

DO 2019202003774

Question n° 505 de madame la députée Nahima Lanjri du 29 mai 2020 (N.) à la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées:

Le droit à la déconnexion.

La crise du coronavirus a contraint de nombreux travailleurs à pratiquer davantage le télétravail. Dans ce contexte, combiner garde des enfants et télétravail n'est pas évident. Le télétravailleur se voit dès lors souvent obligé de vérifier et de répondre à ses courriels ou de participer à des réunions en ligne professionnels jusqu'à une heure avancée de la soirée. Il est donc en stand-by permanent pour le travail et accroît, de la sorte, ses risques de stress et de burn-out.

Il est probable qu'après la crise sanitaire, le télétravail devienne un élément fixe dans l'organisation du travail. Aucune politique en matière de télétravail n'existe toutefois dans de nombreuses entreprises. Pour éviter que les travailleurs soient obligés de vérifier constamment leurs courriels professionnels ou d'être joignables à tout moment, la loi du 26 mars 2018 stipule que le droit à la déconnexion doit être inscrit à l'ordre du jour du comité pour la prévention et la protection au travail.

1. Cette disposition de la loi du 26 mars 2018 a-t-elle déjà été évaluée? Dans la négative, pourrait-on demander au Conseil National du Travail de s'en charger? Le thème de la déconnexion est-il discuté au sein des comités pour la prévention et la protection au travail? Comment encourager encore davantage la discussion de ce thème ou la rendre obligatoire si tel n'est pas encore le cas ou pas dans toutes les entreprises?

2. Des initiatives sont-elles en chantier pour inciter les employeurs à développer une politique en matière de télétravail? Dans l'affirmative, lesquelles?

Réponse de la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées du 09 juillet 2020, à la question n° 505 de madame la députée Nahima Lanjri du 29 mai 2020 (N.):

Depuis le début de la crise du coronavirus, un système de télétravail généralisé a été mis en place dans beaucoup d'entreprises. Le travail à domicile est en effet recommandé afin de limiter la propagation du COVID-19 via le lieu du travail aussi bien dans la réglementation (arrêté ministériel pour lutter contre la propagation du COVID-19), que dans le Guide générique travailler en sécurité élaboré par les partenaires sociaux.

DO 2019202003774

Vraag nr. 505 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nahima Lanjri van 29 mei 2020 (N.) aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking:

Recht op deconnectie.

De coronacrisis heeft veel werknemers gedwongen om veel meer te telewerken. Thuiswerk en zorg voor de kinderen combineren is daarbij niet evident. Het heeft ook vaak tot gevolg dat tot laat in de avond werkmails gecheckt en beantwoord worden of er online vergaderd wordt. Op die manier staat men permanent stand-by voor het werk, wat het risico op stress en burn-out verhoogt.

Ook na de coronacrisis zal telewerk wellicht een vaste plaats krijgen. In vele bedrijven is er echter nog geen telewerkbeleid. Om te vermijden dat werknemers constant werkmails moeten checken of bereikbaar moeten zijn, werd in de wet van 26 maart 2018 ingeschreven dat het thema deconnectie op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moest worden geplaatst.

1. Is deze bepaling in de wet van 26 maart 2018 reeds geëvalueerd? Indien niet, kan dit via de Nationale Arbeidsraad bevestigd worden? Wordt deconnectie besproken op de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk? Indien niet of niet overal, op welke manier kan dit nog meer gestimuleerd of afgedwongen worden?

2. Zijn er initiatieven in de maak om werkgevers te motiveren om een telewerkbeleid uit te werken? Zo ja, welke?

Antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 09 juli 2020, op de vraag nr. 505 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Nahima Lanjri van 29 mei 2020 (N.):

Sinds het begin van de coronacrisis is in heel wat bedrijven een systeem van veralgemeend thuiswerk van toepassing. Thuiswerk wordt immers aanbevolen om de verspreiding van COVID-19 via de werkvloer te beperken, zowel in de regelgeving (ministerieel besluit om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan), als in de Generieke Gids Veilig aan het werk die door de sociale partners werd uitgewerkt.

