

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 december 2016

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek, met het oog op het creëren van een afmeldingsrecht**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

1<sup>er</sup> décembre 2016

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail et le Code pénal social, visant à créer un droit à la déconnexion**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe voor werknemers een afmeldingsrecht te creëren (het recht om buiten de werktijd geen professionele e-mails of berichten te beantwoorden), teneinde te zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.*

**RÉSUMÉ**

*La présente proposition de loi a pour objet de créer un droit à la déconnexion (droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors du temps de travail) pour les travailleurs afin d'améliorer l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n <sup>o</sup> de base et du n <sup>o</sup> consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be		Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier		Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. Problemen veroorzaakt door telewerk

Hoewel de ontwikkeling van de informatietechnologieën vooruitgang mogelijk maakt op onder andere het vlak van telewerk, kan een en ander ook leiden tot misbruik door een verweving van het privé en het beroepsleven, met name ingevolge de opkomst van de smartphones. Het afmeldingsrecht, of het recht om buiten de werktijd geen professionele e-mails of berichten te beantwoorden<sup>1</sup>, moet die overmatige verweving tegengaan.

### 2. Waarom een wet ter zake?

Volgens een Franse studie meldt een derde van de kaderleden zich buiten de werktijd zelden tot nooit af. Voorts verklaart 63 % dat die gang van zaken het privéleven verstoort en 60 % dat er een negatieve invloed van uitgaat op de levenskwaliteit<sup>2</sup>.

Als we de hele tijd in een werkmodus zitten, zijn we er niet voor onze omgeving en nemen onze vermoeidheid en stress toe, omdat onze rusttijden worden aangetast en onze geest voortdurend bezig is<sup>3</sup>.

### 3. Een afmeldingsrecht, maar volgens welke nadere regels?

Het is natuurlijk niet de bedoeling alle werknemers te verhinderen zich aan te melden buiten de werktijd, maar gewoon ervoor te zorgen dat er geen misbruiken zijn.

De nadere regels met betrekking tot het afmeldingsrecht zouden kunnen gaan van gedragsregels tot dwingende technologische oplossingen, bijvoorbeeld door de servers automatisch af te koppelen (zo zou men ze in waakstand kunnen zetten tussen 20.00 uur en 07.00 uur), door de e-mails bij afwezigheid automatisch te vernietigen (naar het voorbeeld van wat gebeurt bij Volkswagen, Daimler Benz of BMW in Duitsland), door de managers ertoe te bewegen het goede voorbeeld te geven door de werktijden na te leven enzovoort. Elke onderneming is anders en er mag dus geen enig model worden voorgesteld. Daarentegen moet wel in elke onderneming het debat worden aangegaan met het

<sup>1</sup> <http://www.hrworld.be/hrworld/droit-deconnexion-france.html?LangType=2060>; bron: persbericht van Orange, 20/01/2016.

<sup>2</sup> <http://e-rse.net/droit-deconnexion-digital-detox-responsabilite-20155/>.

<sup>3</sup> *Idem.*

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### 1. Problèmes causés par le télétravail

Si le développement des technologies de l'information permet des avancées telles que le télétravail, ce dernier peut aussi mener à des abus, car il entraîne une perméabilité entre les vies professionnelle et privée, notamment en raison du développement des smartphones. Le "droit à la déconnexion" ou "droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail"<sup>1</sup> est une réponse à cet excès de perméabilité.

### 2. Pourquoi légiférer en la matière?

Selon une étude réalisée en France, "en dehors de leur temps de travail, un tiers des cadres se déconnectent rarement, voire jamais. 63 % déclarent que cela perturbe leur vie privée et 60 % que cela affecte négativement leur qualité de vie"<sup>2</sup>.

Ainsi, "empiétant sur les temps de repos, préoccupant notre esprit à tout instant, entravant notre qualité de présence à l'entourage et au moment présent, cette omniprésence de l'univers professionnel accentue la fatigue et le stress"<sup>3</sup>.

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

L'idée n'est évidemment pas d'empêcher tous les travailleurs de se connecter en dehors de leurs heures de travail mais simplement de prévoir des garde-fous.

Les modalités relatives au droit à la déconnexion pourraient aller de règles de bonne conduite jusqu'à des solutions technologiques contraignantes comme la déconnexion automatique des serveurs (par exemple, la mise en veille des serveurs informatiques entre 20h et 7h), la destruction automatique de mails en cas d'absence (à l'instar de Volkswagen, Daimler Benz ou BMW en Allemagne) ou encore la promotion de l'exemplarité des managers qui respectent les temps de repos... Toutes les entreprises sont différentes et il ne faut pas imposer un modèle identique. En revanche, le débat doit être lancé au sein de chacune d'entre elles et mener à l'élaboration d'une charte relative aux

<sup>1</sup> <http://www.hrworld.be/hrworld/droit-deconnexion-france.html?LangType=2060>; Source: communiqué de presse Orange, 20/01/2016.

