Acerta gelezen, daaruit bleek dat slechts 15 % van de ondernemingen ter zake in orde was.

U antwoordt dat uw diensten drie keer meer wijzigingen of toevoegingen vaststellen en dat u nog geen definitieve cijfers hebt. Ik zal zeker later nog de definitieve cijfers opvragen om te bekijken hoe een en ander beweegt. Ook de tweejaarlijkse sectorale onderhandelingen beginnen, daarin kan het onderwerp ook worden opgenomen. Dat neemt echter niet weg dat er zeker nog evaluatie nodig is.

Ik blijf enigszins op mijn honger zitten met mijn vraag over het initiatief van de Nationale Arbeidsraad. Ik vraag al ongeveer twee jaar om een deftige omkadering van telewerk. Ik heb ook een resolutie opgesteld in die zin. Ik vraag tevens om een degelijke vergoeding. Ondertussen heeft telewerk, zeker ook door de coronacrisis, een enorme vlucht genomen. Die evolutie is niet verplicht, maar is ook niet gedraaid. Veel meer mensen telewerken en draaien voor alle kosten op. Sommigen hebben zelfs geen bureau meer op het werk. Telewerk is een vrije keuze, maar in de praktijk is het vooral ook een gedwongen keuze. Op dat vlak blijf ik dus op mijn honger zitten.

U hebt aangegeven dat, indien er in januari 2023 geen kader zou zijn, u zelf een initiatief zou nemen. Ik weet dat de sociale partners nog altijd bezig zijn. Het is nu echter april 2023. Het is dus meer dan tijd dat het interprofessioneel kader er komt en dat er een degelijk collectief kader is voor telewerk, met een degelijke vergoeding, zodat mensen die thuiswerken en zelfs meer opbrengen voor het bedrijf, ten minste worden vergoed voor hun onkosten.

**10.07 Sophie Rohonyi (DéFI):** Monsieur le ministre, je vous remercie pour votre réponse même si, à l'instar de ma collègue, je reste également sur ma faim. Pour ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas encore fait le job de consacrer ce droit fondamental qu'est le droit à la déconnexion, on peut le comprendre du fait que c'est prématuré par rapport à la *deadline* légale qui était la leur. Toujours est-il que l'on sait que nombre d'entreprises n'ont pas encore fait le nécessaire. Cela montre donc que c'est insuffisant. À mon sens, ce qui manque dans cette législation, c'est d'assortir le droit à la déconnexion de sanctions pour justement contraindre les entreprises qui sont encore réfractaires à consacrer ce droit dans une convention collective de travail ou dans un règlement de travail comme le leur demande la loi. En effet, actuellement, la loi se limite à inviter l'employeur à mettre en œuvre ces dispositifs alors que je pense qu'il faut davantage de force contraignante.

On peut éventuellement se pencher sur les raisons qui expliqueraient que ce travail n'ait pas été fait auprès de certaines entreprises: la peur de rater de gros contrats, de ne pas pouvoir répondre à temps à des urgences, notamment tout le secteur de la télésurveillance, des assurances-assistance, etc. Il serait donc aussi intéressant à un moment donné de se pencher sur des situations légitimes qui pourraient faire l'objet de dérogations mais qui seraient entourées de balises par le biais de la concertation plutôt que de dire "non" purement et simplement à ce droit à la déconnexion. Je pense que ce serait beaucoup plus constructif.

Il y a un autre élément qui me laisse sur ma faim et que je ne comprends pas et on ne peut pas dire que c'est prématuré, c'est la question de savoir pourquoi on n'assure pas une égalité de traitement entre les travailleurs. Aujourd'hui, ce droit à la déconnexion est consacré pour

Cette réponse me rassure. Je ne manquerai pas de demander plus tard les chiffres définitifs. Concernant le télétravail, le ministre avait indiqué vouloir prendre lui-même une initiative en l'absence de cadre en janvier 2023. Il est donc plus que temps de mettre en place un cadre collectif sérieux sur le télétravail, assorti d'une indemnité digne de ce nom.

**10.07 Sophie Rohonyi (DéFI):** De maatregelen van de bedrijven zijn ontoereikend. De wetgeving moet in sancties voorzien om degenen die dit recht met voeten treden te dwingen het in een collectieve overeenkomst of een arbeidsreglement vast te leggen. Momenteel wordt de werkgever in de wet enkel gevraagd die maatregelen uit te voeren.

Er moet ook gekeken worden naar de redenen voor die niet-uitvoering: de angst om grote opdrachten mis te lopen of om niet op noodsituaties in te kunnen spelen, met name in het kader van telemonitoring of bijstandsverzekeringen. Het zou constructiever zijn om na te denken over de legitieme situaties waarvoor er afwijkingen zouden kunnen worden toegestaan, waarover er dan via overleg afspraken zouden worden gemaakt.

Ik begrijp niet waarom de werknemers in bedrijven met minder dan twintig werknemers niet op dezelfde voet behandeld worden als

les entreprises de plus de 20 travailleurs et pas pour les plus petites. Par rapport à cet élément-là, en commission le 8 mars, vous nous aviez répondu que son application dans les toutes petites entreprises serait compliquée. À mon sens, compliqué ne signifie pas impossible. J'ose donc espérer que vous allez changer d'avis à ce propos dans l'objectif d'assurer une égalité de traitement entre tous les travailleurs. C'est quelque chose qui me semble fondamental.

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

de werknemers in bedrijven met meer dan twintig werknemers. U hebt verklaard dat het ingewikkeld zou zijn om dit recht in kleine bedrijven toe te passen, maar dat betekent niet dat het onmogelijk is. Ik hoop dat u van gedachten verandert.