



**CENTRE D'ÉTUDES
JACQUES GEORGIN**

Le Centre d'Études Jacques Georgin est un centre d'éducation permanente reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

ASBL Centre d'Études Jacques Georgin, 127, chaussée de Charleroi, 1060 Bruxelles

N° entreprise 0412.759.942.

RPM: Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles.

BE30 7320 3232 6111

Note d'analyse 2-2023 du Centre d'Études Jacques Georgin :

Madeleine V. KUMEKA, Attachée parlementaire

Christophe VERBIST, Directeur du Centre d'Études Jacques Georgin

Le 24 février 2023.

Le droit à la déconnexion Réflexions sur l'effectivité de ce droit

La présente analyse est le fruit d'une collaboration entre Madeleine V. Kumeka, attachée parlementaire, et Christophe Verbist, directeur du centre d'études Jacques Georgin. Bien plus qu'une simple note, ce texte du Centre d'Études Jacques Georgin se veut une réflexion socio-juridique, du droit à la déconnexion, en retraçant son essor en sociologie, et ensuite son orange dans le droit européen et belge.

Cette notion a connu un développement accru durant la pandémie de COVID 19.

Derrière ce concept "*un peu à la mode*" qu'est le droit à la déconnexion, peut se cacher au niveau des relations humaines au sein des entreprises ou des organisations, des souffrances, un mal-être source de burn-out, une surcharge mentale, du stress ou une dépression.

Face à la réalité, parfois difficile d'addiction forcée au TIC dans le cadre professionnel, le droit à la déconnexion apparaît comme une réponse nouvelle sur le plan des droits économiques et sociaux et constitue un progrès dans le cadre du bien-être au travail.

Nous vous proposons d'entamer notre étude, en analysant dans un premier temps, cette notion sous un angle sociologique. Nous vous présenterons, dans un second temps, une analyse du cadre juridique du droit à la déconnexion. Nous terminerons, enfin, en vous formulant quelques recommandations afin d'assurer l'effectivité de ce droit, dans un monde où les relations de travail mutent, et où le télétravail a pris sans doute opportunément davantage de place.

Cette analyse suivra le plan suivant :

1. Une réalité de fait avant d'être un droit
2. Définitions
3. Cadre normatif et réglementaire
 - 3.1. En droit européen
 - 3.2. En droit belge
4. Recommandations du CEG

Introduction

Le sociologue Francis Jauréguiberry s'exprimait ainsi dans la revue Réseaux , n°186, 2014 (in La déconnexion aux technologies de communication) : *“(....) Le désir de déconnexion apparaît dans des situations de saturation, de trop-plein informationnel, de débordement cognitif, de harcèlement ou de surveillance dans lequel l'individu se sent dépassé ou soumis. La pression transitant par les TIC, il y a comme un espoir diffus qu'en bridant celles-ci, celle-là s'en trouvera diminuée. Dans les cas extrêmes de burn out, le rejet des TIC fait partie intégrante d'attitudes de défenses ultimes qui permettent à l'individu de survivre quand il ne peut plus lutter. Ces cas sont heureusement rares et relèvent moins d'une déconnexion volontaire cherchant à maîtriser des flux communicationnels que d'une déconnexion mécanique visant à ne pas se laisser emporter par un mouvement incontrôlable.*

À l'image d'un disjoncteur qui saute lorsque l'intensité électrique devient trop importante, la déconnexion est ici purement réactive. Les témoignages des personnes ayant traversé un épisode de burn out montrent tous que la déconnexion n'est pas volontaire mais automatique, au même titre que l'arrêt immédiat du travail.

(.....) Professionnellement, il y a des emplois pour lesquels la déconnexion n'est tout simplement pas possible pendant les heures de travail. Tous les emplois liés à la veille commerciale (appels de clients potentiels), aux renseignements et réservations, ou à des fonctions d'intervention rapide répondent par exemple de cette obligation. Mais les TIC ont en l'espace de quelques années été le vecteur par lequel une surcharge informationnelle s'est ajoutée à des emplois qui, normalement, demandent une certaine concentration, nécessitent une continuité d'exécution et n'impliquent en rien une connexion continue. La mise en demeure de rendre compte quasiment au fil de l'eau de la progression de son travail, les 10 contrôles multiples en cours même d'exécutions des tâches et le culte de l'information tous

azimuts dans l'entreprise perturbent et souvent déstabilisent au point qu'un nouvel enjeu est apparu : le droit à la déconnexion.