Outre la protection de leur santé, cela apporte aussi aux travailleurs beaucoup d'avantages en soi, comme moins de perte de temps, de stress et de fatigue dus aux déplacements et plus de flexibilité et d'autonomie. D'un autre côté, il faut aussi mentionner des inconvénients: l'absence de séparation physique rend difficile de différencier la vie privée et la vie professionnelle, il y a moins de contacts entre les collègues, ce qui peut mener à un sentiment d'alinéation et d'isolement, la combinaison avec le soin aux enfants est lourde pour beaucoup de parents télétravailleurs, etc. Ces inconvénients peuvent être une source de stress, de burn out et autres problèmes psychosociaux.

Certainement dans ces temps exceptionnels, il est important pour le bien-être psychosocial de tous de préserver un bon équilibre entre le travail et la vie privée. Afin de garantir ce bon équilibre, il est important de s'accorder concrètement au sein de l'entreprise sur l'utilisation des moyens de communication numériques et la "déconnexion" du travail. La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale impose déjà l'obligation de procéder à ce sujet à une concertation au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail. Cette concertation doit avoir lieu de façon régulière et chaque fois que les représentants des travailleurs au Comité en font la demande. Les accords concrets peuvent être fixés dans le règlement du travail ou dans une convention collective de travail.

De plus, sur le site internet du SPF des affiches et des petits films sont à disposition pour faire connaître les mesures pour travailler en sécurité pendant la crise du coronavirus. Une affiche et un film en particulier ont été réalisés concernant le télétravail et développent la nécessité d'une balance équilibrée entre travail et privé, notamment en s'accordant bien avec la ligne hiérarchique et en se déconnectant régulièrement du travail.

Étant donné que nous allons devoir vivre encore un certain temps avec un risque augmenté de transmission du coronavirus, le travail à domicile continuera à faire partie de notre façon de travailler quotidienne, ce qui rend très important la présence de bons accords en ce qui concerne la "déconnexion". Si en la matière il est nécessaire de procéder à la prise de règles ou d'initiatives supplémentaires, je n'hésiterais pas à me concerter à ce sujet avec les partenaires sociaux.

Dit bracht voor de werknemers, naast de bescherming van hun gezondheid, ook heel wat voordelen met zich mee, zoals minder tijdverlies, stress en vermoeidheid door verplaatsingen en meer flexibiliteit en autonomie. Aan de andere kant zijn er ook nadelen te melden: het gebrek aan een fysieke scheiding maakt het moeilijk een onderscheid te maken tussen het privé- en het professionele leven, er is minder contact met de collega's wat kan leiden tot een gevoel van vervreemding en isolement, de combinatie met het zorgen voor kinderen valt voor veel thuiswerkende ouders zwaar, enz. Deze nadelen kunnen een bron zijn van stress, burn-out en andere psychosociale problemen.

Zeker in deze uitzonderlijke tijden is een goede balans tussen werk en privéleven des te belangrijker voor het psychosociaal welzijn van allen. Om die goede balans te vrijwaren, is het belangrijk om concrete afspraken te maken binnen de onderneming over het gebruik van digitale communicatiemiddelen en "deconnectie" van het werk. De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie legt reeds de verplichting op om hierover overleg te plegen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Dit overleg moet op regelmatige tijdstippen plaatsvinden, en in elke geval telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken. De concrete afspraken kunnen in het arbeidsreglement of in een cao worden vastgelegd.

Bijkomend zijn er op de website van de FOD ook affiches en filmpjes ter beschikking om te sensibiliseren rond veilig werken tijdens de coronacrisis. Er werd in het bijzonder een affiche en een filmpje gemaakt over thuiswerk waarbij de noodzaak van een evenwichtige balans tussen werk en privé wordt belicht door onder meer goede afspraken te maken met de leidinggevende en zich regelmatig te deconnecteren van het werk.

Aangezien we wellicht nog een hele tijd met de verhoogde kans op coronabesmettingen zullen moeten blijven leven, zal ook thuiswerk deel blijven uitmaken van onze dagelijkse manier van werken, wat goede afspraken rond deconnectie erg belangrijk maakt. Als er op dit vlak nog bijkomende regels of initiatieven noodzakelijk zijn, zal ik niet nalaten om hierover met de sociale partners overleg te plegen.