

Faculté de droit et de criminologie

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail est-elle suffisante pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion dans le secteur privé ?

Auteur : Thomas Duquenne
Promoteur : Filip Dorsemont
Année académique : 2023-2024
Master en droit
Finalité : Justice civile et pénale.

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

Remerciements :

Mes premiers remerciements s'adressent à Monsieur Dorssemont, pour avoir accepté de suivre ce projet.

Ensuite, je tiens à remercier chaleureusement mon père, mon compagnon de route, pour ses conseils avisés, pour la relecture de ce mémoire et pour son soutien au quotidien.

J'aimerais également remercier Adèle, ma copine, mes frères et sœur, Romain, Antoine et Charlotte ainsi que toute ma famille proche et lointaine pour leur accompagnement durant toute la réalisation de ce travail et de mon parcours universitaire.

Je saisis également cette occasion pour exprimer des remerciements tout particuliers à mes formidables amis de MercaTaule et du Cercle de droit, dont le soutien festif n'a jamais vacillé.

Enfin, j'aimerais adresser un merci plein de tendresse et de reconnaissance à ma maman qui a été un soutien inconditionnel durant toute ma vie et particulièrement pendant mon parcours universitaire, lorsque les doutes et difficultés sont apparus. Ce mémoire, qui représente la fin de mes études, est également le sien. Je n'aurai pas la chance de partager ce moment avec elle, mais j'ai le sentiment qu'elle est fière de moi, où qu'elle soit.

Table des matières

Introduction	3
Chapitre 1 : Contextualisation de la problématique	6
Section 1 : Nouvelles technologies de l’information et de la télécommunication (TIC) : Définition et concept.....	6
Section 2 : Risques associés à l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication.....	7
Sous-section 1 : Définition des risques psychosociaux	8
Sous-section 2 : Surcharge informationnelle.....	9
Sous-section 3 : Sentiment d’urgence.....	10
Sous-section 4 : Naviguer entre vie privée et vie professionnelle	11
Section 3 : Conclusion	13
Chapitre 2 : Définition du Droit à la déconnexion	13
Chapitre 3 : Heures de travail et de repos.....	14
Section 1 : Avant-propos.....	14
Section 2 : Cadre législatif en Belgique.....	15
Sous-section 1 : Temps de travail et temps de repos : Définition.....	16
Sous-section 2 : Loi du 16 mars 1971 et Loi du 14 décembre 2000	17
Sous-section 3 : Directive 2003/88/CE	19
Section 3 : Les périodes de garde	19
Sous-section 1 : Avant-propos	19
Sous-section 2 : Saga judiciaire autour des périodes de garde	20
Sous-section 3 : Liens avec le droit à la déconnexion.....	23
Section 4 : Temps de travail et protection de la santé et de la sécurité du travailleur	24
Section 5 : L’arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 (arrêt CCOO).....	26
Sous-section 1 : Les faits.....	26
Sous-section 2 : Raisonnement de la Cour	26
Sous-section 3 : Implications de l’arrêt.....	28
Chapitre 4 : Le droit à la déconnexion en Belgique	30
Section 1 : Loi du 26 mars 2018	30
Sous-section 1 : Objectifs de la loi.....	30

Sous-section 2 : Contenu de la loi.....	32
Sous-section 3 : Analyse critique de la loi du 26 mars 2018.....	33
Section 2 : Loi du 3 octobre 2022	34
Sous-section 1 : Champ d’application	35
Sous-section 2 : Contenu de la loi.....	37
Sous-section 3 : Analyse critique de la loi du 3 octobre 2022	38
Section 3 : Analyse de conventions collectives de travail.....	44
Chapitre 5 : Le droit à la déconnexion en Europe.....	47
Section 1 : Accord-cadre du 22 juin 2020.....	48
Section 2 : Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021	49
Sous-section 1 : Objectifs et champ d’application	49
Sous-section 2 : Contenu.....	51
Sous-section 3 : Analyse critique de la directive	52
Section 3 : Conclusion	56
Conclusion	58
Bibliographie :	62
Législation supranationale :	62
Législation nationale :.....	62
Jurisprudence :.....	64
Doctrine :.....	64
Divers :.....	68

Introduction

Avec la révolution numérique, le monde a changé considérablement et brutalement. Les avancées technologiques ont radicalement transformé nos modes de vie. Le monde du travail, en particulier, a été bouleversé par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC). Ces dernières sont omniprésentes et font désormais partie de notre quotidien. Il n'y a pas de retour en arrière possible, il faut dorénavant composer avec.

Pour le meilleur et pour le pire, en l'espace d'une vingtaine d'années, notre manière de travailler s'est profondément transformée. Pour l'aspect positif, les nouvelles technologies ont notamment permis d'augmenter la flexibilité des horaires, la productivité et le confort au travail. En outre, ce sont ces technologies qui ont rendu le développement du télétravail possible, ce qui fut, pour rappel, une aide non-négligeable à une époque pas si lointaine d'ici.

Pour l'aspect négatif, c'est précisément cette époque pas si lointaine qui a mis en exergue tous les risques liés à l'hyperconnexion au travail. Les technologies ont brisé toutes les frontières physiques qui séparaient le travail de la vie privée. Il est maintenant possible de travailler à tout moment et en tout lieu. Les risques sont nombreux. Une accélération du rythme de travail est observée et pousse nombre d'employés à travailler en dehors de leurs heures de travail en rentrant chez eux. Cela provoque un estompement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée. En outre, cela crée dans certains cas des inégalités entre les femmes et les hommes et peut provoquer une forme de compétition entre collègues. Les répercussions en matière de stress, de burn-out et de dépression sont particulièrement préoccupantes¹.

C'est dans ce contexte de révolution numérique que le droit à la déconnexion s'est peu à peu développé. Son ambition est essentiellement de faire respecter les temps de repos et de garantir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle afin d'améliorer le bien-être des travailleurs.

En Belgique, pour le secteur privé, la première avancée législative en la matière a été la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Elle fut, à l'époque, source d'encouragement, mais se révélera largement insuffisante, car elle ne constituait alors qu'une invitation à la discussion. Ensuite, en pleine crise du coronavirus,

¹F. ROBERT, *Le droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle*, Ors. 2022, 1re partie : liv. 9, p. 1.

elle sera modifiée par la loi du 3 octobre 2022 relative au travail. Les conséquences de la crise au niveau de la santé mentale des travailleurs et le ton plus autoritaire adopté par cette deuxième version de la loi pouvaient laisser espérer que le droit à la déconnexion devienne un droit effectif. Cependant, il apparaît que la loi de 2022 n'est pas substantiellement différente de celle de 2018, son effectivité n'étant toujours pas assurée.

En outre, des initiatives européennes bien plus ambitieuses dans leur contenu sont apparues ce qui nous amène à nous poser la question suivante : « La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail est-elle suffisante pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion dans le secteur privé ? ». Les enjeux concernant la santé et le bien-être des travailleurs dans cette société hyperconnectée sont considérables et un droit à la déconnexion effectif peut améliorer cette situation.

Pour tenter de répondre à cette question, nous allons procéder selon le plan suivant :

Dans un premier chapitre, nous contextualiserons la problématique du droit à la déconnexion en présentant les risques psychosociaux et les conséquences pour la santé et le bien-être du travailleur liés à l'hyperconnexion permise par les nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication (TIC). Cela permettra de réaliser les enjeux qui entourent cette problématique et de l'importance d'agir.

Dans un deuxième chapitre, nous tenterons de définir le droit à la déconnexion afin d'identifier précisément ce que recouvre cette notion. Nous verrons à ce sujet qu'il est difficile de trouver une définition précise.

Dans un troisième chapitre, nous nous intéresserons au cadre législatif en matière de fixation des heures de travail et de repos. La législation en la matière peut, en effet, servir de métrique au droit à la déconnexion. Le régime des périodes de garde sera également étudié et l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 sera finalement décortiqué.

Dans un quatrième chapitre, l'analyse détaillée de la loi de 2018 et de la loi de 2022 sera effectuée. Nous nous attarderons sur les forces et faiblesses de ces législations.

Enfin, dans un dernier chapitre, nous ferons état des initiatives européennes et particulièrement de la résolution du 21 janvier 2021. Cette dernière est particulièrement intéressante à analyser, car elle est très ambitieuse et permet de faire une comparaison avec le régime actuel en Belgique.

Il est également à noter que le champ de recherche de ce mémoire va se limiter au droit à la déconnexion dans le secteur privé.

Chapitre 1 : Contextualisation de la problématique

La problématique du droit à la déconnexion est un phénomène qui est apparu en parallèle de l'évolution de la société ces dernières années. En effet, l'« hyperconnexion », comme risque psychosocial, n'est possible que depuis le développement des nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication (« TIC »). Auparavant, l'immense majorité de la population travaillait dans un lieu bien précis duquel l'on se « déconnectait » automatiquement dès l'instant qu'on le quittait. La société est donc confrontée à ce nouveau phénomène et a dû/doit s'adapter le plus rapidement possible afin d'appréhender tant ses côtés positifs que négatifs. Le premier chapitre sera consacré à l'analyse des risques liés aux TIC dans le but d'appréhender au mieux l'ampleur du phénomène de l'hyperconnexion que cela a enduit et de mesurer toute l'importance que revêt le droit à la déconnexion.

Section 1 : Nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication (TIC) : Définition et concept

Comme nous l'avons mentionné, l'évolution de la société a conduit au développement des nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication. Que signifie cette notion exactement ?

Il n'existe pas de définition juridique à ce sujet². Il faut donc se pencher vers d'autres sources.

Une première définition élaborée par l'auteur Munezero qualifie les TIC comme : « l'ensemble des outils et des ressources qui permettent de recevoir, d'émettre, de stocker, d'échanger et de traiter les différentes informations et connaissances entre les individus »³.

L'UNESCO propose une autre définition plus complète des TIC. Elle les désigne comme étant l'« Ensemble d'outils et de ressources technologiques permettant de transmettre, enregistrer, créer, partager ou échanger des informations, notamment les ordinateurs, l'internet (sites Web, blogs et messagerie électronique), les technologies et appareils de diffusion en direct (radio,

² B. MUNEZERO, *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication : comment réguler l'usage professionnel des technologies de l'information et de la communication afin de prévenir les risques psychosociaux au travail*,? Waterloo : Kluwer, 2015, p. 5.

³ M.-E BOBILLIER-CHAUMON., E. BRANGIER., E. FADIER, Usage des technologies de l'information et bien-être au travail. In : *Pathologie professionnelle et de l'environnement*. Elsevier Masson, 2014, p. 3.

télévision et diffusion sur l'internet) et en différé (podcast, lecteurs audio et vidéo et supports d'enregistrement) et la téléphonie (fixe ou mobile, satellite, visioconférence, etc.) »⁴.

Ces deux définitions nous permettent d'avoir un aperçu global de ce que recouvre la notion de TIC.

Section 2 : Risques associés à l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication

Les nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication dans le monde du travail ne sont pas intrinsèquement bonnes ou mauvaises⁵. Le caractère positif ou négatif ne dépend que de l'usage qu'il en est fait⁶.

Elles ont, entre autres avantages, permis un développement considérable de la flexibilité du travail, notamment via le télétravail, le travail à domicile ou encore l'utilisation de bureaux satellites⁷. Ces avancées technologiques permettent une répartition plus souple des heures de travail. La marge de manœuvre au cours d'une journée pour une catégorie de travailleurs se voit augmentée grâce à la faculté d'adapter l'heure du début et de fin de la journée ou par la possibilité d'interrompre la journée. Cette flexibilité est d'ailleurs très appréciée par les travailleurs, comme l'a démontré une étude de la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail⁸.