Ce droit, ou plutôt sa revendication, s'est dégagé comme réaction dès que les technologies de communication ont ouvert de nouvelles « zones d'incertitude » au sein des entreprises. Ces zones ont en effet immédiatement été investies par les directions dans le but de rendre le travail des employés encore plus productif, de pouvoir en contrôler l'effectivité et d'en augmenter l'intensité. Les premières revendications sont toutes apparues devant trop de contrôles, trop de transparence imposée et trop de sollicitations. Contrairement à ce que pourrait laisser penser une vision panoptique de l'organisation, des zones d'opacité sont nécessaires à son bon fonctionnement, car elles constituent la base même de la responsabilisation des employés. La question n'est donc pas de considérer les technologies de communication comme producteurs sui generis de nouvelles formes d'exploitation, mais de savoir si la simultanéité télé communicationnelle qu'elles autorisent tend plutôt à renforcer les inégalités existantes (sous la forme du couple contrôle/dépendance) ou au contraire à les éliminer (en permettant d'expérimenter de nouvelles formes d'organisation dans le sens d'une plus grande autonomie et responsabilité de chacun).

1. Une réalité factuelle avant d'être un droit

Comme l'énonçait l'avocat Etienne Wery dans une contribution publiée dans le journal l'Écho 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.”*

Les chiffres sont là et plutôt alarmants : parmi les causes d'absentéisme et de maladies professionnelles, le burn-out, l'épuisement, etc., sont légion. Et 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 live.

Dans ce monde contemporain où le numérique a pris une place significative, bon nombre de travailleurs ne parviennent plus à faire la déconnexion en quittant leur travail. À titre d'avantages, il est désormais fréquent que les employeurs équipent leurs travailleurs de smartphones, 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 “sur-connexion” dont découle le besoin persistant de ceux-ci de rester constamment connecté à leur environnement.

Le problème ne se limite pas aux relations professionnelles : une dépendance généralisée au portable se manifeste de manière prégnante ; le sociologue Francis Jauréguiberry exprimait ainsi (op.cit) l'impératif de connexion comme répondant à une double logique.

“D’abord, celle de l’intégration et de l’appartenance. La conscience de la nécessité d’être intégré à un ensemble de réseaux de télécommunication pour exister socialement est une des données de base de nos sociétés hypermodernes. Certes, il est encore possible de s’en passer, mais de la même façon que les amish, mennonites ou autres technophobes se sont passés de certaines inventions durant le XXe siècle : en restant en dehors de ce qui (réseaux, moyens de transport physiques et télécommunications) permet l’innervation de nos sociétés et leur donne agilité et vitalité. La volonté de ne pas rester en dehors du social, de ne pas être exclu mais au contraire reconnu est à la base des motivations individuelles et non professionnelles à la connexion. Cet élan intégrateur, cette volonté « d’en être » et de ne pas « perdre le contact » n’est compréhensible que si l’on ne perd pas de vue le fantastique mouvement d’extension relationnelle et d’accélération des échanges qui s’est opéré durant la seconde moitié du XXe siècle. Chacun veut profiter de « l’immense ouverture », synonyme de « choix identitaires » et « d’opportunités de rencontre » que notre société de communication met à sa portée. Chacun s’essaie donc à l’appartenance de ce qui lui paraît le plus profitable en fonction de ce qu’il perçoit de ses besoins, nécessités ou goûts du moment.

