

DO 2016201715273

Vraag nr. 1354 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 13 maart 2017 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Recht op onbereikbaarheid.

Onlangs heeft Frankrijk het *droit à la déconnexion*, het recht op onbereikbaarheid, een wettelijke basis gegeven. Technostress en de moderne technologie leiden ertoe dat de werknemer soms ook voor of na het werk door collega's of leidinggevenden via sms, mails, enz. onder druk wordt gezet.

Frankrijk heeft dat beginsel dus als eerste land ter wereld in een wet vastgelegd.

1. Hoe staat u als minister van Werk, maar ook als minister van Economie tegenover een dergelijke bescherming van het recht op onbereikbaarheid?

2. Wordt een omzetting van dat recht in het Belgische recht overwogen? Zo ja, welk tijdpad hebt u hiervoor vastgelegd?

DO 2016201715273

Question n° 1354 de madame la députée Fabienne Winckel du 13 mars 2017 (Fr.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

Le droit à la déconnexion.

La France a récemment légiféré en matière de droit à la déconnexion. Le technostress et la modernité technologique font que bien après ou avant sa journée de travail, le travailleur peut déjà être mis sous pression par des collègues ou des supérieurs via des SMS, des mails, *etc.*

La France a donc inscrit ce principe dans une loi, et c'est une première mondiale.

1. Quelle est votre position, à la fois en tant que ministre de l'Emploi, mais également en tant que ministre de l'Économie, sur une telle protection du droit à la déconnexion?

2. Une telle transposition en droit belge est-elle envisagée? Dans l'affirmative, quel timing vous êtes-vous fixé?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 06 juli 2017, op de vraag nr. 1354 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Fabienne Winckel van 13 maart 2017 (Fr.):

Het is inderdaad zo dat de Franse wetgeving sinds 1 januari 2017 voorziet in een recht om offline te gaan (recht op de-connectie). Concreet wil dit zeggen dat de onderneming enerzijds de modaliteiten moet vastleggen waardoor de werknemer zijn recht om offline te gaan ten volle kan uitoefenen en anderzijds een reglementair kader moet voorzien voor het gebruik van digitale hulpmiddelen. Dit alles met het oog op het garanderen van het respect voor de rusttijden en verlof, evenals het respect voor het persoonlijk en familieleven.

Indien de sociale partners hieromtrent geen akkoord bereiken, stelt de werkgever een handvest op na het advies van de ondernemingsraad te hebben ingewonnen of bij gebrek aan ondernemingsraad, na advies van de werknemersvertegenwoordigers.

Dit handvest definieert de modaliteiten om het recht om offline te gaan te kunnen uitoefenen. Daarenboven voorziet dit handvest voor de werknemers, het kader- en het leidinggevend personeel opleidingen en sensibiliseringscampagnes rond het redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen.

In België bestaat er voorlopig geen equivalente regelgeving terzake. Naast de maatregelen die reeds werden genomen in de Wet Werkbaar Wendbaar Werk, wil ik nog meer instrumenten aanbieden om het evenwicht tussen werk en privé verder te herstellen.

In dit kader wil ik zeker bekijken of we het Franse voorbeeld kunnen volgen door aan ondernemingen te vragen om afspraken te maken over een recht op de-connectie. Daardoor zouden werknemers meer duidelijkheid krijgen over de vraag of zij buiten de werktijd ook geacht worden werkmails te beantwoorden of bereikbaar te zijn. We onderzoeken momenteel nog hoe een dergelijke regeling best zou kunnen passen in een Belgische context.

Men moet evenwel weten dat er in België reeds een aantal wettelijke regels bestaan om misbruik van nieuwe (communicatie)technologieën door de werkgevers tegen te gaan.

