

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE**

29 octobre 2021

**PROPOSITION DE LOI****modifiant la loi  
du 16 mars 1971 sur le travail  
visant à créer un véritable  
droit à la déconnexion**(déposée par Mme Sophie Rohonyi et  
M. François De Smet)**BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

29 oktober 2021

**WETSVOORSTEL****tot wijziging van de arbeidswet  
van 16 maart 1971,  
met het oog op het instellen  
van een echt recht om offline te zijn**(ingediend door mevrouw Sophie Rohonyi en  
de heer François De Smet)**RÉSUMÉ**

*Actuellement les travailleurs ne bénéficient pas d'un réel droit à la déconnexion. La seule disposition légale prévue à cet effet encourage le dialogue dans ce domaine mais sans accorder de véritable droit au travailleur; cela, malgré le fait que l'hyperconnectivité contribue grandement aux nombreux cas de burn-out qui sont actuellement à déplorer.*

*La présente proposition de loi a donc pour objectif de mettre en place un véritable droit à la déconnexion, en le consacrant dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail.*

*Cette consécration permettra d'assurer non seulement un niveau minimum de protection des travailleurs mais aussi un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, dès lors que la loi de 1971 précitée permet de sanctionner pénalement les manquements de l'employeur, en rendant applicables certaines dispositions du Code pénal social, ce qui est en mesure de garantir une plus grande effectivité de ce droit.*

**SAMENVATTING**

*Momenteel hebben de werknemers niet echt het recht om offline te zijn. De enige wettelijke bepaling in dat verband zet aan tot dialoog daaromtrent, maar kent de werknemer niet echt een recht ter zake toe. Permanent bereikbaar zijn draagt nochtans aanzienlijk bij tot het aantal gevallen van burn-out, dat thans jammer genoeg zeer hoog is.*

*Dit wetsvoorstel strekt er derhalve toe te voorzien in een echt recht om offline te zijn, door dat recht te verankeren in de arbeidswet van 16 maart 1971.*

*Aldus zou niet alleen een minimumbeschermingsniveau voor de werknemers kunnen worden gegarandeerd, maar ook kunnen worden gezorgd voor een betere balans tussen werk en privéleven. Door een aantal bepalingen van het Sociaal Strafwetboek toepasselijk te maken, zou men het desbetreffende recht doeltreffender kunnen doen gelden, aangezien de door de werkgever begane inbreuken dan strafrechtelijk kunnen worden bestraft op grond van voormelde wet van 1971.*

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
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 <sup>e</sup> législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 <sup>e</sup> 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. Le droit à la déconnexion: une réalité tangible en droit belge?

Comme l'énonçait l'avocat Etienne Wéry dans une contribution publiée dans le journal *L'Echo*, le 2 mai 2018:

“Dans la culture de l’instantanéité et de la mobilité, l’interaction entre le temps de travail et le temps de repos est incessante. Et la dématérialisation accrue de l’activité économique ne peut qu’augmenter la pression que l’environnement de travail exerce sur le temps privé.”.

Parmi les causes d’absentéisme et de maladies professionnelles, le burn-out, l’épuisement, etc., sont légion. Lorsque l’on parle avec les personnes malades qui avaient auparavant une vie professionnelle épanouie, c’est souvent le même constat; l’épuisement provient en partie de l’hyperconnectivité, de l’incapacité à prendre de la distance, du sentiment d’urgence permanent lié en partie au recours à des outils de communication plongeant le travailleur, en “live”, dans ses activités professionnelles.

Dans ce monde contemporain où le numérique a pris une place significative, bon nombre de travailleurs ne parviennent plus à opérer une véritable déconnexion en quittant leur travail; de plus, à titre d’avantages, il est désormais fréquent que les employeurs équipent leurs travailleurs de smartphones, de tablettes, voire d’ordinateurs portables; les travailleurs continuent dès lors à être disponibles à leur domicile après leur journée de travail.

Il en résulte que certains travailleurs déclenchent eux-mêmes ce qu’on pourrait appeler la “surconnexion” provoquée par le besoin persistant de rester connecté à leur environnement de travail.