Pendant la pandémie, dans les secteurs où cela était possible, ce sont également les nouvelles technologies qui ont permis aux entreprises de maintenir leurs activités et de conserver leurs employés via le télétravail. La capacité de télétravailler offre également une opportunité d'intégration pour certains groupes de travailleurs vulnérables, notamment les travailleurs en situation de handicap. En outre, la réduction du temps de trajet et la plus grande flexibilité pour les horaires de travail grâce au télétravail et à toutes les nouvelles formes de travail en général promeut un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée⁹.

⁴ INSTITUT STATISTIQUE DE L'UNESCO, « Glossaire : technologies de l'information et de la communication », Site de l'UNESCO, 2020 [en ligne], <http://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-delinformation-et-de-la-communication-tic> (consulté le 28/03/2024).

⁵ C. LAMBERT, « Chapitre 15 - Risques et opportunités des nouvelles technologies pour le travailleur salarié » in *Vulnérabilités et droits dans l'environnement numérique*, Bruxelles : Larcier, 2018, pp. 603-604.

⁶ C. SAUVAJOL-RIALLAND, *Infobésité, Comprendre et maîtriser la déferlante d'informations*, Paris, Vuibert, 2013, p. 87.

⁷ EUROFOUND, « Right to disconnect : Implementation and impact at company level », 30 novembre 2023, disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu>, p.3.

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*, p 4.

Enfin, les « TIC » ont également augmenté le confort de travail par la favorisation du travail collaboratif, par l'augmentation de la productivité et de l'efficacité ou par la facilité d'accès aux formations¹⁰.

Cependant, la progression des technologies d'information et de la télécommunication dans notre société a profondément modifié notre manière de travailler dès lors qu'il est possible de le faire partout et à tout moment¹¹. Comme nous venons de le voir, cette révolution technologique comporte des aspects positifs mais augmente également considérablement les risques psychosociaux que nous allons présenter ci-après.

Dans la présente section, nous commencerons par définir les risques psychosociaux. Ensuite, nous analyserons les phénomènes liés à la surcharge informationnelle, au sentiment d'urgence, à la porosité de la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Enfin, nous examinerons les conséquences en matière de stress et de burnout chez le travailleur.

Sous-section 1 : Définition des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont définis par le législateur belge 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 »¹².

De cette définition, il est donc possible de retirer cinq sources principales de risque. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale les nomment « les Cinq T »¹³ :

- L'organisation du travail : « notamment la structure d'organisation (horizontale-verticale), la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de management, les politiques générales menées dans l'entreprise »¹⁴.

¹⁰ EUROFOUND, « Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age », 16 janvier 2020, disponible sur : <https://www.eurofound.europa.eu>, p.22.

¹¹ C.-H. BESSEYRE DES HORTS, H. ISAAC, « L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise », in *Revue française de gestion HAL*, Paris, 2006/9, n°168-169, p. 252.

¹² Article I.1-4, 7° du Code du bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017.

¹³ Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, « Risques psychosociaux (RPS) », in SPF, Site en ligne, <https://beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps> [Consulté le 03/04/24].

¹⁴ *Ibidem*.

- Le contenu du travail : « la tâche du travailleur en tant que telle : la complexité et la variation des tâches, les exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), la charge mentale, la charge physique, la clarté des tâches »¹⁵.
- Les conditions de travail : « les modalités d'exécution de la relation de travail : les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, la gestion des carrières, les procédures d'évaluation »¹⁶.
- Les conditions de vie au travail : « l'environnement physique dans lequel le travail est effectué : l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail »¹⁷.
- Les relations interpersonnelles au travail : « cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...), mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication, la qualité des relations (coopération, intégration...) »¹⁸.

Grâce à cette définition, il est aisé de se rendre compte que les TIC comportent des risques psychosociaux sérieux que nous allons développer dans les points suivants. Comme nous le verrons plus tard, le droit à la déconnexion peut avoir une influence sur ces cinq sources de risque.

Sous-section 2 : Surcharge informationnelle

Avec l'arrivée des technologies de l'information et de la communication (TIC), la quantité et la diversité des données échangées ont connu une croissance considérable et exponentielle. Cette augmentation impressionnante de données accroît les risques de surcharge mentale. Le principal responsable de cette "infobésité" est le courriel, dont l'utilisation est généralisée. En offrant une diffusion rapide et une accessibilité mondiale des contenus écrits, l'Internet est de nos jours le principal moyen d'échange d'informations numériques entre utilisateurs. Cependant, cette profusion d'informations aurait un impact négatif sur le bien-être, conduisant au stress et à une surcharge cognitive¹⁹.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 17.

Déjà en 2013, une étude en France mettait en évidence que 70 % des managers déclarent souffrir de surcharge informationnelle liée à la quantité de mails reçus²⁰. Chaque jour, les boîtes de réception sont inondées par un flux considérable d'e-mails contenant une grande quantité d'informations. Les travailleurs sont dépassés, ne pouvant pas assimiler, examiner ou organiser cette situation²¹. Ce phénomène est exacerbé lorsque les travailleurs reviennent d'une période d'absence dès lors qu'ils se retrouvent face à une quantité considérable d'informations à traiter. Cet état de fait pousse nombre d'entre eux à consulter leurs courriels en dehors de leurs heures de travail, empêchant toute possibilité de déconnexion²².

Il est toutefois à noter que la sensibilité face à une surcharge informationnelle ou à un sentiment d'urgence (décrit ci-après) varie évidemment d'un individu à l'autre en fonction de l'âge, du sexe, de l'expérience, du contexte, etc. Les jeunes seraient, par ailleurs, moins sensibles à cette infobésité²³.

Sous-section 3 : Sentiment d'urgence

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ne créent pas l'urgence mais elles la favorisent. En effet, le sentiment d'urgence dans le chef des travailleurs, qui se traduit par un sentiment de pression incitant à répondre aux attentes le plus rapidement et le plus efficacement possible, est accentué par les TIC²⁴.

Les communications sont instantanées et les informations sont immédiates ce qui provoque une intensification du travail. L'augmentation du rythme de travail se manifeste sous diverses formes. Avec l'intensification des cadences, la quantité de travail à accomplir dans un laps de temps donné augmente, ce qui incite les salariés à ressentir la nécessité de travailler à un rythme plus rapide. A ce propos, une étude réalisée par Cindy Felio démontre qu'une majorité des cadres (91,9 %) confirme le lien entre usage professionnel des TIC et intensification du travail²⁵.

²⁰C. FELIO, *Pratiques communicationnelles des cadres. Usage intensif des TIC et enjeux psychosociaux*. Thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication. Université de Bordeaux-3, 2013.

²¹ T. KLEIN, D. RATIER, *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Paris, Centre d'analyse stratégique, Rapports et Documents, n° 49, 2012, p. 133.

²² B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 15.

²³ C. SAUVAJOL-RIALLAND, « Infobésité, gros risques et vrais remèdes. » in *L'Expansion Management Review*, vol. 2014, no. 1, Éditions L'Express – Roularta, 2014, p. 116.

²⁴ B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 15.

²⁵C. FELIO, « Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles », in *Nouvelle revue de psychologie* 2015/1, n° 19, p. 244.

En outre, 68 % des travailleurs ressentent la nécessité de prendre des décisions dans des délais de plus en plus restreints, les contraignant à consulter, analyser et répondre promptement aux sollicitations qui leur sont adressées²⁶. Cette accélération du rythme de travail s'accompagnant d'un sentiment d'urgence est, comme nous l'avons déjà mentionné, grandement dû aux courriels électroniques mais également par l'intranet ou l'extranet de l'entreprise²⁷.

Les nouvelles technologies de l'information et de la télécommunication ont cette tendance à créer une « culture de l'immédiateté »²⁸. Ce constat d'hyperconnexion se répercute également en dehors des heures de travail.²⁹ L'on parle même d'une « dictature de l'e-mail³⁰ ». Ce qui était autrefois considéré comme une liberté d'utilisation est maintenant vu comme une nécessité de répondre constamment. Dans une enquête réalisée auprès de cadres en 2016, 70 % d'entre eux pensent qu'« être constamment joignable via le mail est devenu une pratique courante dans leur domaine professionnel »³¹.

Sous-section 4 : Naviguer entre vie privée et vie professionnelle

Les avancées dans les technologies de l'information et de la communication permettent une connexion constante entre les employés et leur travail, brouillant ainsi les frontières traditionnelles de temps et d'espace³². Cela conduit à une porosité de la frontière entre vie privée et vie professionnelle ce qui peut provoquer un empiètement de l'une sur l'autre. Même si l'empiètement de la vie privée sur la vie professionnelle est possible, c'est surtout l'hypothèse inverse qui a été démontrée comme étant problématique³³.

Les nouvelles technologies donnent la capacité aux travailleurs d'accomplir leur tâche à tout moment et n'importe où. Cette ubiquité potentielle favorise dans certains cas une extension des heures de travail. En effet, les employés peuvent sentir qu'être constamment connectés et réactifs est un indicateur de performance. Par conséquent, le travail s'insère dans les moments

²⁶ C. SAUVAJOL-RIALLAND, *Ibidem*, p. 111

²⁷ M-E., BOBOLLIER-CHAUMON, « Du rôle des TIC dans la transformation digitale de l'activité et sur la santé au travail », in *Revue des conditions de travail*, 2017, n°06, p. 18.

²⁸T. KLEIN, D. RATIER, *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Paris, Centre d'analyse stratégique, Rapports et Documents, n° 49, 2012, p. 109.

²⁹ *Ibidem*, p. 111.

³⁰ G. DUVAL, A. PORTAL, *Communication interne : la dictature de l'e-mail*, 2013, p. 74

³¹ V. GROSJEAN, O. MORAND, « tic, hyperconnexion et surconnexion : comprendre la dynamique des atteintes psychosociales pour les prévenir », in *Hygiène & sécurité du travail* – n° 265, 2021, kleinp. 66.

³² L.-K BARBER, A.-M SANTUZZI, « Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery », in *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, p. 184.

³³ E. GENIN, « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? », in *Revue Interventions économiques*, n° 53, 2015, p. 3.

et les lieux qui étaient autrefois dédiés à la vie privée et au repos, contribuant ainsi à une culture où la disponibilité permanente est encouragée³⁴.

La perturbation de la vie privée vient notamment du fait de « la possibilité de conserver une fenêtre ouverte en permanence sur la sphère professionnelle qui contribue à maintenir les sujets dans un « esprit de travail » »³⁵. La connexion et la joignabilité permanente provoque régulièrement dans le chef des travailleurs le besoin d'accomplir l'excès de travail durant leurs heures de repos³⁶.

Voici quelques études et enquêtes réalisées pour mesurer la problématique :

- En Europe, la sixième enquête sur les conditions de travail d'Eurofound montre que quarante-cinq pourcents des travailleurs européens travaillent pendant leur temps libre³⁷.
- En France, un sondage, « Ifop » révèle que 78 % des cadres restent joignables pour le travail pendant leurs week-ends ou leurs vacances. Pour 80% des personnes interrogées, les conséquences sont négatives et 29% déclarent être victimes de dommages collatéraux avec leur entourage³⁸.
- En Belgique, une enquête réalisée en février 2022 a révélé que 64 % des travailleurs déclaraient avoir des difficultés à se déconnecter du travail. Deux ans plus tôt, en dehors de la crise covid, ce chiffre était de 58 % selon une étude du secrétariat social d'Acerta de 2021. La proportion de travailleurs déclarant qu'ils pensent qu'on attend d'eux qu'ils continuent à surveiller leurs moyens de communication liées au travail ainsi que la proportion de ceux qui le font effectivement est élevée³⁹. Dans cette même enquête d'Acerta, un travailleur sur cinq (21 %) a indiqué qu'il continuait à consulter sa boîte aux lettres pendant ses vacances ou après les heures de travail, et un sur cinq a répondu à des appels professionnels pendant ses vacances⁴⁰.

³⁴ L.-K BARBER, A.-M SANTUZZI, *op cit.*, p. 178.

³⁵ C. FELIO, « Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles », in *Nouvelle revue de psychologie*, 2015/1, n° 19, p. 242.

³⁶ C. FELIO, *op.cit.*, p. 244.