<sup>2</sup> <http://e-rse.net/droit-deconnexion-digital-detox-responsabilite-20155/>.

<sup>3</sup> *Idem.*

oog op het opstellen van een handvest over de regels voor het uitoefenen van het afmeldingsrecht. Zo zijn de werknemers van *Axa France* niet verplicht hun e-mails te beantwoorden buiten de gebruikelijke werkuren, zonder dat ze zich evenwel dienen af te melden<sup>4</sup>. In Frankrijk heeft de groep *La Poste* in juli 2015 het afmeldingsrecht ingesteld. Eveneens in Frankrijk is het afmeldingsrecht onlangs verankerd in de *loi travail*<sup>5</sup>.

Dit wetsvoorstel is op dit punt geënt op de Franse bepaling. Het is de bedoeling de wettelijke basis te leggen om op nationaal niveau een gecoördineerd proefproject op te zetten met betrekking tot het heikele onderwerp van het correcte gebruik van de elektronische post, inzonderheid gedurende de dagen waarop niet wordt gewerkt en buiten de gebruikelijke werkuren<sup>6</sup>. In de toelichting bij die Franse wetsbepaling wordt het volgende gesteld: “*Un décret devra définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques*”<sup>7</sup>. Het proefproject heeft een looptijd van maximaal 12 maanden. De voorgaande elementen zijn opgenomen in artikel 4 van dit wetsvoorstel.

Om de ondernemingen te helpen bij het opstellen van hun eigen handvest, treden de bepalingen van deze wet (met uitzondering van die met betrekking tot de grondwettelijke en de wettelijke basis voor het proefproject) in werking op de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad* (artikel 5 van het wetsvoorstel). Op die manier zullen de ondernemingen kunnen beschikken over de resultaten van het proefproject om hun handvest op te stellen.

#### 4. Volgens welke procedure zal het handvest worden aangenomen?

Dit wetsvoorstel stelt in uitzicht dat de nadere instellingsregels voor het afmeldingsrecht in de onderneming worden besproken. Meer bepaald zal het vraagstuk aan bod moeten komen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, zo de onderneming beschikt over een dergelijk comité (afgekort CPBW, waarnaar in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – hierna

<sup>4</sup> *Idem.*

<sup>5</sup> Zie artikel 55, I, van de *loi travail*, dat strekt tot wijziging van artikel 2242-8 van de Code du travail. Beschikbaar op: [https://www.legifrance.gouv.fr/jopdf//jopdf/2016/0809/joe\\_20160809\\_0003.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/jopdf//jopdf/2016/0809/joe_20160809_0003.pdf).

<sup>6</sup> <http://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3600/CION-SOC/AS942.asp>.

<sup>7</sup> *Idem.*

modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Par exemple, “chez *Axa France*, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail, mais il n'y a pas de déconnexion contraignante”<sup>4</sup>. En France au sein du groupe *La Poste*, le droit à la déconnexion a été mis en place en juillet 2015. Toujours en France, dans le cadre de la *loi travail*, le droit à la déconnexion vient d'être instauré<sup>5</sup>.

Suivant sur ce point la disposition française, la présente proposition de loi prévoit une base légale pour mettre en place une expérimentation coordonnée au niveau national sur le sujet sensible du bon usage des messageries électroniques, notamment durant les jours non-travaillés et en dehors des horaires classiques<sup>6</sup>. Ainsi, il faut “définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques”<sup>7</sup>. L'expérimentation a une durée de 12 mois maximum. Ces éléments sont repris à l'article 4 de la présente proposition de loi.

Afin d'aider les entreprises dans l'élaboration de leur propre charte, les dispositions de la présente loi (autres que celles concernant le fondement constitutionnel et la base légale pour l'expérimentation) entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge* (article 5 de la proposition de loi). De la sorte, les entreprises disposeront des résultats de l'expérimentation pour rédiger leur charte.

#### 4. Selon quelle procédure la charte sera-t-elle adoptée?

La présente proposition de loi prévoit que les modalités de la mise en place du droit à la déconnexion sont discutées au sein de l'entreprise. Plus particulièrement, la question devra être abordée au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT (dénommé au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail, ci-après “loi bien-être”, sous le vocable “Comité”) lorsqu'il en existe

<sup>4</sup> *Idem.*

<sup>5</sup> *Voy.* article 55, I, de la *loi travail*, modifiant l'article 2242-8 du Code du travail, disponible sur: [https://www.legifrance.gouv.fr/jopdf//jopdf/2016/0809/joe\\_20160809\\_0003.pdf](https://www.legifrance.gouv.fr/jopdf//jopdf/2016/0809/joe_20160809_0003.pdf).

<sup>6</sup> <http://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3600/CION-SOC/AS942.asp>.

<sup>7</sup> *Idem.*

“welzijnswet” genoemd – wordt verwezen met het woord “Comité”). De keuze voor het Comité is verantwoord omdat dat laatste “hoofdzakelijk als opdracht [heeft] alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen”<sup>8</sup>. Ook al gaat het hier niet om “welzijn bij de uitvoering van het werk” in de eigenlijke betekenis, toch staat het buiten kijf dat de werknemers tijdens het werken méér welzijn zullen ervaren als de stress en de vermoeidheid door dat permanent aangemeld zijn verminderen.

Derhalve wordt het Comité bevoegd voor de nadere regels inzake het afmeldingsrecht. Indien echter in het Comité geen overeenstemming wordt bereikt over die nadere regels, zal de werkgever die eenzijdig moeten vastleggen.

Het is bekend dat “[w]anneer in de onderneming geen Comité is opgericht, [...] de vakbondsafvaardiging ermee belast [is] de opdrachten van de Comités uit te oefenen”<sup>9</sup>.

Ten slotte geldt dat “[i]n de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, [...] de werknemers zelf rechtstreeks deel[nemen] aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”<sup>10</sup>.

In het kader van dit wetsvoorstel zal, bij gebreke van een Comité, elk ontwerphandvest over het afmeldingsrecht worden opgesteld door de werkgever, die de werknemers met affiches daarvan op de hoogte zal moeten brengen. Niettemin zullen de werknemers ofwel individueel, ofwel via een personeelsafvaardiging of de vakbondsdelegatie hun opmerkingen ter kennis kunnen brengen.

Bij gebreke van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers zal de sociale inspectie proberen de uiteenlopende standpunten binnen dertig dagen met elkaar te verzoenen. Als het echter niet tot een overeenkomst komt, moet de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht instellen. De ter zake te volgen procedure is gedeeltelijk geïnspireerd op die welke geldt voor de instelling van een arbeidsreglement.

<sup>8</sup> Artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna “welzijnswet” genoemd).

<sup>9</sup> Artikel 52 van de welzijnswet.

<sup>10</sup> Artikel 53 van de welzijnswet.

un. Le choix du Comité se justifie dans la mesure où ce dernier a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail<sup>8</sup>. Même s’il n’est pas ici à proprement parler question du bien-être lors de l’exécution du travail, il est indéniable que limiter le stress et la fatigue générés par le “tout-connecté” sera de nature à améliorer le bien-être des travailleurs lorsqu’ils travailleront.

Ainsi, en matière de modalités relatives au droit à la déconnexion, le Comité sera compétent. Toutefois, à défaut d’accord sur les modalités au sein du Comité, l’employeur devra les définir unilatéralement.

Comme on le sait, dans le cadre de la loi bien-être, à défaut de Comité, les missions de celui-ci sont exercées par la délégation syndicale<sup>9</sup>.

Enfin, dans les entreprises où il n’existe ni Comité ni délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail<sup>10</sup>.

Dans le cadre de cette proposition de loi, à défaut de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion sera établi par l’employeur qui devra le porter à la connaissance des travailleurs par voie d’affichage. Les travailleurs pourront toutefois faire part de leurs observations soit individuellement, soit à l’intervention d’une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

À défaut d’accord entre l’employeur et les travailleurs, l’inspection sociale tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours, mais à défaut d’accord, l’employeur instituera unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion. La procédure à suivre à cet égard est partiellement inspirée de celle applicable pour la mise en place d’un règlement de travail.

<sup>8</sup> Article 65, loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996 (ci-après, “Loi Bien Etre”).

<sup>9</sup> Article 52, loi bien-être.

<sup>10</sup> Article 53, loi bien-être.

### 5. Wat is het toepassingsgebied?

Het ligt voor de hand dat wie niet aan de arbeidstijdreglementering is onderworpen (bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers, leidinggevend personeel en vertrouwenspersonen), niet valt onder de bepalingen van het handvest over de nadere uitoefeningsregels van het afmeldingsrecht.