Le cercle social d’appartenance, qui définissait assez bien l’individu jusqu’à peu, disparaît au profit d’un ensemble de bulles identitaires et occupationnelles plus ou moins éphémères et le plus souvent sans grande surface de recoupement entre elles. Il s’agit là d’un thème classique dans la sociologie actuelle : l’individu contemporain est pluriel, éclaté, polyvalent,

La seconde logique poussant à la connexion est celle de l’efficacité et de la performance. Ici, ce n’est pas en termes de reliances affectives ou relationnelles que les motivations sont prioritairement exposées, mais d’efficacité, d’utilité, d’intensité, de gain et de rentabilité. L’ensemble des services proposés sur Internet en constituent un exemple patent et l’on voit mal comment nous pourrions désormais nous en passer. A-t-on bien mesuré combien emails, banques de données en ligne, centrales de réservation, webcams, applications dédiées et géolocalisées ont contribué à rendre notre vie plus aisée et notre quotidien plus pratique et performant en termes de budget temps/résultats obtenus ? La diffusion des smartphones permet d’avoir accès à ces services et données quel que soit l’endroit où l’on se trouve, les rendant encore plus efficaces dans la conduite de nos actions. “

Le télétravail, au moyen d’outils numériques, s’est considérablement intensifié au cours de l’année écoulée en raison des mesures de confinement liées à la pandémie de Covid-19.

Indéniablement, la charge psycho-sociale a considérablement augmenté, due au stress lié à l’hyper-connectivité, à la frontière poreuse entre la part vie privée et travail, à l’isolement des travailleurs, voire la culpabilité ressentie par ceux-ci quant au fait de ne pas pouvoir faire la “même chose” qu’au bureau, en ce compris le stress lié à l’empiètement du travail dorénavant importé dans la cellule familiale.

La pratique du télétravail au moyen des outils numériques, qui s’est intensifiée en raison des mesures de confinement liées à la Covid-19, a permis de mettre en lumière les problèmes que

posent la connectivité permanente et la difficulté de délimiter le temps de travail et le temps libre.

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 ?”* avait mis en évidence une accentuation des inégalités entre les hommes et les femmes à cet égard.

“Face à l’augmentation des tâches ménagères et de soins 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 “T’as pensé à?” 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 et ces représentations peuvent avoir un impact concret sur la répartition des espaces domestiques (...)”.*

2. Définitions

Dans le rapport au Roi de l’arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant l’arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l’Etat concernant le droit à la déconnexion, ce droit est définie comme étant : *“ une garantie relative à une intervention minimale pendant le temps libre dans le respect du temps de travail, du télétravail, des périodes de repos et de l’équilibre entre le travail et la vie privée”*. La doctrine nous en donne une définition plus précise, selon laquelle, le droit à la déconnexion est le droit des travailleurs de se déconnecter des outils numériques, y compris des moyens de communication, utilisés à des fins professionnelles en dehors des heures de travail, sans avoir à subir de conséquences pour ne pas avoir répondu.

3. Cadre normatif et réglementaire

3.1. Le cadre légal et jurisprudentiel européen

Il ressort des travaux de recherche menées par le Parlement européen qu’une connectivité permanente, combinée à des exigences professionnelles élevées et à une exigence croissante de pouvoir joindre les travailleurs à tout moment, peut avoir une incidence négative sur les

droits fondamentaux des travailleurs, sur l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle ainsi que sur leur santé physique, mentale et sur leur bien-être.

Il n'existe actuellement aucun cadre juridique européen définissant et réglementant directement le droit à la déconnexion, malgré certaines initiatives législatives : la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (*dite* la directive sur le temps de travail indique certains nombres de droit en lien avec des questions similaires), la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et, enfin, la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Surabondamment, signalons également le principe n°10 du socle européen des droits sociaux qui demande un environnement de travail sain, sûr et bien adapté et la protection des données. Toutes ces directives contiennent des dispositions relatives à la santé, le temps de travail et le bien-être des travailleurs, ce qui est donc logiquement lié à la déconnexion des travailleurs.

La Cour de justice de l'Union européenne a développé au cours de ces dernières années, vu le succès de la matière, une jurisprudence relative au temps de garde et temps libre. Selon la Cour luxembourgeoise, les services de garde, effectués par un travailleur doivent être considérés dans leur intégrité comme constituant des périodes de travail, et ce indépendamment de la circonstance que, durant cette garde, l'intéressé n'exerce pas effectivement une activité professionnelle continue.

Par conséquent, le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation d'être joignable par son employeur doit être considéré comme un temps de travail.