Le législateur belge a pris la mesure de cette question sociétale en adoptant les articles 15 à 17 (Titre II, chapitre 2, 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.

Ces articles assignent un objectif de dialogue aux entreprises; ainsi, en vertu de l’article 16, alinéa 1<sup>er</sup>, de cette loi:

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. Kent het Belgisch recht een echt recht om offline te zijn?

In de krant *L'Echo* van 2 mei 2018 schreef advocaat Etienne Wéry het volgende:

“Dans la culture de l’instantanéité et de la mobilité, l’interaction entre le temps de travail et le temps de repos est incessante. Et la dématérialisation accrue de l’activité économique ne peut qu’augmenter la pression que l’environnement de travail exerce sur le temps privé.”.

Zeer vaak worden absentéisme en beroepsziekten veroorzaakt door onder meer burn-out en uitputting. Uit gesprekken met patiënten die voordien een geslaagd beroepsleven hadden uitgebouwd, komt dikwijls dezelfde vaststelling naar voren: hun toestand van uitputting is deels te wijten aan de permanente bereikbaarheid, het onvermogen om afstand te nemen en het gevoel dat alles altijd dringend is. Een en ander houdt deels verband met het gebruik van communicatie-instrumenten die de werknemer in realtime aan zijn beroep kluisteren.

De verregaande digitalisering van de hedendaagse samenleving heeft tot gevolg dat veel werknemers er niet langer in slagen hun werk na de werkuren daadwerkelijk achter zich te laten. Bovendien kennen de werkgevers hun werknemers tegenwoordig vaak voordelen toe in de vorm van smartphones, tablets of draagbare computers, waardoor de werknemers ook na hun werkdag thuis beschikbaar blijven.

Als gevolg daarvan zorgen sommige werknemers er zelf voor dat ze “té bereikbaar” zijn, omdat ze blijvend de nood voelen om verbonden te zijn met de werkvloer.

Dat maatschappelijk pijnpunt heeft de Belgische wetgever getracht te verhelpen door de artikelen 15 tot 17 aan te nemen van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (Titel II, Hoofdstuk 2, Afdeling 2, met als opschrift “Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen”).

Krachtens die artikelen moeten de ondernemingen in dialoog gaan. Artikel 16, eerste lid, van die wet, luidt dan ook als volgt:

“En vue d’assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l’équilibre entre le travail et la vie privée, l’employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail..., à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l’utilisation des moyens de communication digitaux.”

À cette fin, en vertu de l’article 16, alinéa 2, de cette loi:

“Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l’employeur sur la base de cette concertation.”

En vertu de l’article 17 de cette loi:

“Les accords qui découlent, le cas échéant, de la concertation... peuvent être intégrés dans le règlement de travail... ou par la conclusion d’une convention collective de travail...”

Autrement dit, à l’instar de la France, la loi belge:

— prévoit un objectif: faire en sorte que l’utilisation des outils numériques ne porte pas atteinte au respect des temps de repos et de congés et à l’équilibre entre le travail et la vie privée;

— désigne le moyen pour atteindre cet objectif: la négociation.

Le but est d’arriver, à terme, à la consécration d’un “droit à la déconnexion”. Ainsi, en France, “le droit à la déconnexion concerne le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l’exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d’assurer le respect de la vie personnelle et familiale”<sup>1</sup>.

La difficulté réside aujourd’hui dans la traduction de ce droit en comportements concrets, puisque chaque entreprise est différente et que, au sein de celle-ci, chaque fonction présente ses caractéristiques propres.

C’est pour cette raison que le législateur s’est limité à fixer un objectif aux entreprises et qu’il a expressément choisi la négociation comme moyen d’y parvenir.

<sup>1</sup> <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/droit-a-la-deconnexion-ce-que-la-loi-a-change-ou-pas-1175352>.

“Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, organiseert de werkgever in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (...) op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.”

Daartoe bepaalt artikel 16, tweede lid, van voormelde wet het volgende:

“Het Comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.”

Artikel 17 van dezelfde wet luidt als volgt:

“De afspraken die in voorkomend geval voortvloeien uit het overleg (...) kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement (...) of door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.”

