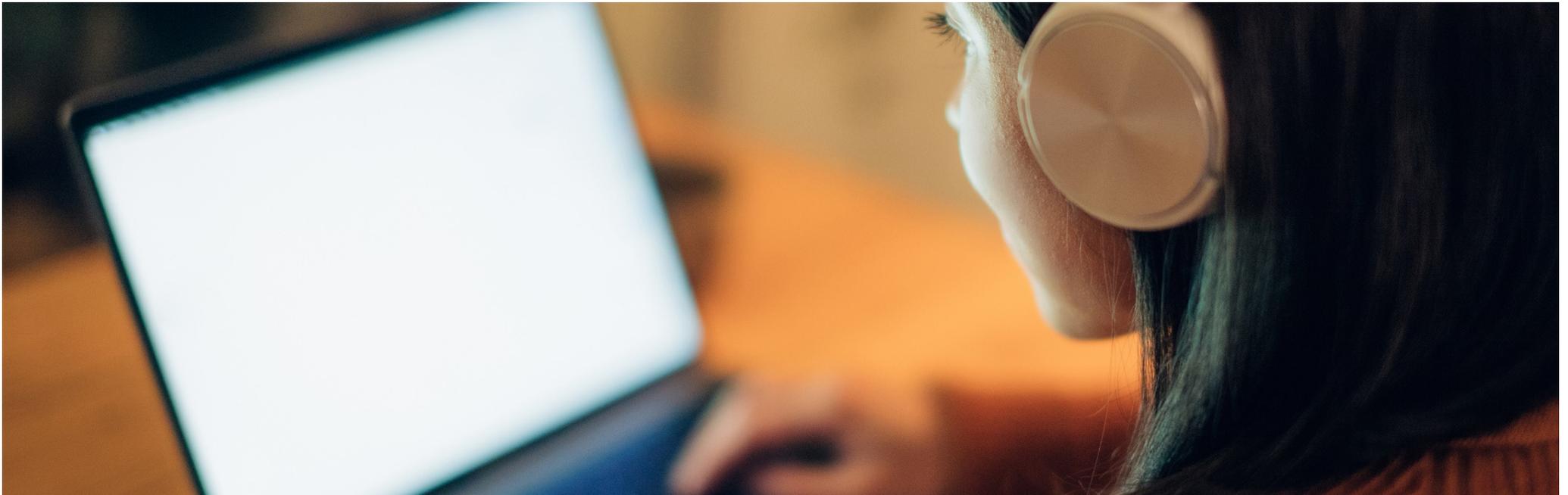


Le droit à la déconnexion



Gaëlle Willems
Avocate *Counsel* – Claeys & Engels

Le 28 avril 2023 – Atelier de réflexion de l'ABCI

Droit à la déconnexion

Contexte

- ▶ Utilisation croissante des outils numériques en ce compris en dehors des heures de travail : « *digitalisation croissante du monde du travail* »
- ▶ Augmentation de nouvelles formes de travail : horaires flexibles, télétravail, etc.
- ▶ Omniprésence de la sphère professionnelle dans la sphère privée
- ▶ Augmentation accrue du stress et du risque de burn-out

Droit à la déconnexion

► Définition ?

Résolution du parlement européen
du **21 janvier 2021**:

« Le droit à la déconnexion désigne le droit des travailleurs de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail en dehors du temps de travail au moyen d'outils numériques, tels que les appels téléphoniques, les courriels ou autres messages.

Le droit à la déconnexion doit permettre aux travailleurs d'éteindre les outils liés au travail et de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail sans risque de conséquences préjudiciables, telles que le licenciement ou d'autres mesures de rétorsion.

En parallèle, il convient que les employeurs n'exigent pas des travailleurs qu'ils travaillent en dehors des heures de travail.

Il convient que les employeurs ne favorisent pas une culture professionnelle du « toujours en ligne », dans laquelle les travailleurs qui renoncent à leur droit à la déconnexion sont clairement favorisés par rapport à ceux qui n'y renoncent pas.