L'Accord-cadre européen sur la numérisation dans le monde du travail du 22 juin 2020, signé par la CES (Confédération Européenne des Syndicats), le CEEP (le Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général) et SMEunited, dans l'objectif d'assurer la transformation f-digitale réussie de l'économie européenne, afin de gérer son impact majeur notamment sur le monde du travail, évoque la possibilité de déconnexion.

Le 1^{er} décembre 2020, la Commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a également adopté un rapport qui invite à élaborer une proposition législative de directive sur le droit à la déconnexion. Ce rapport réaffirme le droit à l'absence de sollicitation professionnelle en dehors du temps de travail, en respectant la législation sur le temps de travail et les dispositions en matière dans les conventions collectives et les contrats.

Le texte introduit des exigences minimales concernant l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles en dehors du temps de travail.

Ce rapport, (...) 21. souligne le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et l'application effectives du droit à la déconnexion, conformément aux pratiques nationales, et qu'à ce titre il sera important de prendre en considération le travail qu'ils ont déjà pu effectuer en ce sens; estime que les États membres doivent veiller à ce que les travailleurs puissent exercer effectivement leur droit à la déconnexion, y compris au moyen de conventions collectives; invite les États membres à mettre en place des mécanismes précis et suffisants afin d'assurer un niveau minimal de protection, conformément au droit de l'Union, et le respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des travailleurs;

22. invite les États membres à veiller à ce que les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion soient protégés contre le risque de représailles ou d'autres répercussions négatives et à ce qu'il existe des mécanismes permettant de traiter les plaintes ou les violations du droit à la déconnexion;

25. demande à la Commission d'inclure le droit à la déconnexion dans sa nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité au travail, et d'élaborer expressément de nouvelles mesures et actions psychosociales dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail.

Le Parlement européen s'est ensuite prononcé en faveur d'un droit à la déconnexion par le vote d'une résolution le 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion. Les travaux sont à ce jour toujours en cours.

3.2. Cadre légal belge

3.2.1. Dans le secteur privé.

Le droit à la déconnexion a été instauré dans notre arsenal juridique, par l'accord du Gouvernement du 15 février 2022, dans le cadre du job deals (réforme du marché du travail) visant plusieurs objectifs: la flexibilité des travailleurs, un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, une semaine de travail de 4 jours etc... Le job deals s'est concrétisé par l'adoption de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail publiée au Moniteur Belge le 10 novembre 2022.

Cette loi adapte le droit à la déconnexion pour le personnel du secteur privé.

Le texte remplace les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, par une nouvelle version. Dorénavant, les articles 15 à 17 (NDLR: section 2 - 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 lesquels assignent un objectif aux entreprises, 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 doit organiser 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 ¹. À cette fin, le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation².

Les accords qui découlent, de cette concertation peuvent être intégrés dans le règlement de travail ou être intégrés par la conclusion d'une convention collective de travail³.

La concertation permet d'examiner si les pratiques de l'entreprise respectent le temps de travail et le temps libre, les vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et garantit un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. La loi assigne un objectif sans obligations de résultats et donc elle n'inflige pas de sanctions aux employeurs. Le législateur a préféré opter pour une approche flexible au cas par cas, en fonction du type d'entreprise⁴.

La nouvelle formulation de *l'article 16* prévoit que les employeurs qui emploient au moins 20 travailleurs doivent assurer le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs lorsque ceux-ci ne sont plus censés travailler et définir les modalités pour y parvenir. Ces dispositions doivent être prises au plus tard le 1er janvier 2023.

La mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doit faire l'objet d'une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau de l'entreprise. À défaut, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail.

L'article 17 *nouveau* fixe au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. Ces modalités doivent prévoir au minimum :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;
- des consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- 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.

Depuis le 1er janvier 2023, les entreprises doivent déposer les conventions collectives, tenant compte de ces dispositions, auprès du greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une copie doit cependant être déposée avant cette date auprès de la Direction générale du contrôle des lois sociales.

¹ Article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, parue au *M.B.*, le 30 mars 2018.

² Article 16, alinéa 2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, parue au *M.B.*, le 30 mars 2018.

³ Article 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociales, parue au *M.B.*, le 30 mars 2018.