Naar het voorbeeld van Frankrijk voorziet de Belgische wetgeving derhalve in:

— een doelstelling: er moet voor worden gezorgd dat het gebruik van de digitale instrumenten geen afbreuk doet aan de rusttijden, de verloven en de balans tussen werk en privéleven;

— het middel om die doelstelling te bereiken, namelijk overleg.

Het is de bedoeling op termijn te komen tot de wettelijke verankering van een recht om offline te zijn. In Frankrijk wordt dat recht omschreven als “*le droit de ne pas être en permanence joignable par son employeur en dehors de ses heures de travail, pour des motifs liés à l’exécution de son travail, afin de protéger son temps de repos et d’assurer le respect de la vie personnelle et familiale*”<sup>1</sup>.

De crux schuilt thans in de omzetting van dat recht in concreet gedrag; elke onderneming is immers anders, en binnen elke onderneming is ook nog eens elke functie specifiek.

Om die reden stelt de wetgever louter een doelstelling voor de ondernemingen voorop en kiest hij uitdrukkelijk voor overleg als middel om dat doel te verwezenlijken.

<sup>1</sup> <https://start.lesechos.fr/travailler-mieux/vie-entreprise/droit-a-la-deconnexion-ce-que-la-loi-a-change-ou-pas-1175352>.

L'autre difficulté vient du fait qu'il faut impérativement éviter d'aborder le dossier en partant des abus, comme l'indiquait Etienne Wéry (*op.cit.*).

“Du côté de l'employeur, il faut éviter de s'asseoir à la table des négociations en ayant à l'esprit l'un ou l'autre employé en particulier, dont on sait très bien que le télétravail du mercredi n'est rien d'autre qu'un alibi pour s'occuper des enfants. À côté de ce cas particulier, il y a aussi dans l'entreprise des tas de personnes qui télétravaillent de façon très efficace.

Du côté de l'employé, il faut éviter de s'asseoir à la table en ayant à l'esprit l'un ou l'autre chef de service en particulier, dont on sait qu'il aime mettre une pression inutile en envoyant des e-mails non urgents avant de se coucher.”

## 2. Les problèmes engendrés par le télétravail

Le télétravail, au moyen d'outils numériques, s'est considérablement intensifié au cours des années 2020 et 2021 en raison des mesures de confinement liées à la pandémie de COVID-19.

Indéniablement, la charge psychosociale a considérablement augmenté, due au stress lié:

- à l'hyperconnectivité;
- à la porosité de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle;
- à l'isolement des travailleurs;
- voire même à la culpabilité ressentie par certains de ceux-ci quant au fait de ne pas pouvoir faire la “même chose” qu'au bureau;
- au stress lié à l'empiètement du travail sur la vie de famille puisque celui-ci est dorénavant importé dans la cellule familiale.

En janvier 2021, le Parlement européen a adopté, à une large majorité, une résolution par laquelle il demande à la Commission européenne d'agir pour permettre aux travailleurs qui utilisent des outils numériques de s'en déconnecter en dehors de toute heure de travail; il s'agit de la Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))<sup>2</sup>, afin d'adopter une directive visant à fixer des exigences minimales pour le travail à distance et préciser les conditions et

<sup>2</sup> Texte adopté – Droit à la déconnexion – Jeudi 21 janvier 2021 (*europa.eu*).

In dezen moet absoluut worden voorkomen dat het thema wordt benaderd uit het oogpunt van de gevallen van misbruik, zoals in de volgende bewoordingen werd aangestipt door Etienne Wéry (*op.cit.*):

“*Du côté de l'employeur, il faut éviter de s'asseoir à la table des négociations en ayant à l'esprit l'un ou l'autre employé en particulier, dont on sait très bien que le télétravail du mercredi n'est rien d'autre qu'un alibi pour s'occuper des enfants. À côté de ce cas particulier, il y a aussi dans l'entreprise des tas de personnes qui télétravaillent de façon très efficace.*

*Du côté de l'employé, il faut éviter de s'asseoir à la table en ayant à l'esprit l'un ou l'autre chef de service en particulier, dont on sait qu'il aime mettre une pression inutile en envoyant des e-mails non urgents avant de se coucher.”*

## 2. De valkuilen van het telewerk

Telewerk met behulp van digitale instrumenten heeft in 2020 en 2021 een hoge vlucht genomen, inzonderheid door de lockdownmaatregelen om de COVID-19-pandemie in te dijken.

De psychosociale belasting is onmiskenbaar fors toegenomen door de stress wegens:

- de permanente bereikbaarheid;
- de vage grens tussen werk en privéleven;
- het isolement van de werknemers;
- het schuldgevoel dat sommigen zelfs ondervonden omdat ze niet dezelfde werkzaamheden konden verrichten als op kantoor;
- de druk die ontstaat door de interferentie van werk en gezinsleven, aangezien het werk nu behoort tot de gezinscontext.

Op 21 januari 2021 heeft het Europees Parlement met een ruime meerderheid resolutie 2019/2181(INL)<sup>2</sup> aangenomen, waarin het de Europese Commissie verzoekt op te treden teneinde de werknemers die digitale instrumenten gebruiken, de mogelijkheid te bieden offline te zijn buiten de werkuren. In die resolutie, met aanbevelingen aan de Europese Commissie betreffende het recht om offline te zijn, wordt deze laatste verzocht een richtlijn aan te nemen waarin minimale vereisten worden vastgesteld voor telewerk, alsook de voorwaarden, de

<sup>2</sup> Aangenomen teksten – Het recht om offline te zijn – Donderdag 21 januari 2021 (*europa.eu*).

les heures de travail ainsi que les temps de repos. Pour le Parlement européen, l'augmentation des ressources numériques utilisées à des fins professionnelles donne lieu à une culture de la "connexion permanente"<sup>3</sup> qui a une incidence négative sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs. Bien que le travail à domicile ait contribué à préserver l'emploi et les entreprises pendant la crise du COVID-19, la combinaison de longues heures de travail et d'exigences plus élevées a aussi pour conséquence une augmentation des cas d'anxiété, de dépression, de burn-out et d'autres problèmes de santé mentale et physique.

Le rapporteur a ainsi déclaré: "Nous ne pouvons pas abandonner des millions de travailleurs européens qui sont épuisés par la pression de la connexion permanente et de l'allongement des horaires de travail. Le moment est venu de nous tenir à leurs côtés et de leur donner ce qu'ils méritent: le droit à la déconnexion. C'est essentiel pour notre santé physique et mentale. Il est temps d'adapter la réalité des travailleurs aux réalités de l'ère numérique."<sup>4</sup>.

Cette reconnaissance par les autorités européennes du droit à la déconnexion comme droit fondamental, doit nous inviter, en l'attente d'une réglementation européenne en la matière, à mettre en œuvre de manière plus contraignante dans notre arsenal législatif ce droit à la déconnexion; cela, afin qu'il gagne en effectivité.

Par ailleurs, une analyse des FPS (Femmes Prévoyantes Socialistes) publiée en 2021 et intitulée "Femmes et télétravail en période COVID-19: quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel" a mis en évidence une accentuation des inégalités entre les hommes et les femmes en la matière, qui constitue une justification supplémentaire pour prendre la pleine mesure d'un droit à la déconnexion.

On y lit notamment que:

"Face à l'augmentation des tâches ménagères et de soin due à la présence accrue au sein des foyers, 30 % des femmes belges sondées ont déclaré avoir eu des difficultés à combiner emploi et charges familiales contre 18 % des hommes. Sans surprise, elles sont aussi plus nombreuses (41 %) à indiquer la fatigue comme difficulté rencontrée pendant le confinement, contre 31 % des hommes. Les témoignages postés sur la page Instagram

<sup>3</sup> Voir le considérant n° 9 de ladite résolution du 21 janvier 2021.

<sup>4</sup> Rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0246/2020).

werkuren, alsook de rusttijden worden verduidelijkt. Het Europees Parlement meent dat het toenemende gebruik van digitale technologieën "een cultuur [heeft] gecreëerd waarin onafgebroken "online zijn" en "altijd aan staan" de norm is"<sup>3</sup> en dat zulks een negatieve weerslag heeft op de balans tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers. Hoewel het telewerk tijdens de COVID-19-crisis er mede voor heeft gezorgd dat de werkgelegenheid en het bedrijfsleven gevrijwaard zijn gebleven, leidt de combinatie van lange werktijden en hogere eisen ook tot meer gevallen van angst, depressie, burn-out en andere geestelijke en lichamelijke gezondheidsproblemen.