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 06 juillet 2017, à la question n° 1354 de madame la députée Fabienne Winckel du 13 mars 2017 (Fr.):

Il est vrai en effet que depuis le 1^{er} janvier 2017, la législation française s'est dotée d'un droit à la déconnexion. Très concrètement, il s'agit de fixer au sein de l'entreprise les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord entre les partenaires sociaux, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en oeuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

En Belgique, il n'y a pour l'instant pas de réglementation équivalente en la matière. Hormis les mesures déjà prises dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable, j'entends proposer encore d'autres instruments visant à rétablir plus avant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce contexte, je suis certainement disposé à considérer si nous pouvons suivre l'exemple français en demandant aux entreprises de conclure des accords sur un droit à la déconnexion. De ce fait, les travailleurs seraient fixés sur la question de savoir s'ils doivent répondre aux courriels du travail ou être disponibles pour leur patron en dehors des heures de bureau ou non. Nous examinons actuellement quelle mesure serait la plus adaptée au contexte belge.

En Belgique, il faut tout d'abord rappeler l'existence d'un nombre de dispositions légales permettant de lutter contre l'utilisation abusive par les employeurs des nouvelles technologies (de communication).

Elke werkgever wordt bijvoorbeeld geacht de arbeidstijdenreglementering te respecteren. Volgens de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt arbeidstijd gedefinieerd als "de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever". Dezelfde wet verplicht de werkgever om de rusttijden te respecteren (in principe heeft de werknemer in elke periode van 24 uur, tussen de beëindiging en de hervatting van het werk recht op een minimale rustperiode van 11 opeenvolgende uren).

Verder voorziet de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk een wettelijk kader voor occasioneel telewerk. Indien het occasioneel telewerk wordt geregeld in de onderneming, zorgt deze wet ervoor dat de occasionele telewerker dezelfde rechten geniet met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en onderworpen is aan dezelfde werklast en normen qua arbeidsprestaties als vergelijkbare werknemers die tewerkgesteld worden in de lokalen van de werkgever.

De occasionele telewerker moet bijgevolg zijn werk organiseren in overeenstemming met de arbeidstijdenregeling die van toepassing is in de onderneming. Met andere woorden, de occasioneel telewerker moet het aantal uren presteren dat voorzien is in zijn werkrooster, zonder dat hij zich strikt moet houden aan de voorziene arbeidsregeling. Hetzelfde geldt uiteraard voor het structureel telewerk, zoals georganiseerd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85.

Bovendien is de werkgever verplicht te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer. Hij is verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemer tijdens de uitvoering van het werk. De werkgever moet er dus voor zorgen dat de interne regeling met betrekking tot de bereikbaarheid geen schade toebrengt aan de gezondheid van de werknemer.

De impact ervan op de scheiding tussen werk en privé kan immers een oorzaak zijn van psychische schade bij de werknemer en kan dus leiden tot psychosociale risico's op het werk (zie wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en titel 3 van boek 1 van de Codex over het welzijn op het werk).

Par exemple, tout employeur est tenu de respecter la réglementation en matière de durée du travail. Suivant loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée du travail se définit comme étant "le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur". Cette même loi impose à l'employeur de respecter les intervalles de repos (en principe, le travailleur a droit au cours de chaque période de 24 heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de 11 heures consécutives).

En outre, le télétravail occasionnel a récemment été encadré par la loi sur le travail faisable et maniable. Si celui-ci est organisé au sein de l'entreprise, la loi veille à ce que le télétravailleur occasionnel bénéficie des mêmes droits en matière de conditions de travail et soit soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur.

Par conséquent, le télétravailleur occasionnel doit gérer l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. En d'autres termes, il doit prester le même nombre d'heures de travail que ce qui est prévu dans son horaire de travail, sans qu'il soit toutefois tenu de respecter strictement son horaire de travail. Il en est bien entendu de même pour le télétravail structurel tel qu'organisé par la convention collective de travail n° 85.

D'autre part, l'employeur doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur. Il est responsable du bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail. L'employeur doit donc veiller à ce que les dispositions internes relatives à l'accessibilité n'occasionnent pas des dommages à la santé du travailleur.

L'impact sur la séparation vie privée-vie professionnelle peut en effet être source de dommages à la santé psychique du travailleur et relever des risques psychosociaux au travail (voir loi du 4 août 1996 relative au bien-être et le titre 3 du livre 1^{er} du code du bien-être au travail).