⁴

S'il est impossible de conclure une convention collective de travail d'entreprise, dans ce cas, c'est le *règlement de travail* qui est modifié pour tenir compte de ces dispositions. Une copie du règlement de travail est déposée au bureau régional de l'Inspection du travail - Contrôle des lois sociales dans les huit jours de son entrée en vigueur par l'employeur.

Lorsqu'une convention collective de travail est conclue dans le secteur auquel l'employeur appartient ou par le Conseil National du Travail ⁵et qu'elle contient les dispositions nécessaires, l'obligation de conclure une convention collective de travail d'entreprise ou de modifier le règlement de travail disparaît.

La loi prévoit que ces dispositions sont prises par voie de convention collective de travail ou par inscription dans le règlement du travail au plus tard le 1er janvier 2023.

La mesure est entrée en vigueur, le 20 novembre 2022⁶.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a décidé, en concertation avec le ministre, que l'administration appliquera en pratique un report de trois mois pour les formalités demandées. Les entreprises ont jusqu'au 1er avril 2023 pour se mettre en ordre.

3.2.2. Dans la fonction publique

Le droit à la déconnexion a été mis en application dans la fonction publique fédérale par l'arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 (9).

Il se décline désormais de la manière suivante : l'agent de l'Etat (statutaire et contractuel) ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues, nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si l'agent de l'Etat est désigné à un service de garde, et ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal.

Par "temps de travail normal", l'arrêté royal entend toutes les périodes pendant lesquelles l'agent de l'Etat est à la disposition de son employeur.

En termes d'assurer la bonne application de ce droit à la déconnexion, le président du comité de direction ou le secrétaire général organise une concertation au moins annuelle au sein du comité de concertation compétent à des intervalles réguliers au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication numérique, après avis le cas échéant sollicité auprès du conseiller en prévention.

(8) Soit le 10ème jour suivant celui de sa publication au Moniteur belge.

⁵ En abrégé "CNT".

⁶

(9) arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion (MB 3 janvier 2022, pages 6-10)

Au niveau de la fonction publique wallonne, l'arrêté du 5 décembre 2019 du Gouvernement wallon a été modifié par l'arrêté du 17 mars 2022 (MB 22 mars 2022) , et comporte un article 12 consacrant le droit à la déconnexion: **“Art. 12. Le télétravailleur effectue ses prestations et reste joignable durant les mêmes plages horaires que celles auxquelles il est soumis lorsqu'il effectue ses prestations dans les locaux de l'employeur. Le télétravailleur a le droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas répondre aux appels ou textos pour un motif professionnel, en dehors de ces plages horaires.**

Par dérogation à l'alinéa 1er, le télétravailleur et son supérieur hiérarchique peuvent fixer de commun accord, moyennant convention écrite, des plages horaires particulières, entre 7h30 et 18h30, différentes de celles prévues lorsqu'il preste dans les locaux de l'employeur, au cours desquelles le télétravailleur a le droit de s'absenter de son poste de travail et de ne pas être joignable pour autant qu'il accomplisse 7 h 36 de travail.

*En fonction des nécessités du service, le télétravailleur peut être tenu d'accomplir des prestations irrégulières, conformément à la procédure établie dans le Règlement d'ordre intérieur visé à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement wallon 14 juin 2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques. **L'employeur précise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, les mesures d'application qui concrétisent ce droit à la déconnexion.**”*

La Fédération Wallonie-Bruxelles a également consacré le droit à la déconnexion pour ses agents dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail modifié par l'arrêté du 27 janvier 2022 , en ces termes : *Article 11. - § 1er. Le membre du personnel effectue ses prestations et reste joignable durant les mêmes créneaux horaires, fixés conformément aux règlements et circulaires applicables au service auquel il est affecté, qu'il soit en télétravail ou qu'il travaille en présentiel.*

Par dérogation à l'alinéa précédent, le télétravailleur et son chef de service peuvent fixer de commun accord des créneaux horaires au sein desquels le télétravailleur a le droit de s'absenter de son poste de travail et de ne pas être joignable pour autant qu'il accomplisse 7h36 de travail sur la journée et qu'il soit joignable pendant toute la durée de son temps de travail. Ces modalités particulières sont reprises au sein de l'autorisation de télétravail.