Zo heeft de rapporteur het volgende verklaard: "We kunnen de miljoenen Europese werknemers die uitgeput zijn van de druk om altijd "aan" te staan en van de lange werkuren niet negeren. Het moment is daar om aan hun kant te gaan staan en ze te geven waar ze recht op hebben: het recht om offline te gaan. Dit is van groot belang voor onze mentale en fysieke gezondheid. We moeten nu de rechten van werknemers aanpassen aan de realiteit van het digitale tijdperk."<sup>4</sup>.

Het feit dat de Europese overheden het recht om offline te zijn als een grondrecht erkennen, moet een aanzet geven om dat recht beter af te dwingen in ons wetgevingsinstrumentarium, in afwachting van een Europese regelgeving ter zake; zodoende moet dit recht effectiever worden gemaakt.

Voorts blijkt uit een onderzoek van FPS (*Femmes Prévoyantes Socialistes*) uit 2021, getiteld "*Femmes et télétravail en période COVID-19: quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel*", dat de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in dat verband nog groter zijn geworden. Het is een reden te meer om het recht om offline te zijn in al zijn aspecten te benaderen.

In het onderzoeksrapport staat onder meer het volgende te lezen:

"*Face à l'augmentation des tâches ménagères et de soin due à la présence accrue au sein des foyers, 30 % des femmes belges sondées ont déclaré avoir eu des difficultés à combiner emploi et charges familiales contre 18 % des hommes. Sans surprise, elles sont aussi plus nombreuses (41 %) à indiquer la fatigue comme difficulté rencontrée pendant le confinement, contre 31 % des hommes. Les témoignages postés sur la page Instagram*

<sup>3</sup> Zie considerans nr. 9 van de bijlage bij de voormelde resolutie van 21 januari 2021.

<sup>4</sup> Verslag van de commissie voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken (A9-0246/2020).

“T’as pensé à?”, dédiée à la charge mentale, n’ont pas faibli depuis le début de la pandémie, que du contraire!

(...) Ces chiffres et témoignages montrent les difficultés accrues pour les femmes d’effectuer du télétravail dans des conditions sereines et propices. Elles sont, la plupart du temps, rattrapées par une obligation d’attention et de soin, que ce soit à l’égard des enfants et/ou à l’égard de personnes en perte d’autonomie telles qu’une conjointe, une voisine, une proche, une amie. Les hommes rencontrent moins souvent ces contraintes organisationnelles car leur implication quasi exclusive dans la sphère professionnelle représente toujours un marqueur fort de valorisation sociale et à ce titre, il est socialement admis qu’ils en délaissent le reste.

Comme nous l’avons vu, ces représentations peuvent avoir un impact concret sur la répartition des espaces domestiques: aux hommes, le bureau ou du moins un espace relativement isolé et configuré pour télétravailler, aux femmes. (...) Le télétravail massif en période de COVID-19 a mis un coup de projecteur sur les complications que peuvent rencontrer les télétravailleurs au quotidien. En effet, la présence des enfants à la maison a été renforcée par la crise sanitaire mais n’est pas spécifique à celle-ci. En temps “normal”, un parent en télétravail peut aussi être confronté à l’impossibilité de mettre son enfant à la crèche ou à l’école en cas de maladie.

C’est pourquoi les constats effectués cette fois-ci à grande échelle en période de crise sanitaire sont si importants pour orienter le télétravail structurel du monde de demain.”

L’association recommande en fin d’analyse de reconnaître et d’appliquer le droit à la déconnexion.

### 3. Pourquoi légiférer en la matière à nouveau?

Le droit à la déconnexion est actuellement régi par les articles 15, 16 et 17 de loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Toutefois, la lecture de ces dispositions mène à conclure qu’il n’existe pas un véritable droit à la déconnexion. En effet, il n’est assorti d’aucune sanction en cas de non-respect. Par conséquent, le droit à la déconnexion, tel qu’il est établi par ladite loi du 26 mars 2018, se limite à inviter l’employeur à mettre en œuvre des dispositifs visant à permettre aux travailleurs de se déconnecter.

Étant donné que la pandémie du COVID-19 a engendré une dynamique de télétravail plus structurelle et moins

“T’as pensé à?”, dédiée à la charge mentale, n’ont pas faibli depuis le début de la pandémie, que du contraire!

(...) Ces chiffres et témoignages montrent les difficultés accrues pour les femmes d’effectuer du télétravail dans des conditions sereines et propices. Elles sont, la plupart du temps, rattrapées par une obligation d’attention et de soin, que ce soit à l’égard des enfants et/ou à l’égard de personnes en perte d’autonomie telles qu’une conjointe, une voisine, une proche, une amie. Les hommes rencontrent moins souvent ces contraintes organisationnelles car leur implication quasi exclusive dans la sphère professionnelle représente toujours un marqueur fort de valorisation sociale et à ce titre, il est socialement admis qu’ils en délaissent le reste.

Comme nous l’avons vu, ces représentations peuvent avoir un impact concret sur la répartition des espaces domestiques: aux hommes, le bureau ou du moins un espace relativement isolé et configuré pour télétravailler, aux femmes. (...) Le télétravail massif en période de COVID-19 a mis un coup de projecteur sur les complications que peuvent rencontrer les télétravailleurs au quotidien. En effet, la présence des enfants à la maison a été renforcée par la crise sanitaire mais n’est pas spécifique à celle-ci. En temps “normal”, un parent en télétravail peut aussi être confronté à l’impossibilité de mettre son enfant à la crèche ou à l’école en cas de maladie.

C’est pourquoi les constats effectués cette fois-ci à grande échelle en période de crise sanitaire sont si importants pour orienter le télétravail structurel du monde de demain.”

De vereniging besluit haar onderzoek met de aanbeveling het recht om offline te zijn te erkennen en toe te passen.

### 3. Waarom de wetgeving opnieuw moet worden aangepast

Het recht om offline te zijn wordt thans geregeld bij de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. De lezing van die bepalingen leidt echter tot de vaststelling dat van een echt recht om offline te zijn geen sprake is. Er staat immers geen enkele sanctie tegenover het niet-naleven van dat recht. Het recht om offline te zijn is, zoals het is vervat in voormelde wet van 26 maart 2018, dus niet meer dan een oproep aan de werkgever tot het nemen van maatregelen om de werknemers de mogelijkheid te bieden offline te zijn.

Aangezien de COVID-19-pandemie heeft bewerkstelligd dat telewerk niet langer een conjunctureel gegeven,

conjoncturelle, ainsi qu'une relation au travail qui peut être profondément modifiée et dans laquelle l'utilisation des moyens digitaux pourrait s'avérer moins "cadrée", il nous apparaît essentiel de légiférer afin de mettre en œuvre l'effectivité de ce droit.

#### 4. Un droit à la déconnexion, mais selon quelles modalités?

Il s'agit de rendre le droit à la déconnexion plus tangible en insérant un alinéa deux à l'article 38<sup>ter</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, lequel stipule que "les travailleurs (...) ont droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives."

En matière de sanctions, étant donné que la loi de 2018 précitée en est dépourvue, au contraire de la loi du 16 mars 1971 précitée, le non-respect du nouvel article 38<sup>ter</sup> de la loi du 16 mars 1971 précitée pourra entraîner l'application de l'article 49 de la loi précitée du 16 mars 1971. Celui-ci dispose que:

"Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 et 43 à 49 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution."

### COMMENTAIRE DES ARTICLES

#### Article 1<sup>er</sup>

Cet article n'appelle pas de commentaire particulier.

#### Art. 2

Cet article prévoit la modification de l'article 38<sup>ter</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail en prévoyant que l'injonction d'utiliser des moyens de communication digitaux de manière explicite, voire implicite, de la part de l'employeur durant la période minimale de repos du travailleur est proscrite; l'employeur doit se conformer à cette interdiction. Cette disposition ne remet pas en

mais veeleer structureel is geworden, en de verhouding tot het werk daardoor wellicht grondig is veranderd (in dat verband zou het gebruik van digitale instrumenten wel eens minder goed geregeld kunnen blijken), achten de indieners het uitermate belangrijk wetgevend op te treden om dit recht effectief te maken.

#### 4. Hoe het recht om offline te zijn concreet tot stand kan worden gebracht

Het recht om offline te zijn, moet concreter worden door een tweede lid toe te voegen aan artikel 38<sup>ter</sup>, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, luidende: "De werknemers (...) hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust."

Aangezien de voornoemde wet van 2018 – in tegenstelling tot die van 16 maart 1971 – in geen sancties voorziet, zou de niet-naleving van het nieuwe artikel 38<sup>ter</sup> van voormelde wet van 16 maart 1971 aanleiding kunnen geven tot de toepassing van artikel 49 van diezelfde wet, luidende:

"De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 en 43 tot 49 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan."

### TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

#### Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### Art. 2

Dit artikel strekt tot wijziging van artikel 38<sup>ter</sup> van de arbeidswet van 16 maart 1971, door te bepalen dat het de werkgever verboden is het gebruik van digitale communicatiemiddelen tijdens de minimale rusttijd van de werknemer uitdrukkelijk dan wel impliciet op te leggen; de werkgever moet zich schikken naar dit verbod. Deze bepaling zou geen afbreuk doen aan de toepassing van

cause l'application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale qui offre un cadre de négociation mais sans créer de réel droit à la déconnexion.

Art. 3

Le non respect de cette interdiction par l'employeur peut entraîner des sanctions pénales; étant donné que le droit à la déconnexion se situe dans la matière relative au bien-être au travail, il est requis qu'une disposition soit ajoutée au Code pénal social, en prévoyant une sanction de niveau 3 dans l'hypothèse où l'employeur ne respecte pas le prescrit de l'article 38<sup>ter</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Sophie ROHONYI (DéFI)  
François DE SMET (DéFI)

de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie; deze wet biedt weliswaar een raamwerk waarbinnen overleg mogelijk is, maar stelt geen echt recht in om offline te zijn.

Art. 3

De niet-naleving van dat verbod door de werkgever kan aanleiding geven tot strafrechtelijke sancties: aangezien het recht om offline te zijn een aspect is van het welzijn op het werk, dient in het Sociaal Strafwetboek een bepaling te worden opgenomen die voorziet in een sanctie van niveau 3 voor het geval de werkgever artikel 38<sup>ter</sup> van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet naleeft.

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

Dans l'article 38<sup>ter</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié en dernier lieu par la loi du 4 décembre 1998, le paragraphe 1<sup>er</sup> est complété par l'alinéa suivant:

“Sans préjudice de l'application de l'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, durant la période minimale de repos visée à l'alinéa premier, le travailleur a droit à la déconnexion, lui garantissant le droit à la non-utilisation de moyens de communication digitaux à des fins professionnelles, auquel doit se conformer l'employeur.”

**Art. 3**

Dans l'article 127 du Code pénal social du 6 juin 2010, modifié par la loi du 29 février 2016, l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par un 3<sup>o</sup>, rédigé comme suit:

“3<sup>o</sup> l'employeur, son préposé, ou son mandataire qui a enfreint l'article 38<sup>ter</sup>, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, quant au droit à la déconnexion du travailleur.”

5 octobre 2021

Sophie ROHONYI (DéFI)  
François DE SMET (DéFI)

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

In artikel 38<sup>ter</sup> van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en het laatst gewijzigd bij de wet van 4 december 1998, wordt § 1 aangevuld met een lid, luidende:

“Onverminderd de toepassing van artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, heeft de werknemer tijdens de in het eerste lid bedoelde minimale rusttijd het recht om offline te zijn. Aldus wordt hem het recht gewaarborgd de digitale communicatiemiddelen niet te gebruiken voor professionele doeleinden; de werkgever dient dit recht in acht te nemen.”

**Art. 3**

In artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt het eerste lid aangevuld met een 3<sup>o</sup>, luidende:

“3<sup>o</sup> de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst inbreuk heeft gepleegd op artikel 38<sup>ter</sup>, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, met betrekking tot het recht van de werknemers om offline te zijn.”

5 oktober 2021