Il convient que les travailleurs qui signalent des situations où le droit à la déconnexion au travail n'est pas respecté ne soient pas pénalisés »

Droit à la déconnexion

Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021

- ▶ Le Parlement demande à la Commission européenne de proposer un cadre légal consacrant le droit à la déconnexion comme un droit fondamental
- ▶ Tant pour **les statutaires** que les **travailleurs salariés**
- ▶ Tous les travailleurs doivent pouvoir se déconnecter sans risquer des répercussions négatives
- ▶ Règles uniformes dans les Etats membres

Droit à la déconnexion

Etat des lieux avant le deal pour l'emploi (secteur privé)



- ▶ Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale : “Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux”
- ▶ L'employeur organise **une concertation** au sein du CPPT (= au moins 50 travailleurs)
- ▶ Intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants au sein du CPPT le demandent
- ▶ Le CPPT peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur
- ▶ Les accords issus de la concertation “**peuvent** être intégrés” dans le règlement de travail ou par CCT (donc Policy était aussi ok)
- ▶ Obligation « d'en discuter » - allait moins loin que les obligations prévues dans d'autres pays (ex. France)

Droit à la déconnexion

Etat des lieux avant le deal pour l'emploi (secteur privé)



- ▶ Loi du 16 mars 1971 : durée du travail, intervalles de repos
 - Temps de travail = temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur
 - Pas applicable au personnel de direction ou de confiance
- ▶ Code sur le bien-être au travail
 - Dispositions relatives à la prévention des risques psychosociaux: l'employeur doit être attentif à tous les facteurs qui peuvent provoquer du stress et doit prendre les mesures préventives nécessaires
- ▶ CCT n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail
 - Tous les employeurs doivent mettre en place un régime visant à prévenir le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier

Droit à la déconnexion

Etat des lieux avant le deal pour l'emploi (secteur privé)



► CCT n° 149 « Télétravail Covid » :

« L'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur qui consistent en des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise et conformément à l'article 8, § 1er de la présente convention et au § 1er de la présente disposition plus particulièrement pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée. Les moyens pour joindre le télétravailleur peuvent être précisés ».

Droit à la déconnexion

Deal pour l'emploi



- Modification des articles 16 et 17 de la loi du 26/3/2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale
- Employeurs qui occupent **au moins 20 travailleurs**
- Modalités du droit par le travailleur à la déconnexion **et** mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer :
 - 1) le respect du temps de repos
 - 2) l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle

Droit à la déconnexion

Deal pour l'emploi



- Modalités et dispositifs doivent **au minimum** prévoir:
 - les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail
 - respect des dispositions légales en matière de durée du travail;
 - personnel de direction et de confiance ? , télétravail ? , personnel de garde ? , fonctions critiques ?
 - Exception en cas de situation d'urgence/force majeure
 - les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;
 - Vise tous les outils digitaux : gsm, ordinateurs, tablette, bipeurs, montre connectée, etc.
 - Et tous les modes de communication : e-mails, appels téléphoniques, application, réseaux sociaux; messages vocaux, etc.
 - des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.

Droit à la déconnexion



Deal pour l'emploi

- Via CCT d'entreprise **ou** « à défaut » mentions dans le règlement de travail (avec dépôt ou enregistrement au greffe des relations collectives)
- Si modalités prévues au sein de la commissions paritaire ou CNT : pas d'obligation de CCT d'entreprise ou d'adaptation du règlement de travail (reste possible si plus favorables aux travailleurs)
 - A ce jour, 13 commissions paritaires ont signé une CCT
- Respect des compétences du CPPT et du CE (et délégation syndicale) dans les entreprises disposant de ces organes.
- Au plus tard **le 1^{er} avril 2023** (tolérance du SPF Emploi)