Sans préjudice des cas d'urgence dûment justifiés par les nécessités du service, le membre du personnel a le droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et de ne pas recevoir, à l'exception des courriels, d'appels ou de messages électroniques pour un motif professionnel en dehors des limites horaires fixées conformément aux règlements et circulaires applicables. L'employeur précise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, les mesures d'application qui concrétisent ce droit à la déconnexion.

L'arrêté du Gouvernement bruxellois du 26 janvier 2017 relatif au télétravail a été modifié par arrêté du 16 juillet 2020 mais n'a pas encore consacré le droit à la déconnexion "sensu stricto". A ce jour, aucun texte n'a encore implémenté la notion de « droit à la déconnexion » dans la fonction publique bruxelloise. Cependant, cette notion a été intégrée dans l'arrêté dit « télétravail » présenté par le cabinet Gatz en 2022. Cet arrêté est passé en première lecture en juillet 2022 mais n'est toujours pas revenu au Gouvernement au moment où nous rédigeons la présente note.

4. Recommandations du CEG

Dans un monde hyper connecté, l'utilisation significative d'outils digitaux en dehors des heures de travail par les travailleurs peut effectivement être une source de stress importante voire de burn-out et le droit doit pouvoir s'adapter à cette nouvelle règle sociale, comme nous l'indiquons dans l'introduction de cette note.

Le CEG dans sa vision d'éducation permanente, et inspiré par l'objectif de cohésion sociale, entend considérer que la reconnaissance d'un droit doit être mise en oeuvre avant toute autre considération, d'autant que le contexte de pandémie et la généralisation du télétravail qui s'en est suivie, nécessite que l'on en prenne la mesure.

En droit belge, en tout cas dans le secteur privé (c'est pourtant le cas dans la fonction publique), le législateur s'est davantage préoccupé d'une nécessaire obligation de concertation en matière de droit à la déconnexion que de l'effectivité du droit à la déconnexion.

Le CEG considère que le cadre légal actuel offre davantage un cadre de négociation mais sans créer pour autant de réel droit à la déconnexion.

Pour le CEG, **ce droit mérite d'être concrétisé pour tous les travailleurs, indépendamment de la taille de l'entreprise, et ce à travers la loi,** même si des aménagements peuvent bien évidemment être apportés ensuite, dans un second temps, par le biais d'une CCT ou d'un règlement de travail, et ce uniquement si la nature du travail ou de l'entreprise le justifie.

Par ailleurs, il est sans doute souhaitable d'être plus assertif sur le plan de la loi en stipulant que l'employeur doit se conformer à l'interdiction d'utiliser des moyens de communication digitaux de manière explicite durant la période minimale de repos du travailleur.

A cet égard, le CEG estime que la carence du dispositif actuel se situe au niveau du non-respect du droit à la déconnexion. Il convient d'assortir cette obligation d'une sanction, ce qui pourrait se concrétiser par l'application du Code pénal social.

Il est souhaitable que le niveau européen puisse légiférer en la matière.

A cet égard, un projet de directive, en application de la résolution du Parlement européen de 2021, est actuellement en cours de négociation qui prévoit plusieurs points, dont les plus essentiels sont que :

- les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent aux travailleurs les moyens d'exercer ce droit et le mette en œuvre de manière équitable, licite et transparente ; lorsque les travailleurs ont exercé ce droit ou cherchent à le faire, les employeurs ont l'interdiction de discriminer les travailleurs et de leur réserver un traitement moins favorable, de les licencier ou prendre d'autres mesures défavorables.
- les travailleurs dont le droit à la déconnexion ont été enfreint ont un droit de recours à un système de règlement des litiges efficace et impartial. Les employeurs fournissent à chaque travailleur des informations suffisantes sur l'existence de ce droit y compris une déclaration écrite qui indique les conditions.

Ensuite, le projet de directive instaure un régime de sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur.

Enfin, des règles spécifiques sont consacrées concernant la charge de la preuve. Les États membres veillent à ce que, lorsque des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés au motif qu'ils ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion présentent devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits susceptibles de faire présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs.