

**DO 2019202005163**

**Question n° 675 de madame la députée Sophie Thémont du 17 septembre 2020 (Fr.) 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:**

*L'hyper-connectivité des télétravailleurs (QO 8527C).*

Largement introduit ces derniers mois, le télétravail est appelé à se développer dans les prochaines années. Cette forme de travail, qui consiste à travailler hors des locaux de l'employeur grâce à l'appui des nouvelles technologies, propose une série d'avantages pour les travailleurs, tels qu'une plus grande autonomie ou la suppression des temps de transport.

Néanmoins, cette flexibilité peut se faire au détriment de la santé des travailleurs. En effet, les sollicitations via les mails, les notifications, la messagerie interne, etc., rendent poreuse la frontière entre vie professionnelle et vie privée, et génèrent un sentiment d'urgence permanente. In fine, l'hyper-connexion des télétravailleurs les expose à un haut risque de difficultés psychosociales, tels que le stress ou le burn-out.

Notre arsenal juridique reste encore majoritairement basé sur une vision traditionnelle du travail, construite sur la vision d'un employeur unique à temps plein, et une prestation effectuée du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h. Toutefois, avec l'apparition de nouvelles technologies, naissent progressivement de nouveaux risques atteignant le bien-être de nos travailleurs. Il convient donc de rapidement moderniser leur protection.

1. Actuellement, quels mécanismes permettent de protéger les télétravailleurs d'une augmentation considérable du temps supplémentaire non rémunéré, et du débordement du travail sur leur vie privée?

2. Estimez-vous qu'il soit pertinent d'introduire un "droit à la déconnexion" similaire au modèle français où, depuis 2017, les entreprises doivent protéger le droit de leurs employés qui ne souhaitent pas être joignables en tout temps?

**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 28 septembre 2020, à la question n° 675 de madame la députée Sophie Thémont du 17 septembre 2020 (Fr.):**

**DO 2019202005163**

**Vraag nr. 675 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sophie Thémont van 17 september 2020 (Fr.) aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking:**

*Hyperconnectiviteit van telewerkers (MV 8527C).*

Telewerk werd de voorbije maanden op grote schaal ingevoerd, en zal de komende jaren wellicht nog verder ingang vinden. Telewerken is een vorm van plaatsonafhankelijk werken buiten de bedrijfslocatie, met behulp van de nieuwe technologieën. Voor de werknemers biedt telewerk zeker voordelen, zoals een grotere autonomie en het wegvallen van het woon-werktraject.

Niettemin kan die flexibiliteit ten koste gaan van de gezondheid van de werknemers. De grens tussen werk en privéleven vervaagt immers door de continue prikkels die uitgaan van de vele e-mails, meldingen, interne berichten, enz., en die een permanent gevoel van opgejaagdheid creëren. Door die hyperconnectiviteit lopen telewerkers een hoog risico op psychosociale problemen, zoals stress of een burn-out.

Ons rechtsarsenaal is nog grotendeels gebaseerd op een traditionele visie op werk, waarin werknemers voltijds voor één enkele werkgever werken, van maandag tot vrijdag, van 9 tot 17 uur. Met de opkomst van nieuwe technologieën ontstaan er echter ook nieuwe risico's voor het welzijn op het werk. De bescherming van de werknemers moet dan ook snel gemoderniseerd worden.

1. Welke mechanismen bestaan er momenteel om telewerkers te beschermen tegen een forse toename van het aantal onbetaalde overuren en tegen het binnendringen van het werk in het privéleven van de werknemers?

2. Is het volgens u nuttig om een 'afmeldingsrecht' in te voeren, zoals in Frankrijk, waar bedrijven sinds 2017 het recht van hun werknemers om niet de hele tijd bereikbaar te zijn moeten vrijwaren?

**Antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 28 september 2020, op de vraag nr. 675 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Sophie Thémont van 17 september 2020 (Fr.):**

La crise du coronavirus et le télétravail généralisé qui en a découlé pendant plusieurs mois dans toutes les entreprises/institutions où cela était possible a eu pour conséquence que de nombreux employeurs ont réalisé que le télétravail fonctionne. Il s'ensuit que beaucoup d'entreprises sont en train de réfléchir à introduire de façon permanente le télétravail dans leur mode de fonctionnement (selon différentes modalités : 1x par semaine, 2x ou 3x par semaine par exemple).

D'un côté, le télétravail apporte beaucoup d'avantages : moins de perte de temps, de stress et de fatigue dus aux déplacements vers le lieu de travail et plus de flexibilité et d'autonomie dans le travail. D'un autre côté, nous sommes conscients des inconvénients que le télétravail entraîne : la difficulté de différencier la vie privée et la vie professionnelle et en particulier le risque de ne pas savoir se déconnecter de son travail lorsque les heures sont accomplies, la diminution des contacts avec les collègues et la hiérarchie qui peut mener à un sentiment d'isolement et d'alinéation. Tous ces inconvénients peuvent mener à du stress chez les travailleurs, voire occasionner des burn-out, ou autres problèmes psychosociaux.

Certainement dans ces temps exceptionnels, un bon équilibre entre le travail et la vie privée et des accords clairs sur ce qui est attendu lors du télétravail/travail à domicile sont d'autant plus importants pour le bien-être des travailleurs et des employeurs.

En ce qui concerne le droit à la déconnexion, il a été introduit en droit belge par la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (dans son article 16). Il y est prévu que l'employeur organise une concertation au sein du comité pour la prévention et la protection au travail au sujet de la déconnexion du travail, à intervalles réguliers et chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du comité le demandent. Le comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur la base de cette concertation.

C'est en effet le moment idéal, maintenant que le télétravail est en train de s'installer durablement dans les entreprises, pour que celles-ci mettent le droit à la déconnexion à l'ordre du jour du comité pour la prévention et la protection au travail et d'ainsi entamer la concertation sur le sujet.

De coronacrisis en het veralgemeende telewerk dat er, gedurende meerdere maanden in alle bedrijven waar dit mogelijk was, het gevolg van is geweest, heeft ertoe geleid dat veel werkgevers zich realiseren dat telewerken werkt. Hierdoor denken veel werkgevers erover na om telewerk permanent in hun onderneming te introduceren (op verschillende manieren: 1x per week, 2x of 3x per week bijvoorbeeld).

Eenzijds brengt telewerk heel wat voordelen met zich mee: minder tijdverspilling, stress en vermoeidheid door het pendelen naar de werkplek en meer flexibiliteit en autonomie op het werk. Aan de andere kant zijn we ons ook bewust van de nadelen die telewerk met zich meebrengt: de moeilijkheid om het privé- en het werkleven gescheiden te houden en in het bijzonder het risico zich na de werkuren niet te kunnen deconnecteren van het werk, alsook de verminderde contacten met de collega's en de hiërarchie wat kan leiden tot een gevoel van isolatie en vervreemding. Al deze nadelen kunnen bij de werknemers stress veroorzaken, of zelfs leiden tot burn-out of andere psychosociale problemen.

Zeker in deze uitzonderlijke tijden zijn een goede balans tussen werk en privéleven en heldere afspraken over wat verwacht wordt bij tele(thuis)werk dus des te belangrijker voor het welzijn van werknemers en werkgevers.

Het recht op deconnectie werd in het Belgische recht ingevoerd door de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (artikel 16). Er wordt bepaald dat de werkgever een overleg organiseert binnen het Comité voor preventie en bescherming op het werk (of bij gebrek daaraan met de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf) over deconnectie van het werk, op regelmatige tijdstippen en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken. Het Comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.

Aangezien veel ondernemingen telewerk op een blijvende manier invoeren, is het nu het ideale moment om het recht op deconnectie op de agenda van het Comité voor preventie en bescherming te zetten en daarmee het overleg over dit onderwerp op te starten.

Afin d'évaluer si les règles existantes en matière de télétravail structurel et occasionnel et de déconnexion fournissent encore des orientations suffisantes aux employeurs et aux travailleurs sur le terrain, les partenaires sociaux du Conseil National du Travail ont été invités à évaluer ce cadre existant et à vérifier si des règles ou initiatives supplémentaires sont nécessaires dans ce domaine.

De son côté, le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a mis à disposition du public une affiche et un film concernant le télétravail qui 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.

Om te kunnen beoordelen of de bestaande regels inzake structureel en occasioneel telewerk en deconnectie nog steeds voldoende houvast bieden aan werkgevers en werknemers op het terrein, werd de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad de vraag voorgelegd om dit bestaande kader te evalueren, en na te gaan of er op dit vlak nog bijkomende regels of initiatieven noodzakelijk zijn.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft op haar beurt een poster en een film over telewerk ter beschikking gesteld van het publiek, die de noodzaak van een gezond evenwicht tussen werk en privéleven benadrukken, met name door goede afspraken te maken met de hiërarchische lijn en door regelmatig te deconnecteren van het werk.