### 6. Hoe moet de inachtneming van dat recht worden gewaarborgd?

Aangezien de nadere uitoefeningsregels van het afmeldingsrecht ofwel in het Comité ofwel door de werkgever zelf zullen zijn vastgelegd, lijkt het logisch een sanctie in uitzicht te stellen ingeval de werkgever die nadere regels niet naleeft.

Wel mag de straf niet onevenredig zijn. Een sanctie van niveau 1 uit het Sociaal Strafwetboek lijkt dan ook toereikend (te weten een administratieve geldboete van 10 tot 100 euro op grond van artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek, hetgeen met de opdecimen momenteel 60 tot 600 euro bedraagt). Vanzelfsprekend wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers. Dezelfde sanctie geldt voor een werkgever die geen handvest over het afmeldingsrecht instelt.

### 7. Wat is de aard van deze maatregel?

Aangezien het afmeldingsrecht volgens de indienster tot de preventie van psychosociale risico's bijdraagt – met name onder meer die welke uit vermoeidheid en stress voortvloeien – wordt het afmeldingsrecht in de welzijnswet opgenomen, inzonderheid in Hoofdstuk *Vbis* met als opschrift: "Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk". Er moet aan worden herinnerd dat krachtens die wet psychosociale risico's op het werk worden omschreven als volgt: "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Artikel 32/1 van de welzijnswet.

### 5. Quel champ d'application?

Il est évident que les personnes non soumises à la réglementation du temps de travail (par exemple, les représentants de commerce et le personnel de direction et de confiance) ne sont pas visées par les dispositions de la charte relative aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

### 6. Comment assurer le respect de ce droit?

Etant donné que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion auront été définies soit au sein du Comité soit par l'employeur lui-même, il semble logique de prévoir une sanction en cas de non-respect desdites modalités par l'employeur.

Toutefois, la sanction ne doit pas être disproportionnée. Dès lors, une sanction de niveau 1 du Code pénal social semble suffisante (à savoir une amende administrative de 10 à 100 euros, en vertu de l'article 101 du Code pénal social, cela fait avec les décimes additionnels actuellement 60 à 600 euros). L'amende est bien entendu multipliée par le nombre de travailleurs concernés. La même sanction est applicable à l'employeur qui n'institue pas de charte relative au droit à la déconnexion.

### 7. Quelle est la nature de cette mesure?

Etant donné que l'auteur estime que le droit à la déconnexion participe à la prévention des risques psychosociaux, dont notamment ceux découlant de la fatigue et du stress, le droit à la déconnexion est introduit dans la loi bien-être, et plus particulièrement au sein du chapitre *Vbis* intitulé "Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail". On rappelle que, en vertu de cette loi, les risques psychosociaux au travail se définissent comme: "la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger"<sup>11</sup>.

Catherine FONCK (cdH)

<sup>11</sup> Article 32/1, loi bien-être.

## WETSVOORSTEL

### Artikel 1

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

### Art. 2

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt, in Hoofdstuk *Vbis* met als opschrift “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift “Afmeldingsrecht”, die een artikel 32*unvicies* bevat, luidende:

“Art. 32*unvicies*. § 1. Het Comité bepaalt hoe de werknemer zijn afmeldingsrecht kan invoeren, alsook de wijze waarop de onderneming het gebruik van digitale instrumenten zo dient te regelen dat de rust- en verloftijden en het persoonlijke en gezinsleven worden geëerbiedigd.

Die nadere regels worden opgenomen in een handvest over het afmeldingsrecht.

De leden van het Comité mogen in dit verband voorstellen formuleren.

Die voorstellen worden door de werkgever aan alle leden van het Comité ter kennis gebracht.

De voorzitter plaatst deze voorstellen op de agenda van het Comité, dat ten vroegste vijftien en ten laatste dertig dagen na de kennisgeving van die voorstellen vergadert.

§ 2. Wanneer binnen het Comité geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever een handvest op, na het advies van het Comité te hebben ingewonnen. Dit handvest bepaalt de nadere voorwaarden inzake de uitoefening van het afmeldingsrecht en voorziet bovendien ten behoeve van de werknemers en het personeel van de werkgever in opleidings- en bewustmakingsinitiatieven, met het oog op een redelijk gebruik van de digitale instrumenten.

§ 3. Wanneer er geen Comité bestaat, stelt de werkgever een ontwerp van handvest over het afmeldingsrecht op, dat hij door middel van aanplakking ter kennis brengt van de werknemers.