Droit à la déconnexion



- Pas de sanction prévue dans le cadre du deal pour l'emploi **mais** :
 - Loi 4/8/1996, article 5, § 1^{er} : l'employeur doit :
 - limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de **la technique**;
 - planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;
 - donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers.
 - Loi 4/8/1996, article 32/2 §1^{er} : l'employeur doit :
 - Identifier les situations qui peuvent mener à **des risques psychosociaux** au travail et il en détermine et évalue les risques. Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail.
 - prendre en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Droit à la déconnexion

Secteur public : ce droit existe aussi



- Niveau Fédéral : arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant le statut des agents de l'État concernant **le droit** à la déconnexion (« droits et devoirs »)
- **Circulaire n°702 de la Ministre de la Fonction Publique Petra De Sutter du 20 décembre 2021 (MB, 03/01/2022) – feuille de route pour la concertation**
- Mesures également prises au niveau régional, communautaire et local (Ex: arrêté du 17 mars 2022 du Gouvernement wallon modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 décembre 2019 relatif au télétravail, arrêté du 27 janvier 2022 du Gouvernement de la Communauté française modifiant l'arrêté du 15 novembre 2017 relatif au télétravail, etc.)

Droit à la déconnexion

Exemples issus des mesures prises au sein de certains secteurs :

- Utiliser les fonctions CC, BCC, réponse à tous de manière réfléchie,
- Prévoir un objet des e-mails clair pour que le destinataire sache directement de quoi il s'agit
- Envisager d'autres modes de communication que l'e-mail pour les questions urgentes (face à face, téléphone, etc.)
- En cas d'absence bien régler le suivi et le message d'absence
- Tenir son agenda professionnel à jour
- Etablir une liste des fonctions critiques
- Transfert en cas d'absence des appels téléphoniques vers un collègue ou réception

Droit à la déconnexion

Exemples issus des mesures prises au sein de certains secteurs :

- Formations et actions de sensibilisation
 - Via la brochure d'accueil
 - Via des messages spécifiques au bas des e-mails
 - Attention particulière pour certains groupes cibles (supérieurs, représentants de commerce, personne de confiance)
 - Discussions au sein des équipes menées par les managers (la réalité d'une équipe peut ne pas être la même qu'au sein d'une autre équipe)
 - Evaluation à intervalles réguliers des mesures de sensibilisations et des formations

Droit à la déconnexion

Exemples issus de la pratique (CCT d'entreprise)

- ▶ Organisation de réunions sans smartphones
- ▶ Instauration de plages horaires sensibles : lorsqu'un mail est envoyé durant ces plages horaires, l'expéditeur devra justifier l'envoi de cet e-mail à cet instant
- ▶ Organisation d'une demi-journée par mois sans e-mail pour faciliter le contact social
- ▶ Mise en place de mesures pour s'attaquer aux causes des usages excessifs :
 - réflexion sur le comportement individuel, l'organisation du travail, ...
 - formation des travailleurs et managers sur le droit à la déconnexion

Droit à la déconnexion

Exemples issus de la pratique (CCT d'entreprise)

- ▶ Mention dans signature automatique des e-mails : « *Les e-mails que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate* »
- ▶ Programmation automatique d'un e-mail de réponse: « *Je prendrai connaissance de votre message pendant mes heures de travail* »
- ▶ Interdiction d'envoyer des messages le week-end et pendant les fêtes de fin d'année
- ▶ Mise en veille des serveurs entre 18h15 et 7h pour tous les smartphones professionnels
- ▶ Fermeture des messageries électroniques de 20 heures à 7 heures et le week-end avec un rappel sur le fait qu'un travailleur n'a pas à envoyer des courriels pendant une période de suspension du contrat de travail et n'a pas à répondre aux courriels



Gaëlle Willems

Avocate – Counsel

T +32 2 761 47 42

gaelle.willems@claeysengels.be

www.claeysengels.be