## 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 la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au sein du chapitre *Vbis* intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, il est inséré une section 4 intitulée “Droit à la déconnexion” contenant un article 32*unvicies* libellé comme suit:

“Art. 32*unvicies* § 1<sup>er</sup>. Le Comité établit les modalités d'exercice par le salarié d'un droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise 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.

Ces modalités font l'objet d'une charte relative au droit à la déconnexion.

À cette fin, les membres du Comité ont le droit de proposer des projets.

Ces projets sont communiqués par l'employeur à chacun des membres du Comité.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l'ordre du jour du Comité, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après la communication desdits projets.

§ 2. À défaut d'accord au sein du Comité, l'employeur élabore une charte, après avis du Comité. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des travailleurs et du personnel de l'employeur, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion est établi par l'employeur, qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

Elke werknemer kan bovendien een kopie krijgen van deze ontwerptekst.

Gedurende een termijn van vijftien dagen vanaf de dag van aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin die hun bevindingen kunnen optekenen, hetzij afzonderlijk, hetzij via een personeelsafvaardiging of via de vakbondsdelegatie.

Tijdens dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de in het vorige lid bedoelde werknemers of afgevaardigden hun schriftelijke en ondertekende bevindingen ook naar de ambtenaar sturen die belast is met het in artikel 80 bedoelde toezicht. Hun naam mag niet worden meegedeeld of openbaar gemaakt.

Na die termijn bezorgt de werkgever het register aan de voornoemde ambtenaar.

Als aan de ambtenaar geen bevindingen zijn meegedeeld of als het register geen bevindingen bevat, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de vijftiende dag na de aanplakking.

Als aan de ambtenaar bevindingen zijn meegedeeld of als het register bevindingen van de werknemers bevat, moet hij ze binnen vier dagen bekendmaken aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten met elkaar te verzoenen binnen een termijn van dertig dagen.

Indien hij daarin slaagt, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de achtste dag na de bemiddeling.

Indien hij daar niet in slaagt, voert de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht in en wordt dit van kracht uiterlijk dertig dagen nadat de ambtenaar het proces-verbaal van gebrek aan verzoening aan de werkgever heeft verzonden.

§ 4. De nadere regels in het handvest over het afmeldingsrecht gelden niet voor de in artikel 3, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde personen.

### Art. 3

In artikel 122/5 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 februari 2016, wordt § 3 aangevuld met een punt 3°, luidende:

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués visés à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, l'employeur institue unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion et elle entre en vigueur au plus tard dans un délai de trente jours suivant l'envoi par le fonctionnaire à l'employeur du procès-verbal de non-conciliation.

§ 4. Les modalités prévues dans la charte relative au droit à la déconnexion ne sont pas applicables aux personnes visées à l'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

### Art. 3

À l'article 122/5 du Code pénal social, inséré par la loi du 29 février 2016, le § 3 est complété par un 3°, libellé comme suit:



“3° geen handvest over het afmeldingsrecht invoert of die de daarin vervatte bepalingen niet in acht neemt; de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

#### Art. 4

Krachtens deze wet wordt op federaal niveau een twaalf maanden durend experiment opgestart, te rekenen van de datum van bekendmaking van deze wet, waarbij zal worden nagegaan hoe de arbeidstijd zich verhoudt tot het redelijke gebruik van het elektronisch berichtenverkeer door de loontrekkenden of de ambtenaren.

Dat experiment kan aanleiding geven tot het uitvaardigen van richtlijnen voor de ondernemingen.

De Koning bepaalt de reikwijdte van dat experiment, en met name de betrokken instanties, het aantal proefpersonen, de doelgroepen en de nadere evaluatieregels.

#### Art. 5

De artikelen 1 en 4 van deze wet treden in werking de eerste dag van de zesde maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

De artikelen 2 en 3 treden in werking de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

5 oktober 2016

“3° n’institue pas une charte relative au droit à la déconnexion ou ne respecte pas les dispositions qu’elle contient; l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

#### Art. 4

En vertu de la présente loi, une expérimentation au niveau fédéral d’une durée de douze mois prenant cours à la date de la publication de la présente loi, portant sur l’articulation du temps de travail et de l’usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics sera mise en place.

Cette expérimentation peut donner lieu à l’édiction de lignes directrices à destination des entreprises.

Le Roi définit le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures concernées, la taille de l’échantillon, les populations cibles et les modalités d’évaluation.

#### Art. 5

Les articles 1 et 4 de la présente loi entrent vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

Les articles 2 et 3 entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

5 octobre 2016

Catherine FONCK (cdH)