³⁷ S. DE GROOF, *Arbeidstijd en vrije tijd in het arbeidsrecht. Een juridisch onderzoek naar de work-life balance*, Brugge : die Keure, 2017, p. 266 cité par Reyniers, Kelly, « Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress », R.D.S.-T.S.R., 2019, p. 96.

³⁸ IFOP, « LES CADRES ET L'HYPER CONNEXION – VAGUE 2 », 2017, disponible sur Ifop. <https://www.ifop.com/publication/les-cadres-et-lhyper-connexion-vague-2/#:~:text=Plus%20des%203%2F4%20des,ces%20consultations%20est%20en%20hausse.>

³⁹ EUROFOUND, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, 2023, p. 3.

⁴⁰ EUROFOUND, *ibidem*, p. 4.

Section 3 : Conclusion

L'avènement des TIC aura amené avec lui une nouvelle manière de travailler. De nombreux avantages peuvent être dégagés comme la possibilité d'une plus grande flexibilité, d'une plus grande autonomie et parfois d'une plus grande productivité pour le travailleur. Cependant, cet avènement emporte avec lui toute une série d'aspects néfastes pour le bien-être du travailleur. L'accélération de l'information, le sentiment d'urgence, la mise en compétition entre collègues poussent de nombreux travailleurs à se connecter en dehors de leurs heures de travail. Il en découle notamment un effritement entre la vie professionnelle et la vie privée et des conséquences en matière de stress, burn-out et dépression⁴¹.

Il apparaît alors dans ce contexte que l'existence du droit à la déconnexion est une nécessité. Certes, le droit à la déconnexion ne pourra pas régler tous les problèmes cités ci-dessus à lui seul, mais il peut considérablement améliorer la situation.

Chapitre 2 : Définition du Droit à la déconnexion

Ni la législation de 2018 sur le droit à la déconnexion, ni celle de 2022 ne fournissent de définition du droit à la déconnexion.

Certes, les travaux préparatoires de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale indiquent qu'il « s'agit du « droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail »⁴², mais rien n'est mentionné dans la loi elle-même.

Dans les travaux préparatoires de la loi de 2022, le droit à la déconnexion n'est pas défini non plus, mais son objectif l'est : « L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate »⁴³.

⁴¹ E. BAYO, *Le droit à la déconnexion en entreprise : Nouvelles obligations des employeurs, enjeux et conditions de mises en place*, Paris, Gualino Eds, 2023, p. 21.

⁴² Projet de loi relative à la relance économique et à la cohésion sociale, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., 5e sess. ord. 2017-2018, n° 54 - 2839/001, p. 137.

⁴³ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 - 2810/001, p. 49.

La proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le droit à la déconnexion définit, quant à elle, le droit à la déconnexion comme étant « Le fait de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail »⁴⁴. Concrètement, ce n'est pas réellement le droit à la déconnexion qui est défini mais simplement la « déconnexion ». En effet, un « fait » n'est pas un « droit »⁴⁵. Il est relativement aisé de comprendre ce que recouvre "la déconnexion". En revanche, le concept de "droit à la déconnexion" est plus complexe à saisir.

De la même manière, de nombreux pays ayant déjà légiféré en la matière ne proposent pas de définition⁴⁶. Cela ne veut évidemment pas dire que le droit à la déconnexion n'existe pas. Il n'est d'ailleurs pas si rare qu'un concept soit utilisé sans qu'il ne soit défini par le législateur de manière complète et précise⁴⁷.

La Confédération des syndicats chrétiens (CSC) a élaboré un document « type » de convention collective de travail afin de fournir un exemple aux entreprises belges qui sont dans l'obligation d'appliquer la nouvelle législation en matière de droit à la déconnexion⁴⁸. En son article 1, le droit à la déconnexion est défini de la manière suivante : « Par « droit à la déconnexion » il faut entendre le droit des travailleurs de se déconnecter de leur travail, de ne recevoir aucun e-mail, appel téléphonique ou message de nature professionnelle en dehors des heures d'accessibilité convenues, et de ne pas y répondre. »

En conclusion, tout comme en France, « il ne fait aucun doute que les conditions réelles d'application et de suivi du droit à la déconnexion au sein de chaque entreprise participent aujourd'hui à la visibilité de son identité véritable »⁴⁹.

Chapitre 3 : Heures de travail et de repos

Section 1 : Avant-propos

L'étude de la législation en matière de fixation des heures de travail et de repos est cruciale dans le cadre de ce mémoire. En effet, toutes les définitions que nous avons récoltées au chapitre

⁴⁴ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, art. 2.

⁴⁵ F. ROBERT, *op cit.*, p. 16.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 3.

⁴⁷ E. BAYO, *Ibidem*, p. 20.

⁴⁸ CSC, « Droit à la déconnexion ». (s. d.), disponible sur : [acvsc.web.sitefinity.webapp. https://www.lacsc.be/csc-militant/concertation-sociale/le-conseil-d-entreprise/droit-a-la-deconnexion?t=170800091395](https://www.lacsc.be/csc-militant/concertation-sociale/le-conseil-d-entreprise/droit-a-la-deconnexion?t=170800091395)

⁴⁹ E. BAYO, *Ibidem*, p. 25.

précédent parlent de « déconnexion » « en dehors des heures de travail » ou « hors temps de travail ». La question du droit à la déconnexion concerne donc les moments en dehors des heures de travail.

Nous verrons à ce sujet que les règles encadrant le temps de travail sont complexes et comportent de nombreuses exceptions. Néanmoins, il s'agit ici de mesurer, de circonscrire les heures de travail dans le paysage juridique belge de manière précise afin de les utiliser comme métrique au droit à la déconnexion. Après cela, nous nous pencherons sur le droit européen en la matière. Ensuite, nous analyserons le régime des périodes de garde car il pourrait nous aider à appréhender les périodes de connexion en dehors du temps de travail. Enfin, nous nous pencherons sur l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019.

Nous ne reviendrons pas sur l'historique et l'évolution de la réglementation sur le temps de travail en Belgique dans ce mémoire. Cependant, il est à souligner que la raison pour laquelle le temps de travail a été encadré est la protection du bien-être du travailleur à la suite des excès de la révolution industrielle⁵⁰, motivation similaire qui pousse aujourd'hui différents pays à développer le droit à la déconnexion. A ce propos, la tendance a été vers une diminution de la durée du temps de travail.

Aujourd'hui, la nouvelle tendance qui apparaît est celle de la flexibilité avec notamment la volonté d'aménager des horaires individualisés et la démocratisation du télétravail. Cette dernière tendance, nous le verrons, comporte un sacré défi ; celui de trouver l'équilibre entre la flexibilité du travail, d'un côté, et du contrôle de celui-ci et de sa durée de l'autre⁵¹.

Section 2 : Cadre législatif en Belgique

En Belgique, en matière de temps de travail et de repos, il faut avoir égard à plusieurs législations qui vont être présentées succinctement et de manière non-exhaustive dans ce chapitre.

En premier lieu, il faut savoir que la durée du temps de travail est calculée différemment dans le secteur privé et dans le secteur public. Dans le secteur privé, les règles concernant les heures de travail sont établies par la loi du 16 mars 1971⁵² tandis que pour les travailleurs qui n'entrent

⁵⁰ F. KÉFER, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », *Revue de Droit Social* 1-2, 2021, p.195.

⁵¹ P. FOUBERT, A. VRIJSEN, *De nieuwe Europese Work-Life Balance-richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen*, R.D.S./T.S.R., 2020, p 17.

⁵² Loi du 16 mars 1971 sur le Travail, *M.B.*, 30 mars 1971.

pas dans le champ d'application de cette loi, notamment dans le secteur public, les dispositions régissant l'aménagement du temps de travail relèvent de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public⁵³.

Aux législations nationales ci-dessus, s'ajoute la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁵⁴. Cette directive vise à garantir des conditions de travail sûres et saines, ainsi qu'à promouvoir le bien-être des travailleurs au sein de l'Union européenne en réglementant divers aspects liés au temps de travail.

Sous-section 1 : Temps de travail et temps de repos : Définition

De manière binaire, tout ce qui n'est pas considéré comme étant du temps de travail est du temps de repos⁵⁵. La question de la durée du travail revêt une importance particulière, car elle touche directement à une question clé de ce mémoire : déterminer si le temps que passe un travailleur chez lui à rester disponible pour son employeur, répondre à des e-mails ou à effectuer des tâches est considéré comme du temps de travail.

La loi du 16 mars 1971 définit la durée du travail en son article 19, alinéa 2 comme étant : « Le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur ». La notion de « mise à disposition » est obscure et mérite que l'on s'y attarde.

Pour déterminer ce que recouvre cette notion, il est utile de consulter les travaux préparatoires de la loi du 15 juillet 1964 (celle-ci précédait la loi de 1971) sur la durée du travail dans le secteur privé et public de l'économie nationale⁵⁶ étant donné que la définition de la durée du travail lui a été reprise⁵⁷. Selon les travaux préparatoires, la notion de « mise à disposition » doit être comprise de la manière suivante : « Le travailleur est considéré comme effectuant un travail lorsqu'il est aux ordres de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier. Est donc exclu du temps de travail le temps de présence dont le travailleur peut disposer librement sans avoir à attendre un appel imprévu dont la possibilité

⁵³ Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.

⁵⁴ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.C.E.*, n°299, 18 novembre 2003 transposée en droit belge au sein de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. *M.B.*, 15 mars 2017.

⁵⁵ F. KÉFER, *op cit.*, p.196.

⁵⁶ Loi du 15 juillet 1964 sur la durée de travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, *M.B.*, 29 juillet 1964.

⁵⁷ F. KÉFER, *op cit.*, p.197.

continue le maintiendrait sans interruption à la disposition de l'employeur ou sans avoir à exercer une besogne accessoire (par exemple : surveillance) »⁵⁸.

Le temps de travail est également défini dans la directive 2003/88/CE en son article 2.1 qui le décrit comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ». Il est à noter que la directive définit également le temps de repos par la négation en son article 2.2 comme suit : « Toute période qui n'est pas du temps de travail ».

La définition du temps de travail par la directive diffère quelque peu de celle établie par la loi de 1971 car elle impose comme conditions non seulement la mise à disposition, mais également que le travailleur soit à son lieu de travail et qu'il soit dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Contrairement au droit européen, la loi belge de 1971 ne stipule pas expressément l'obligation de se trouver physiquement sur le lieu de travail. La durée du temps de travail est donc une notion plus large en droit belge qu'en droit européen⁵⁹.

De nombreuses décisions ont été prises dans des litiges concernant les gardes à domicile et les gardes dormantes que nous analyserons plus loin dans ce mémoire. Il est, en effet, nécessaire d'évaluer si le fait pour un travailleur d'être potentiellement contacté par son employeur via les nouvelles technologies de l'information et de la communication en dehors de ses heures de travail habituelles doit être considéré comme du temps de travail.

Sous-section 2 : Loi du 16 mars 1971 et Loi du 14 décembre 2000

Comme nous allons le voir, les dispositions concernant la durée de travail hebdomadaire varient en fonction des réglementations établies par la loi du 16 mars 1971, la loi du 14 décembre 2000 et la directive européenne 2003/88/CE.

En ce qui a trait au secteur public, l'article 8 de la loi du 14 décembre 2000 dispose que la durée du travail ne peut excéder 38 heures par semaine en moyenne sur une période de référence de 4 mois. Puisqu'il s'agit d'une moyenne, il est envisageable de travailler plus de 38 heures par semaine. Cependant, la loi fixe une limite maximale de 50 heures par semaine. Si la durée

⁵⁸ *Doc. parl.*, Sénat, 1963-1964, no 287, p. 19.

⁵⁹ L. BALLARIN, B. LANTIN, *Durée du travail : état des lieux après la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017, p. 34.

hebdomadaire moyenne de travail est dépassée, l'employeur doit accorder au travailleur un repos compensatoire correspondants aux dépassements de la limite hebdomadaire moyenne de travail sur une période de référence de 4 mois⁶⁰. Sauf dérogation, le travail dominical et le travail de nuit sont interdits⁶¹.

Les règles applicables dans le secteur privé sont plus complexes en raison du grand nombre de dérogations en vigueur. La durée hebdomadaire de travail est fixée à 38 heures par semaine⁶² mais la loi prévoit de nombreuses exceptions permettant aux travailleurs de dépasser 8 heures par jour et 38 heures par semaine⁶³. Ici également, sauf dérogation, le travail dominical⁶⁴ et le travail de nuit⁶⁵ sont interdits.

Les articles 24 et suivants de la loi du 16 mars 1971 autorisent la prestation d'heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail ou en cas de force majeure. Elles offrent la possibilité de prolonger le temps de travail, mais une limite de 11 heures par jour ou de 50 heures par semaine est tout de même fixé. Les dépassements ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine⁶⁶. En outre, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence⁶⁷.

Il est toutefois à noter que les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance ne sont ni soumis aux dispositions de la loi du 16 mars 1971⁶⁸ ni soumis à celles de la loi du 14 décembre 2000⁶⁹. Les règles applicables concernant ces derniers sont régies par l'arrêté-royal du 10 février 1965⁷⁰.

Les possibilités d'effectuer des heures supplémentaires et de « flexibiliser » les horaires de travail rendent difficile la mesure du temps de travail et donc l'application d'un droit à la

⁶⁰ Article 8, loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.

⁶¹ Article 7 et 10, loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.

⁶² Article 2, loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, *M.B.*, 15 décembre 2001.

⁶³ Article 20, loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971.

⁶⁴ Article 11 et 12, *op cit.*

⁶⁵ Article 35 et 36, *op cit.*

⁶⁶ Article 26 bis, *op cit.*

⁶⁷ Article 26 bis, *op cit.*

⁶⁸ Article 3, *op cit.*

⁶⁹ Article 5 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.

⁷⁰ A.R. du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail, *M.B.*, 12 février 1965.

déconnexion. Cependant, des solutions peuvent être trouvées afin de pouvoir établir les périodes de déconnexion. A ce sujet, les TIC peuvent être utiles pour mesurer le temps de travail et donc rendre effectif le droit à la déconnexion.

Sous-section 3 : Directive 2003/88/CE

En ce qui concerne la directive 2003/88/CE, celle-ci fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics⁷¹.

La durée de travail moyenne sur une période de sept jours ne peut pas dépasser quarante-huit heures, heures supplémentaires comprises⁷². Pour l'application de cet article, la période de référence ne peut pas dépasser quatre mois⁷³.

Les travailleurs bénéficient d'une période minimale journalière de repos de onze heures consécutives⁷⁴.

Certaines dérogations autorisent l'extension de la période de référence par convention collective mais la limite maximale est de 12 mois⁷⁵.

Il est à noter que certaines dérogations peuvent être prévues : « dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes »⁷⁶. Sont par exemple concernés « les cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome »⁷⁷.

Section 3 : Les périodes de garde

Sous-section 1 : Avant-propos

Les périodes de garde regroupent deux types d'hypothèses : les gardes dormantes et les gardes à domicile. La garde à domicile désigne la situation où le travailleur est chez lui mais doit rester disponible pour répondre à tout appel ou toute demande de son employeur. La garde dormante,

⁷¹ Article 1^{er} de 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, *J.O.C.E.*, L 299/9, 18 novembre 2003.

⁷² Article 6, *op cit.*

⁷³ Article 16, *op cit.*

⁷⁴ Article 3, *op cit.*

⁷⁵ Article 18, *op cit.*

⁷⁶ Article 17, *op cit.*

⁷⁷ Article 17, a), *op cit.*

quant à elle, concerne le cas où le travailleur est sur son lieu de travail, a la possibilité de se reposer, mais doit demeurer disponible en cas de besoin⁷⁸. L'hypothèse que nous allons analyser ici est celle des gardes à domiciles.

La problématique des périodes de garde a alimenté de nombreux débats et a fait l'objet de nombreuses évolutions jurisprudentielles tant au niveau national qu'eupéen car il n'existe pas de définition des périodes de garde dans la législation belge et européenne.

Il est pertinent de relier cette matière à notre question de recherche car il est crucial de déterminer si le fait pour un travailleur d'être contacté par son employeur via les nouvelles technologies de l'information et de la communication en dehors de ses heures de travail est considéré comme du temps de travail.

Nous allons donc déterminer dans cette section si cette situation peut être assimilée à une période de garde⁷⁹. Pour ce faire, nous allons analyser dans un premier temps l'évolution jurisprudentielle autour de la question des périodes de gardes. Ensuite, dans un second temps, nous examinerons dans quelle mesure et sous quelles conditions il est possible d'assimiler ces périodes à la problématique du mémoire.

Sous-section 2 : Saga judiciaire autour des périodes de garde

Comme nous l'avons déjà analysé, la directive 2003/ 88 définit le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »⁸⁰. La directive impose donc comme condition non seulement la mise à disposition mais également que le travailleur soit sur son lieu de travail et qu'il soit dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Cette définition rigide ne permet manifestement pas d'appréhender la problématique des périodes de garde et c'est pourquoi la Cour de justice de l'Union européenne a progressivement recouru à une interprétation téléologique lorsque des questions préjudicielles lui ont été soumises à ce sujet⁸¹. Au fil de ses décisions jurisprudentielles,

⁷⁸ L. BALLARIN, B. LANTIN, *op.cit.*, p.38.

⁷⁹ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, « Jurisprudence de la Cour de justice en matière de périodes de garde : essai de théorisation et rapprochements avec « le droit à la déconnexion » », in *Chroniques de droit social/ Sociaalrechtelijke chronieken* – Soc. Kron., 2022.

⁸⁰ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, J.O.U.E., L 299/9, 18 novembre 2003, art. 2.

⁸¹ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.*, p. 114.

certaines périodes de garde, sous certaines conditions, ont été considérées comme étant du temps de travail.

La première évolution jurisprudentielle s'est faite par l'arrêt du 3 octobre 2000 (arrêt *Simap*)⁸². Dans cet arrêt, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé qu'il fallait faire une différence entre les gardes effectuées par les médecins sur leur lieu de travail et les gardes qu'ils effectuent à leur domicile et pendant lesquelles ils doivent rester en permanence disponibles. La Cour a estimé que les gardes effectuées sur le lieu de travail doivent être considérées comme du temps de travail étant donné qu'elles répondent aux trois conditions énumérées ci-dessus. En revanche, les gardes à domicile ne constituent du temps de travail que s'il y a une prestation effective car les travailleurs « peuvent gérer leur temps avec moins de contraintes et se consacrer à leurs propres intérêts »⁸³.

La Cour a confirmé sa position dans l'arrêt *Jaeger*⁸⁴ : « Un médecin qui est obligé de se tenir à la disposition de son employeur sur le lieu déterminé par celui-ci, durant toute la durée de ses périodes de garde, est soumis à des contraintes sensiblement plus lourdes, puisqu'il doit demeurer éloigné de son environnement tant familial que social et bénéficie d'une latitude moindre pour gérer le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités. »⁸⁵. L'on aperçoit dans le choix de terminologie de la Cour, les prémices de la théorie des contraintes⁸⁶.

Ensuite, l'arrêt *Matzak*⁸⁷ est venu développer et préciser la problématique. Les faits sont les suivants : monsieur Matzak était un pompier volontaire à Nivelles. Il effectuait des périodes de garde durant lesquelles il devait rester disponible en tout temps, pouvant être appelé à tout moment. Il devait être capable de se rendre à la caserne dans un délai de 8 minutes en cas d'appel. Avec ces contraintes, monsieur Matzak ne disposait pas de la liberté de gérer son temps comme il le souhaitait.

Ces éléments ont amené la Cour à juger qu'« Au regard de telles contraintes, la situation de M. Matzak se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre » et

⁸² C.J.C.E., 3 octobre 2000 (*Simap*), C-303/98.

⁸³ C.J.C.E., 3 octobre 2000 (*Simap*), C-303/98, §.50.

⁸⁴ C.J.C.E., 9 septembre 2003 (*Jaeger*), C-151/02.

⁸⁵ C.J.C.E., 9 septembre 2003 (*Jaeger*), C-151/02, §65.

⁸⁶ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.* p. 114.

⁸⁷ C.J.U.E., 21 février 2018 (*Matzak*), C-518/15.

« dans ces conditions, il convient d’interpréter la notion de « temps de travail », prévue à l’article 2 de la directive 2003/88, dans le sens qu’elle s’applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s’y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes. »⁸⁸.

Cet arrêt permet pour la première fois de qualifier une période pendant laquelle un travailleur n’est pas sur son lieu de travail et n’effectue pas de prestation effective de temps de travail si des contraintes « sont de nature à limiter de manière objective les possibilités, pour le travailleur »⁸⁹ de disposer de son temps⁹⁰.

Finalement, ce sont deux arrêts du 9 mars 2021 qui consacreront la « théorie des contraintes ». Le premier arrêt concernait un technicien slovène qui était de garde en dehors de son lieu de travail et qui devait rester disponible ne lui laissant aucune possibilité de disposer de son temps et ce, même en l’absence de travail effectif⁹¹. Le second arrêt concernait un pompier allemand assurant un service de garde dont les contraintes l’empêchaient également de disposer librement de son temps⁹².

Dans ces conditions, la Cour énonce que : « relève de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, l’intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d’astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d’une nature telle qu’elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d’une période de garde déterminée n’atteignent pas un tel degré d’intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d’une telle période constitue du « temps de travail » »⁹³.

Les avocats Timmermans et Geerebaert définissent la « théorie des contraintes » comme « une théorie prétorienne en vertu de laquelle une période de garde doit être qualifiée de temps de

⁸⁸ C.J.U.E., 21 février 2018 (*Matzak*), C-518/15, §64 et 65.

⁸⁹ C.J.U.E., 21 février 2018 (*Matzak*), C-518/15, §63.

⁹⁰ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.*, p. 114.

⁹¹ C.J.U.E., 9 mars 2021 (radiotelevizija Slovenija), C-344/19.

⁹² C.J.U.E., 9 mars 2021 (Stadt Offenbach am Main), C-580/19.

⁹³ C.J.U.E., 9 mars 2021 (radiotelevizija Slovenija), C-344/19, §37 et 38.

travail lorsque le travailleur est soumis à des contraintes professionnelles ayant un impact objectif et très significatif sur ses possibilités de se consacrer à ses propres intérêts »⁹⁴. Trois conditions doivent être remplies afin de rencontrer cette théorie : des contraintes professionnelles, un impact objectif et un impact très significatif⁹⁵.

Sans approfondir l'étude de chacune de ces conditions dans ce mémoire, il apparaît donc que des contraintes liées à la période de garde ne suffisent pas à qualifier automatiquement la période comme étant du temps de travail. Il faut pour cela qu'elles aient un certain degré d'importance et une étude au cas par cas doit nécessairement être effectuée⁹⁶.

Sous-section 3 : Liens avec le droit à la déconnexion

Les périodes durant lesquelles un travailleur est susceptible d'être contacté par email, téléphone ou autre moyen de communication et reste disponible à la demande de son employeur, peuvent être assimilées, dans une certaine mesure, à des périodes de garde. Dans le cadre de la problématique du droit à la déconnexion, cela permettrait de qualifier cette situation d'hyperconnexion que peut subir un travailleur lorsqu'il est en dehors du cadre de l'horaire de travail habituel⁹⁷. Ces périodes durant lesquelles le travailleur reste disponible ou répond à des sollicitations professionnelles avec l'usage de TIC sont appelées « périodes de connexion » par les avocats Timmermans et Geerebaert⁹⁸. Nous utiliserons la même terminologie.

Deux situations doivent être différenciées dans les périodes de connexion. La première situation est celle où un employé effectue une prestation à la demande de l'employeur et la deuxième est celle où l'employé reste simplement disponible.

Dans la première situation, il faut effectivement compter cette période comme du temps de travail⁹⁹. Les TIC pourraient d'ailleurs être un outil approprié pour comptabiliser le temps de travail durant cette situation. La deuxième situation, quant à elle, pourrait être assimilée à une période de garde et nous pourrions dès lors appliquer la théorie des contraintes pour déterminer si oui ou non il s'agit de temps de travail.

⁹⁴ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.*, p. 115.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 115.

⁹⁶ C.J.U.E., 9 mars 2021 (radiotelevizija Slovenija), C-344/19, §49.

⁹⁷ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.*, p. 119.

⁹⁸ L. TIMMERMANS ET P. GEEREBAERT, *op cit.*, p. 119.

⁹⁹ B. TOMBEUR, « De smartphone en technostress, Het recht op deconnectie als antwoord? », in *Sociale Praktijkstudies*, nr. 2018/4, Mechelen, Kluwer, 2018, p. 12.

Il faudrait donc vérifier au cas par cas si les conditions de la théorie des contraintes sont remplies. Si c'est le cas, la période de connexion sera considérée comme du temps de travail et il faudra faire application des règles de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Cependant, il paraît peu probable que le fait de devoir rester disponible pour un employé à la demande de son employeur soit perçu comme une contrainte suffisante pour permettre de qualifier la période de connexion en temps de travail.

Il apparaît donc que la législation sur le temps de travail, bien qu'utile, ne permette pas de solutionner toute la problématique du droit à la déconnexion. En outre, les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance sont exclues du champ d'application¹⁰⁰. Cela nous amène à penser qu'une législation dédiée au droit à la déconnexion est nécessaire. Ce point sera développé plus loin dans ce mémoire.

Section 4 : Temps de travail et protection de la santé et de la sécurité du travailleur

Etant entendu que la législation encadrant la durée du temps de travail, seule, n'est pas suffisante pour appréhender la problématique du droit à la déconnexion dans son ensemble, il est peut-être judicieux de la mettre en parallèle de la législation sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il s'agit ici de se demander si ces normes permettent d'endiguer les problèmes de connexion des travailleurs afin de déterminer si les législations sur le droit à la déconnexion sont superflues, nécessaires ou insuffisantes.

La matière en question est principalement régie par la Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail¹⁰¹ qui a été transposée en droit belge par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail¹⁰².

Le principe fondamental est que : « Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires. L'employeur doit veiller à

¹⁰⁰ Article 3, §3, 1°, loi du 16 mars 1971 sur le travail, *M.B.*, 30 mars 1971.

¹⁰¹ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989.

¹⁰² Loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes¹⁰³ ».

Les articles 32/1 et suivants de la loi du 4 août 1996 qui concernent les « Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » nous intéressent particulièrement car ils mentionnent les obligations de prévention de l'employeur. Les risques psychosociaux sont définis 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. ».¹⁰⁴ L'obligation de prévention est donc conditionnée à l'existence d'un danger objectif sur lequel l'employeur peut avoir un impact. Un danger objectif s'apprécie selon « qu'un travailleur moyen, placé dans les mêmes circonstances, vivrait ces périodes de connexion anormalement »¹⁰⁵.

Il en découle que la situation d'un employé en période de connexion pourrait être considérée comme représentant un danger objectif si elle découle de la demande implicite ou explicite de l'employeur¹⁰⁶. Ce-dernier devrait dès lors adopter des mesures de prévention.

En conclusion, la législation sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs pourrait être une source pour appréhender le droit à la déconnexion en parallèle de la législation sur le temps de travail. Cependant, un droit à la déconnexion autonome et indépendant paraît plus adapté pour éviter de devoir faire des détours par d'autres législations. En outre, un cadre plus précis, plus protecteur, plus clair et plus symbolique est nécessaire pour rendre effectif le droit à la déconnexion.

¹⁰³ Article 6, 1 de la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989.

¹⁰⁴ Article 32/1 de la Loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996.

¹⁰⁵ L. TIMMERMANS ET P. GEERBAERT, *op cit.*, p. 121.

¹⁰⁶ L. TIMMERMANS ET P. GEERBAERT, *op cit.*, p. 121.

Section 5 : L'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 (arrêt CCOO)¹⁰⁷

L'importance de cet arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne réside dans son impact sur la régulation de la durée du temps de travail. Il revêt une importance particulière, car il peut contribuer au respect du droit à la déconnexion et permettre au travailleur d'avoir un recours effectif en cas de préjudice¹⁰⁸. En outre, il fait le lien avec le projet de directive européenne sur le droit à la déconnexion que nous analyserons dans le chapitre 5.

Sous-section 1 : Les faits

Les faits de cet arrêt concernent un litige entre le syndicat espagnol, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), et Deutsche Bank SAE. Le syndicat reprochait à la banque de ne pas disposer d'un système d'enregistrement du temps de travail permettant de contrôler la durée effective de travail de ses employés. Le droit espagnol n'exigeait pas cette condition. Seules les heures supplémentaires faisaient l'objet d'une obligation d'enregistrement. Selon le syndicat, « l'obligation d'établir un tel système d'enregistrement découle des articles 34 et 35 du statut des travailleurs, tels qu'interprétés à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et des articles 3, 5, 6 et 22 de la directive 2003/88 »¹⁰⁹. Une question préjudicielle a donc été posée par la juridiction espagnole afin de déterminer si la directive sur le temps de travail implique une obligation d'enregistrement du temps de travail¹¹⁰.

Sous-section 2 : Raisonnement de la Cour

La Cour fonde son raisonnement sur la nécessité d'assurer l'effectivité de l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹¹¹ et le respect de la directive 2003/88¹¹². Elle commence son argumentaire en rappelant que le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire est un droit fondamental : « Le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais

¹⁰⁷ CJUE 14 mai 2019, n° C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, « Arrêt CCOO ».

¹⁰⁸ F. ROBERT, *op cit.*, p. 22.

¹⁰⁹ CJUE 14 mai 2019, n° C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, (20).

¹¹⁰ A. HUYS, « De doorwerking van het CCOO-arrest: arbeidstijdregistratie als verplichting », in *Arbeidsrecht Journaal*, 2023, 5.

¹¹¹ Art. 31, §2, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. ».

¹¹² F. KÉFER, *op cit.*, p.215.

est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités »¹¹³. « Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos et empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail »¹¹⁴.

Par conséquent, il apparaît obligatoire de disposer d'un dispositif pour enregistrer les heures de travail. En effet, « en l'absence d'un tel système, il n'est possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires. Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par la directive 2003/88, en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive. »¹¹⁵.

La conclusion revêt un intérêt particulier, car la Cour stipule qu'il est nécessaire d'obliger les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée quotidienne du temps de travail¹¹⁶ et le justifie de la manière suivante : « 61. Cette conclusion est corroborée par les dispositions de la directive 89/391. Comme il ressort de l'article 1^{er}, paragraphes 2 et 4, de la directive 2003/88 et du considérant 3 de celle-ci ainsi que de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391, cette dernière directive trouve pleinement à s'appliquer en matière de périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la directive 2003/88.

62 À cet égard, l'instauration d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur relève de l'obligation générale, pour les États membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. En outre, un tel système est nécessaire pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction

¹¹³ CJUE 14 mai 2019, n° C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, §30.

¹¹⁴ *Ibidem*, §40.

¹¹⁵ *Ibidem*, §47-48.

¹¹⁶ F. ROBERT, *op cit.*, p. 23.

spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu à l'article 11, paragraphe 3, de cette directive, de demander à l'employeur qu'il prenne des mesures appropriées et de lui soumettre des propositions »¹¹⁷.

La Cour prescrit donc une obligation de mise en place d'un système d'enregistrement dans le chef de l'employeur et donc s'oppose à une réglementation d'un État membre qui n'imposerait pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail. Toutefois, il convient de souligner qu'une marge de manœuvre quant à la manière de mesurer le temps est laissée pour tenir compte des particularités propres à chaque secteur d'activité. Aucune méthode n'est imposée aux États membres¹¹⁸.

Sous-section 3 : Implications de l'arrêt

La première remarque qui peut être faite à propos de cet arrêt est qu'il est à contre-courant de la tendance des dernières années qui est de s'éloigner des systèmes de pointeuse, et autres systèmes du genre, perçus comme « symbole de contrôle et de méfiance, voire d'infantilisation »¹¹⁹. En outre, selon l'employeur, la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail entraverait le progrès vers une plus grande autonomie et flexibilité, et pourrait conduire à un contrôle jugé excessif de la part de l'employeur sur ses employés¹²⁰. Il faut cependant nuancer ce propos. Premièrement, l'arrêt CCOO garantit la liberté des États membres quant à la manière de mettre en place le système d'enregistrement du temps. Deuxièmement, s'il existe une obligation de mesurer le temps, elle est également soumise aux règles sur la protection de la vie privée et des données. Le système de comptabilisation du temps ne pourrait pas être utilisé pour des contrôles qui vont au-delà des heures de travail comme l'évaluation des performances des employés¹²¹. De plus, la progression de la flexibilisation du travail et de l'autonomie du travailleur a mené dans certains cas à une intensification du travail qui pousse certains observateurs à désirer un retour à la pointeuse ou un système similaire pour s'assurer du respect des heures de travail¹²².

¹¹⁷ CJUE 14 mai 2019, n° C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, §61-62.

¹¹⁸ F. KÉFER, *op cit.*, p.215.

¹¹⁹ *Ibidem*, p.216.

¹²⁰ CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL, *Arrêt avis de la Cour de justice du 14 mai 2019 (C-55/18)*, 25 octobre 2022, n° 2324.

¹²¹ A. HUYS, « De doorwerking van het CCOO-arrest: arbeidstijdregistratie als verplichting », in *Arbeidsrecht Journaal*, 2023, 21.

¹²² J. LE GOFF, *Du silence à la parole*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019, p. 529. In F. KÉFER, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », *Revue de Droit Social* 1-2, 2021, p. 216.

Les avancées technologiques actuelles pourraient d'ailleurs faciliter la mise en place d'un système de suivi des heures de travail précis et efficace¹²³.

La seconde remarque concerne l'application de l'arrêt dans l'ordre juridique belge. La Belgique n'est pas en conformité avec le droit européen sur ce point. En effet, la directive est dépourvue d'effet direct horizontal. En outre, les juges belges n'ont pas réussi à contourner l'absence d'effet direct horizontal en utilisant le principe d'interprétation conforme à l'exception de certains arrêts minoritaires¹²⁴. Certains ont plaidé pour un effet direct au travers de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte afin de garantir la mise en œuvre de l'obligation de mesurer le temps mais cela a été très peu suivi par les Cours et tribunaux.

La Belgique n'a pas adapté son droit national pour se mettre en conformité avec l'arrêt CCOO de la Cour de justice de l'Union européenne. Par le prisme du droit à la déconnexion, il semble que cela constitue un acte manqué. En effet, l'efficacité du droit à la déconnexion se conçoit difficilement en l'absence d'un système d'enregistrement des heures de travail afin de déterminer quand les périodes de déconnexion doivent avoir lieu. En outre, comme nous l'analyserons dans le chapitre 5, la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 relative au droit à la déconnexion préconise d'imposer aux Etats membres d'exiger un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée quotidienne du temps de travail en faisant le lien avec la jurisprudence de l'arrêt CCOO. Le législateur européen considère donc que ce dispositif doit être mis en parallèle au droit à la déconnexion pour lui apporter son efficacité.

¹²³ V. O. WYNANT, « La Cour de Justice impose un système d'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs », Lexgo.be, 2019, disponible sur : <https://www.lexgo.be/fr/actualites-et-articles/6022-la-cour-de-justice-impose-un-systeme-d-enregistrement-du-temps-de-travail-pour-les-travailleurs>.

¹²⁴ A. HUYS, « De doorwerking van het CCOO-arrest: arbeidstijdregistratie als verplichting », in *Arbeidsrecht Journaal*, 2023, 23.

Chapitre 4 : Le droit à la déconnexion en Belgique

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'analyse du droit à la déconnexion dans le secteur public ne sera pas faite. Néanmoins, à titre informatif, voici les lois en la matière¹²⁵ :

- Pour la fonction publique administrative fédérale, un article 7bis a été introduit par un arrêté royal du 2 décembre 2021 dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État.
- En Région wallonne, il faut avoir égard à l'article 12 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 décembre 2019 relatif au télétravail.
- Pour la Communauté française, c'est l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail, modifié par un arrêté du 27 janvier 2022 qui a trait au droit à la déconnexion.
- Pour la Communauté germanophone, l'article 13.2 de son règlement du 20 mars du 20 mars 2017 traite de la problématique.

Section 1 : Loi du 26 mars 2018

Sous-section 1 : Objectifs de la loi

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, en sa section 2 du chapitre 2 intitulée « Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux »¹²⁶, constitue une première avancée législative en lien avec la problématique du droit à la déconnexion en Belgique. L'objectif n'était pas d'établir un réel droit à la déconnexion, mais plutôt de mettre en place un droit à la discussion au sein du comité pour la prévention et la protection au travail afin d'améliorer divers aspects problématiques liés à l'hyperconnexion.

L'objectif de la section 2 de la loi du 26 mars 2018 est indiqué à l'article 16 qui justifie l'existence de cette section : « 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 [...]. »¹²⁷.

¹²⁵ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, in *Journal des Tribunaux du Travail*, 268-278. 2023, p. 5.

¹²⁶ Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

¹²⁷ Art. 16, loi du 26 mars 2018, relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale qui consacre cette avancée, *M.B.*, 30 mars 2018.

Les raisons d'être de la loi sont plus développées dans le projet de loi et nous permettent d'avoir une vue globale des motivations du législateur : « La société digitale a un grand impact sur l'organisation du travail dans les entreprises : smartphones, tablettes et communications internet sans fil omniprésents n'offrent pas seulement une plus grande accessibilité mais rendent aussi possible des travaux plus flexibles, aussi bien en ce qui concerne le lieu que le moment. Le télétravail et les autres formes de travail indépendants du temps et du lieu arrivent de plus en plus souvent. Les travailleurs restent ainsi plus souvent connectés, également en dehors des heures normales de bureau, ce qui peut estomper la frontière entre le travail et la vie privée. Dans la lutte contre le stress excessif au travail et le burn-out, et dans le cadre de ces nouvelles formes d'organisation du travail, cela fait partie d'une bonne politique du personnel de conclure des accords clairs sur l'utilisation des moyens de communication digitaux et la possibilité de déconnexion digitale. »¹²⁸. Les préoccupations présentées au chapitre 1^{er} de ce mémoire sont donc partagées par le législateur.

Il est également intéressant de faire un parallèle entre les objectifs de la loi de 2018 et ceux de la proposition de loi datant du 1^{er} décembre 2016 visant à modifier la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs pendant leur travail. Cette proposition de loi, qui avait été déposée par Catherine Fonck, sera finalement intégrée au projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion social¹²⁹. La proposition de loi justifiait la nécessité de légiférer en la matière en expliquant ceci : « 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. 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” »¹³⁰.

Il est donc intéressant de remarquer que les inquiétudes et risques énoncés au chapitre 1^{er} sont partagés par le législateur qui reconnaît la nécessité d'agir. Même si ces premières avancées législatives étaient insuffisantes, notamment, car elles ne créent pas un réel droit à la

¹²⁸ Projet de loi relative à la relance économique et à la cohésion sociale, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., 5^e sess. ord. 2017-2018, n° 54 - 2839/001, p. 137.

¹²⁹ E. CRUYSMANS, « La loi au secours de l'hyperconnectivité : vers la consécration d'un droit à la « déconnexion » », in *Auteurs & Media*, Vol. 2017, no 2, pp.199-200.

¹³⁰ Proposition de loi du 1^{er} décembre 2016 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, *Doc. parl.*, Chambre, sess. ord. 2016-2017, n° 54 - 2203/001.

déconnexion, elles furent une première étape vers une amélioration de la situation et une source d'encouragement.

Sous-section 2 : Contenu de la loi

Comme nous l'avions mentionné, la loi du 26 mars 2018 ne définit pas le droit à la déconnexion. Les travaux préparatoires disposaient cependant qu'il s'agit du « droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail »¹³¹.

Le champ d'application *ratione personae* de la loi est l'ensemble des travailleurs et des employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires¹³². Il s'agit donc des travailleurs et employeurs du secteur privé.

L'article 16 de la loi nous apprend que pour atteindre les objectifs énoncés ci-dessus, « l'employeur organise 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 numériques »¹³³. En absence de Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, la concertation se fait avec la délégation syndicale. En absence de délégation syndicale, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui participent à la concertation¹³⁴.

L'objectif de cette consultation est de fournir à l'employeur des suggestions pour améliorer le droit à la déconnexion de ses employés et ainsi garantir le respect des temps de repos et de préserver un juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

La fréquence de ces concertations n'a toutefois pas été précisée par la loi. Les travaux préparatoires justifient ce choix parce que « la nécessité d'une telle concertation diffère suivant les besoins de chaque entreprise. Il est indiqué de réinscrire ce point à l'ordre du jour du comité à chaque fois qu'il y a des changements importants dans l'entreprise qui ont rapport à

¹³¹ Proposition de loi du 1er décembre 2016 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, *Doc. parl.*, Chambre, sess. ord. 2016-2017, n° 54 - 2203/001, p. 3.

¹³² Art. 15, Loi du 26 mars 2018, relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

¹³³ Art. 16, Loi du 26 mars 2018, relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

¹³⁴ E. VERHAEGEN, *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline ?* Indic. soc. 2023, liv. 9, p. 3.

l'utilisation de (nouveaux) moyens de communication digitaux, ou peuvent avoir un impact sur l'équilibre entre travail et vie privée »¹³⁵.

Si à la suite de la concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail, un accord est trouvé, celui-ci peut être intégré dans le règlement de travail ou par la conclusion d'une convention collective de travail¹³⁶.

Sous-section 3 : Analyse critique de la loi du 26 mars 2018

Bien qu'encourageante, cette première législation sur le droit à la déconnexion est insuffisante. Le droit à la déconnexion décrit dans cette loi n'est pas un droit effectif. Il s'agit simplement d'un droit de discussion autour de la problématique des périodes de connexion et de déconnexion.

La terminologie utilisée n'est d'ailleurs pas contraignante. Le verbe pouvoir est utilisé : « Le Comité peut formuler » ou « Les accords peuvent être intégrés ». Aucune contrainte à l'égard de l'employeur ne peut être mise en œuvre. En effet, les potentiels accords trouvés à l'issue de la concertation ne doivent pas obligatoirement être intégrés dans le règlement de travail, ou par la conclusion d'une convention collective. Par ailleurs, un accord à l'issue de la concertation ne doit même pas obligatoirement être conclu.

La loi n'a prévu aucune sanction en cas de non-respect du droit à la déconnexion. Il pourrait y avoir une sanction indirecte en cas de non-respect du règlement de travail ou de la convention collective. Encore faudrait-il pour cela qu'un accord ait été trouvé et intégré étant donné que cela n'est pas obligatoire¹³⁷.

En outre, la loi est molle quand elle mentionne la fréquence même des concertations devant avoir lieu. Il est clair que des abus se produiraient. Certes, l'avocat Willy van Eeckhoutte explique ceci dans l'hypothèse où l'employeur n'organise pas de concertation¹³⁸ : « Is er een preventiecomité, dan maakt de werkgever die weigert regelmatig te overleggen over deconnectie, zich wellicht schuldig aan het misdrijf dat bestaat in het niet overgaan "tot de verplichte raadplegingen van voormeld comité volgens de gestelde regels" (art. 191, § 2, 4°,

¹³⁵ Projet de loi relative à la relance économique et à la cohésion sociale, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. repr., 5e sess. ord. 2017-2018, n° 54 - 2839/001, p. 138.

¹³⁶ Art. 17, Loi du 26 mars 2018, relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.

¹³⁷ E. VERHAEGEN, *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline ?* Indic. soc. 2023, liv. 9, p. 3

¹³⁸ *Ibidem*, p. 3.

van het Sociaal Strafwetboek). Maar overleggen betekent natuurlijk niet dat de werkgever of het personeel het standpunt van de andere moeten aanvaarden. Zijn beide geledingen het eens, dan gaat het maar over een voorstel of een advies. Dat is, in het algemeen de bevoegdheid van het comité (art. II.7-.2, 1^{ste} lid, Codex over het welzijn op het werk).

Als er geen preventiecomité is, begaat de werkgever alvast geen fout door het onderwerp niet op de agenda te plaatsen: er is geen (orgaan met een) agenda. En in een verplichting tot overleg met of raadpleging van de werknemers voorziet de wet niet.

En in ieder geval is er in geen enkel opzicht enige verplichting voor de werkgever voor deconnectie te zorgen. De beperkingen die hij daaromtrent heeft, zijn die van de arbeidsduur-, de vakantie- en de andere verlofregelingen. En natuurlijk ook de verplichting van goede werkgeverschap, die respect voor het evenwicht tussen werk en privéleven impliceert. »¹³⁹.

En conclusion, cette première version de la loi sur le droit à la déconnexion est largement insuffisante. Elle manque d'ambition dans son contenu et ses recommandations et n'est pas contraignante. Cette loi n'offre qu'un droit à la discussion ce qui est insuffisant au vu des enjeux. Dans ce sens, elle est essentiellement symbolique. La crise du coronavirus mettra en exergue ces insuffisances et poussera le législateur à se saisir à nouveau de la question.

Cette première loi aura toutefois eu le mérite d'être la première pierre à l'édifice et témoignera du fait que la problématique du droit à la déconnexion n'est pas oubliée par le législateur. Comme nous le verrons, elle aura également eu le mérite d'avoir un champ d'application plus large que la loi du 3 octobre 2022.

Section 2 : Loi du 3 octobre 2022

Le gouvernement fédéral a décidé de réformer le droit à la déconnexion dans le cadre plus large de la loi datant du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail¹⁴⁰, connue sous le nom de "Deal pour l'emploi".

¹³⁹ W. V. EECKHOUTTE, « *Wat bij disconnectie van de werkgever over deconnectie ?* », 2017, disponible sur : Jubel. [https://www.jubel.be/wat-bij-disconnectie-van-de-werkgever-over-deconnectie/#:~:text=Disconnectie%20over%20deconnectie&text=Is%20er%20een%20preventiecomit%C3%A9%20dan,de%20gestelde%20regels%E2%80%9D%20\(art.](https://www.jubel.be/wat-bij-disconnectie-van-de-werkgever-over-deconnectie/#:~:text=Disconnectie%20over%20deconnectie&text=Is%20er%20een%20preventiecomit%C3%A9%20dan,de%20gestelde%20regels%E2%80%9D%20(art.)

¹⁴⁰ Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.

Le texte porté par le Premier ministre, Alexander De Croo, le ministre de l'Économie et du Travail Pierre-Yves Dermagne et le ministre des PME et Indépendants, David Clarinval a débouché sur la loi du 3 octobre 2022, entrée en vigueur le 10 novembre 2022¹⁴¹.

L'ambition d'atteindre 80% de taux d'emploi d'ici 2030 en Belgique était au centre des préoccupations de cette réforme via une modernisation et à l'augmentation de la flexibilité du marché du travail¹⁴². La raison qui a poussé les ministres à envisager un droit à la déconnexion dans cette réforme est la crise du coronavirus qui a conduit à un large recours au télétravail. L'enjeu est de faire face aux nouveaux défis et aux nouvelles réalités de l'époque. Le droit à la déconnexion est envisagé dans le premier volet de la loi ayant pour objectif de flexibiliser le temps de travail¹⁴³.

Les dispositions concernant le droit à la déconnexion dans le « deal pour l'emploi » sont insérées dans la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement économique et de la cohésion sociale et viennent donc modifier sa section 2 du chapitre 2 intitulée « Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux ». Les articles 29 et 30 de la loi du 3 octobre 2022 modifient les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018, les articles 31 et 32 ajoutent des conditions et l'article 33 concerne la date d'évaluation des dispositions actuelles par le Conseil National du Travail (le 30 juin 2024).

Sous-section 1 : Champ d'application

L'article 29 (nouvel article 16) dispose ceci : « Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur 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 ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. »

¹⁴¹ Belga. (2022, 17 juin). Le gouvernement s'accorde définitivement sur le « deal pour l'emploi ». *La Libre.be*. <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2022/06/17/le-gouvernement-federal-saccorde-sur-le-deal-pour-lemploi-Z3FIXFQJURECNG235WQU2TN44/>

¹⁴² *Ibidem*.

¹⁴³ A. FRANÇOIS, « Le gouvernement s'accorde sur une réforme du marché du travail, en 4 piliers », VRT NWS, 15 février 2022.

Les employeurs qui sont visés par cette nouvelle législation sont donc ceux qui relèvent de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires¹⁴⁴. Il s'agit du secteur privé.

Le droit à la déconnexion tel qu'il est prescrit par la loi du 3 octobre 2022 modifiant la loi de 2018 ne s'adresse qu'aux entreprises qui comptent au moins 20 travailleurs¹⁴⁵. Les entreprises ne remplissant pas cette condition ne sont donc plus soumises à la loi de 2018.

La loi de 2022 et les travaux préparatoires sont silencieux quant à la manière de compter les travailleurs. En l'absence de cette précision, il faut considérer que le calcul est fait par unité¹⁴⁶. Il faut donc « vérifier qu'il existe au même moment vingt personnes qui ont conclu un contrat de travail avec l'employeur, peu importe que ces contrats soient conclus pour un temps plein ou un temps (très) partiel. Les travailleurs intérimaires ne sont pas comptés »¹⁴⁷.

Ensuite, comme nous l'avons mentionné, le droit à la déconnexion n'est toujours pas défini par la loi du 3 octobre 2022, ce que regrette le Conseil d'Etat¹⁴⁸ (voir infra). Les travaux préparatoires nous donnent toutefois l'objectif de ce droit à la déconnexion nous permettant de circonscrire quelque peu le champ d'application : « L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate »¹⁴⁹.

Les travaux préparatoires font également référence à la législation sur la durée du temps de travail et de l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée¹⁵⁰ : « Les modifications introduites par le présent projet renforcent les dispositions déjà existantes. Ces dispositions prévoient que les modalités du droit, pour le travailleur, à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise. À

¹⁴⁴ E. VERHAEGEN, *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline ?* Indic. soc. 2023, liv. 9, p. 5.

¹⁴⁵ Art. 29, loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.

¹⁴⁶ E. VETZ, *Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief*, or., liv. 10, p. 328.

¹⁴⁷ F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, op cit., p. 7.

¹⁴⁸ Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 299.

¹⁴⁹ Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 49.

¹⁵⁰ F. ROBERT., op cit., p. 10.

défaut de convention collective de travail, conclue au sein de l'entreprise, ces modalités et ce dispositif doivent être repris dans le règlement de travail. Ces nouvelles dispositions en matière de droit à la déconnexion ne portent préjudice ni au respect des règles en matière de durée du travail ni aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles que visées au Titre VII du Code du bien-être au travail. Le Comité a en effet notamment pour mission d'émettre des avis et de formuler des propositions sur la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan annuel d'action établis par l'employeur, leurs modifications, leur exécution et leurs résultats »¹⁵¹.

Il est donc indispensable d'envisager le droit à la déconnexion non seulement par ses dispositions qui lui sont propres, mais également de prendre en compte les législations déjà existantes, notamment sur le temps de travail. Il n'est donc pas pertinent d'appréhender le droit à la déconnexion de manière indépendante, il doit toujours être mis en parallèle avec d'autres législations car il s'apparente à un renforcement de ces législations¹⁵².

Sous-section 2 : Contenu de la loi

Comme l'indique le nouvel article 16 de la loi du 26 mars 2018, le droit à la déconnexion au travail doit faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et à défaut de convention collective de travail, les modalités du droit à la déconnexion doivent être reprises dans le règlement de travail.

Cependant, « lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil National du Travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. »¹⁵³

Les modalités et le dispositif du droit à la déconnexion doivent, au minimum, prévoir¹⁵⁴ :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;

¹⁵¹Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 18.

¹⁵² F. ROBERT, *op cit.*, p. 10.

¹⁵³ Art. 32, loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.

¹⁵⁴ Art. 30, *op cit.*

- les 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.

Le but ici est d'établir des règles concrètes au sein de chaque entreprise pour assurer le respect du droit à la déconnexion. Les travaux préparatoires nous indiquent des exemples de mesures tout en laissant la liberté à chaque entreprise de déterminer quel dispositif est le plus adapté. Il peut être question : « de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate. »¹⁵⁵

La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi¹⁵⁶.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion par les entreprises qui rentrent dans le champ d'application devait être officiellement obligatoire depuis le 1er janvier 2023¹⁵⁷. Cependant, le SPF Emploi a convenu d'un report de 3 mois. La mise en œuvre des modalités est donc obligatoire depuis le 1er avril 2023.

Sous-section 3 : Analyse critique de la loi du 3 octobre 2022

§1^{er} : Quant à l'absence de définition

L'absence de définition du droit à la déconnexion rend difficile de cerner précisément la portée de la loi. Le conseil d'Etat a émise un avis critique sur ce sujet lors de l'examen du projet de loi. Le Conseil d'Etat dit ceci : « On n'aperçoit pas clairement la portée précise du droit à la déconnexion, telle qu'elle est visée dans le régime en projet. La question se pose plus particulièrement de savoir si l'intention n'est pas tant d'instaurer un droit proprement dit, qui

¹⁵⁵Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 49.

¹⁵⁶ Art. 31, loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.

¹⁵⁷ *Ibidem*.

est nouveau dans la législation sur le travail, que de mettre en place un régime qui ne vise qu'à permettre de donner un contenu plus précis au cadre légal et réglementaire existant en matière de conditions de travail et de protection de celui-ci, le législateur jugeant ce cadre insuffisant au regard de ce que l'exposé des motifs définit comme la « connexion permanente », engendrée par l'utilisation croissante des outils numériques, «qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Cette ambiguïté a des conséquences pour l'exactitude de la définition de la «déconnexion» visée dans l'avant-projet en ce sens qu'elle peut éventuellement donner une image faussée de ce régime dans la mesure où celui-ci doit être compris comme étant exclusivement la concrétisation plus poussée de principes qui découlent déjà du cadre du droit du travail légal et réglementaire existant, plutôt que comme l'introduction d'un nouveau «droit» à la déconnexion au sens propre du mot. Par ailleurs, l'ambiguïté précitée se répercute sur le plan de l'appréciation ou de l'adéquation des instruments légaux permettant de régler la déconnexion visée dans l'avant-projet et sur la mesure dans laquelle le soin de régler ce régime, par exemple, peut être laissé, en tout ou en partie, à la concertation collective. »¹⁵⁸

L'absence de définition nous plonge dans une certaine obscurité quant à déterminer la portée de ce droit à la déconnexion. Le Conseil d'Etat expose clairement cette ambiguïté. Il n'est pas aisé de déterminer si ce droit à la déconnexion est un droit à part entière ou s'il ne vient que renforcer les réglementations existantes. La Loi ne permet pas de déterminer si la volonté est de créer un nouveau droit subjectif ou simplement de conforter des droits existants. Il est vrai qu'à l'analyse, il s'agit principalement d'un renforcement du cadre existant mais il aurait été de toute évidence judicieux de lever cette ambiguïté dans la loi elle-même¹⁵⁹¹⁶⁰.

§2 : Quant à l'ambiguïté sur la portée du champ personnel

« L'ambiguïté a probablement aussi des conséquences pour la définition du champ d'application du régime en projet »¹⁶¹. Une autre conséquence de l'absence de définition est l'incertitude quant à l'étendue du champ personnel de la loi. La loi vise-t-elle tous les travailleurs, y compris ceux qui sont investis d'un poste de confiance

¹⁵⁸ Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, pp. 299-300.

¹⁵⁹ F. ROBERT, *op cit.*, p. 20.

¹⁶⁰ F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, *op cit.*, p. 8.

¹⁶¹ Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 300.

ou de direction, ainsi que les télétravailleurs, ou seulement ceux qui sont soumis à un horaire de travail ?¹⁶²

Pour essayer de trouver une réponse à cette question, Madame Kéfer, professeur ordinaire à l'ULiège, raisonne en reprenant l'article 30 de la loi du 3 octobre 2022 (nouvel article 17 de la loi du 26 mars 2018) qui énumère les modalités et le dispositif du droit à la déconnexion qui doivent être prévus :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assurent 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.

A la lecture de ces modalités, nous nous apercevons que les deux premiers tirets font office de renforcement des mesures régissant le temps de travail et le temps de repos tandis que le troisième tiret, pour sa part, est d'ordre préventif. A l'analyse des deux premiers tirets, il est difficile de déterminer quels travailleurs sont visés étant donné l'absence de définition du droit à la déconnexion¹⁶³.

Le premier tiret concerne la joignabilité des travailleurs en dehors de leurs horaires de travail. Les mesures autour de la joignabilité seraient donc limitées aux travailleurs soumis à un horaire de travail. Le deuxième tiret vise plutôt à résoudre le problème du télétravail à débordement et concernerait donc tous les travailleurs étant donné l'absence de mention d'horaire de travail¹⁶⁴.

Pour résumer, les mesures qui ont trait à la joignabilité en dehors du temps de travail ne concerneraient que les travailleurs soumis à un horaire de travail et donc excluraient les membres investis d'un poste de confiance ou de direction. En effet, les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance ne bénéficient pas d'une limitation légale de la durée quotidienne hebdomadaire de travail¹⁶⁵ mais restent soumis à la réglementation du travail

¹⁶² F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, op cit., p. 8.

¹⁶³ *Ibidem*.

¹⁶⁴ *Ibidem*.

¹⁶⁵ Art. 3, §3, 1°, loi sur le Travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.

dominical, des jours fériés et des vacances annuelles. Cela ne serait pas le cas pour les mesures du deuxième tiret qui auraient un champ d'application personnel plus large étant donné qu'aucune mention d'horaire de travail n'est faite.

Cependant, la loi est silencieuse sur cette ambiguïté qui nous amène à pouvoir interpréter différemment la portée du champ d'application des mesures du premier et du deuxième tiret. Nous verrons qu'une majorité de conventions collectives sectorielles adoptent l'interprétation restreinte et excluent les membres du personnel investis d'un poste de confiance ou de direction pour toutes les mesures¹⁶⁶. En outre, nous le verrons, le fait de prendre l'interprétation restreinte ne correspond pas à ce qui est attendu de la résolution européenne du 21 janvier 2021.

En ce qui concerne les télétravailleurs, « il n'est pas mis en doute que la réglementation des jours fériés et des vacances annuelles est applicable aux télétravailleurs, ne serait-ce que parce qu'elle l'est aux travailleurs à domicile. Il n'y a dès lors aucun obstacle à considérer que les télétravailleurs – même dans l'interprétation selon laquelle ils ne sont pas soumis à un horaire de travail - sont visés par les dispositions sur le droit à la déconnexion, et ce d'autant que c'est avant tout ces travailleurs-là que le législateur avait en vue lors de l'élaboration de la loi »¹⁶⁷.

§3 : Quant à l'exigence de minimum 20 travailleurs

La loi du 3 octobre 2022 réduit le champ d'application établi par la loi du 26 mars 2018 en ce qu'elle se limite aux seules entreprises d'au moins vingt travailleurs. Pour rappel, toutes les entreprises qui entraient dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 étaient visées par la loi de 2018. Depuis la réforme de 2022, des entreprises qui étaient dans le champ d'application de la loi de 2018 dans sa première version en sont dorénavant sorties.

Le Conseil d'Etat a rendu un avis particulièrement critique sur ce seuil de vingt travailleurs : « Peut-on par exemple justifier que seuls les travailleurs d'entreprises occupant vingt travailleurs ou plus relèvent du champ d'application du régime en projet s'il s'agissait d'un nouveau "droit" à la déconnexion, ce qui implique que les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs seraient privés de ce droit ? Si le régime en projet visait simplement à concrétiser davantage le cadre légal et réglementaire qui existe déjà, la différence de traitement opérée entre les entreprises occupant vingt travailleurs ou plus et les autres entreprises pour lesquelles une protection adaptée ou spécifique en matière de déconnexion

¹⁶⁶ F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, op cit., p. 9.

¹⁶⁷ *Ibidem*, p. 11.

n'est pas prévue nécessiterait assurément une autre justification »¹⁶⁸. Le Conseil d'Etat déclare ensuite que cette situation peut soulever des problèmes au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution.

Quelles sont alors les raisons qui justifient d'avoir établi un tel plancher ? L'avocate Ester Vets s'est penchée sur la question et explique ceci : « En ce qui concerne la justification de ce seuil de vingt travailleurs, le ministre Pierre-Yves Dermagne avait déclaré lors du débat d'actualité sur le deal pour l'emploi que cette mesure ne concernait que les entreprises occupant plus de vingt travailleurs parce que son application dans les très petites entreprises s'avère plus complexe. Il avait par ailleurs été avancé que ce seuil était justifié par l'absence d'organes de concertation dans les petites sociétés et par la procédure jugée trop lourde pour les petites entreprises. Le Conseil d'Etat a toutefois soulevé que ce seuil pourrait poser problème au niveau du principe d'égalité garanti par la Constitution, étant donné que la justification nécessaire de ce seuil fait défaut. La procédure de modification du règlement de travail exige en effet, même en l'absence d'organes de concertation, l'implication des travailleurs ou de leurs délégués, et il n'est par ailleurs pas démontré que l'avantage de la simplification procédurale est raisonnablement proportionné au désavantage éventuel pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs. On peut par ailleurs noter que ces petites entreprises occupant moins de vingt travailleurs sont elles aussi tenues de respecter les mêmes obligations en matière de bien-être et de temps de travail, auxquelles le droit à la déconnexion est lié. »¹⁶⁹

Les deux arguments du Ministre Pierre-Yves Dermagne pour justifier le seuil de vingt travailleurs sont insuffisants. L'absence de comité de concertation ne change rien au fait que la procédure de modification du règlement de travail implique d'associer les travailleurs et leurs délégués. Ensuite, les avantages concernant la simplification administrative ne sont pas nécessairement proportionnels aux désavantages potentiels de l'absence de législation sur le droit à la déconnexion¹⁷⁰. De plus, « ces arguments ne sont pas pertinents lorsque la matière est réglée par une convention collective de travail sectorielle ou nationale »¹⁷¹.

¹⁶⁸ Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 300.

¹⁶⁹ E. VETS, « Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief », *Or.*, 2022, liv. 10, p. 328 in E. VERHAEGEN, *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline ?* Indic. soc. 2023, liv. 9, p. 4.

¹⁷⁰ F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, *op cit.*, p. 7.

¹⁷¹ Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 301.

Par un avis du Conseil national du Travail, les membres représentant les organisations de travailleurs déplorent également que les PME de moins de 20 travailleurs soient exclues du champ d'application de la loi¹⁷².

Le Centre d'Études Jacques Georgin (CEG), centre d'éducation permanente reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, a pareillement émis un avis négatif quant à ce seuil de 20 travailleurs¹⁷³.

Il apparait à la lecture de ces nombreux avis qu'il est difficilement compréhensible et tout à fait regrettable d'avoir réduit le champ d'application de la loi du 26 mars 2018.

§4 : Quant à l'absence de dispositif contraignant

Au premier regard, la loi de 2018 dans sa nouvelle version paraît plus contraignante que la précédente. En effet, elle est plus directive et affiche un ton plus autoritaire sur les démarches à mener. Auparavant tenue à une simple obligation de concertation sociale régulière au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur est désormais contraint de conclure un accord à la suite de cette concertation¹⁷⁴. Cependant, tout comme dans la version antérieure de la loi, aucun dispositif, aucune sanction civile ou pénale n'a été prévue afin de rendre effective la loi.

Il y a une absence de dispositif contraignant à deux niveaux : en cas de méconnaissance du droit à la déconnexion dans le chef de l'employeur et s'il y a une absence d'accord au niveau de la convention collective ou de la modification du règlement de travail.

Dans le premier cas, en cas de méconnaissance du droit à la déconnexion, la loi ne prévoit pas par elle-même de sanction. Certes, la responsabilité contractuelle de celui qui ne respecte pas son obligation contenue dans un règlement de travail ou dans une convention collective peut être engagée. Certes, le non-respect du droit à la déconnexion par l'employeur pourrait être qualifié d'infraction à l'article 189 du code pénal social en cas de convention collective rendue obligatoire par le Roi. La violation de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ou du Code du bien-être au travail pourraient être sanctionnées, à condition que les conditions légales soient remplies¹⁷⁵.

¹⁷² Avis du Conseil National du 20 avril 2022, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 565.

¹⁷³ V. KUMEKA, C. VERBIST, *Le droit à la déconnexion, Analyse du cadre juridique belge et européen, Réflexions sur l'effectivité de ce droit*, Centre d'études Jacques Georgin, 2023, p. 12.

¹⁷⁴ V. DE GREEF, « Déconnexion au travail, de la soft law vers la hard law en Belgique », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2023, p. 248.

¹⁷⁵ F. KEFER, *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, *op cit.*, pp. 17-18.

De la même manière que pour le second cas, aucune sanction n'est prévue si les négociations n'aboutissent pas à une convention collective ou à la modification du règlement de travail (lorsqu'aucune convention collective (sous-)sectorielle n'a été adoptée)¹⁷⁶. Une étude d'Acerta datant du premier avril 2024 révélait d'ailleurs que seulement 48% des entreprises étaient en ordre alors que cela devait être le cas depuis le premier avril 2023¹⁷⁷.

En résumé, la loi ne prévoit aucune sanction directe, automatique et indépendante en cas de non-respect du droit à la déconnexion. Cela signifie qu'en cas de manquement au droit à la déconnexion, il est nécessaire de recourir à d'autres lois, si les conditions le permettent. De plus, l'absence de sanctions en cas de non-accord sur le droit à la déconnexion est sans aucun doute l'une des raisons pour lesquelles, un an après sa mise en place, plus de la moitié des entreprises ne sont pas en conformité.

Section 3 : Analyse de conventions collectives de travail

La législation demeure imprécise quant au contenu précis du droit à la déconnexion, si ce n'est qu'elle doit, au minimum, contenir¹⁷⁸ :

- « les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- 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 ;
- 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. »¹⁷⁹

Comme nous l'apprennent les travaux préparatoires, « L'objectif est de fixer au sein de chaque entreprise les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors

¹⁷⁶ *Ibidem*, p. 18.

¹⁷⁷ C. DEMELENNE, « Droit à la déconnexion : un an plus tard, tous les employeurs ne sont pas encore en ordre », 2024, disponible sur : *lavenir.net*. <https://www.lavenir.net/actu/2024/04/06/droit-a-la-deconnexion-un-an-plus-tard-tous-les-employeurs-ne-sont-pas-encore-en-ordre-ENPBJWPDZND5BEFOXOZC34RDEM/>

¹⁷⁸ E. VERHAEGEN, *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline ?* Indic. soc. 2023, liv. 9, p. 6.

¹⁷⁹ Art. 30, loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.

des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate »¹⁸⁰.

La plupart des conventions collectives sectorielles sont standardisées. Elles sont le plus souvent basées sur des modèles qui circulent sur différents sites internet. Beaucoup d'entre elles sont donc similaires¹⁸¹. Il est à noter que de nombreuses conventions collectives sont supplétives et ne s'appliquent donc que si l'entreprise n'a pas adopté les modalités prévues par la loi¹⁸². Dans la présente section, nous allons analyser certains passages de conventions collectives.

Dans la commission paritaire de l'industrie textile (CP 120), une convention collective de travail relative au droit à la déconnexion a été conclue le 2 mars 2023¹⁸³, nous pouvons y trouver les modalités pratiques concrètes inspirées des travaux préparatoires :

- « En dehors des horaires qui leur sont applicables, les ouvriers ne sont pas obligés d'être joignables par l'employeur (supérieurs, collègues, subordonnés), Cela implique notamment qu'en dehors des heures de travail, les ouvriers ne sont pas obligés de répondre à des e-mails, messages, appels téléphoniques ou autres formes de communication liée au travail, ni d'effectuer ou de suivre des tâches, De même, ils ont le droit de se détacher et de se déconnecter du flux d'information et de communication numérique professionnel en dehors des heures de travail, pendant le week-end, les jours fériés et les jours de congé, ainsi que durant les périodes de suspension de leur contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour l'ouvrier. »

Dans la convention collective de travail du 21 mars 2023 adoptée par la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (n° 136) ainsi que dans bons nombres d'autres conventions collectives, les outils numériques non-officiels sont bannis¹⁸⁴ :

- « On entend par "outils numériques" : les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipeurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des e-mails, des messages vocaux, des vidéos et des messages et de faire usage ou d'avoir accès à l'intranet, l'extranet et à des applications comme Messenger,

¹⁸⁰Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p. 49.

¹⁸¹ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, *op cit.*, p. 7.

¹⁸² *Ibidem*, p. 14.

¹⁸³ Convention collective de travail du 2 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, adoptée par la commission paritaire de l'industrie textile (n° 120), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 juillet 2023, *M.B.*, 17 juillet 2023.

¹⁸⁴ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, *op cit.*, p. 15.

WhatsApp, Facebook, Twitter, LinkedIn, etc. (cette énumération n'est pas limitative). En aucun cas, l'employeur n'encouragera l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres. »¹⁸⁵

Dans la Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes, nous pouvons lire que les membres du personnel de direction et de confiance sont explicitement exclus du champ d'application.

- « La présente convention collective de travail supplétive s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant au champ d'application de la Sous-commission paritaire des compagnies aériennes, à l'exception des entreprises occupant moins de 20 travailleurs et à l'exclusion du personnel de direction et des cadres tels que définis dans la législation relative aux élections sociales et les personnes de confiance telle que définie par l'AR du 10 février 1965. »¹⁸⁶

Il n'est jamais fait mention de sanction, de recours ou de compensation en cas de violation du droit à la déconnexion. Il est la plupart du temps simplement précisé que :

- « Le (la) travailleur(se) ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal. »¹⁸⁷

De manière intéressante, d'autres conventions ajoutent que les travailleurs qui restent connectés ne peuvent pas recevoir de traitement de faveur par leur employeur¹⁸⁸. C'est notamment le cas de la convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution :

- « Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes. § 3. En aucun cas, l'employeur n'encouragera l'utilisation

¹⁸⁵ Conventions collectives de travail du 21 mars 2023 adoptées respectivement par la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (n° 136), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023, *M.B.*, 10 août 2023.

¹⁸⁶ Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

¹⁸⁷ Convention collective de travail supplétive du 28 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

¹⁸⁸ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, *op cit.*, p. 14.

d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres. »¹⁸⁹

En ce qui concerne la modalité concernant les formations et les actions de sensibilisation de l'article 17, 3^e tiret, les termes choisis sont généralement laconiques (« les employeurs s'engagent ») et laissent craindre des négligences de la part des employeurs. Une nouvelle fois, des sanctions en cas de non-respect ne sont pas prévues. La convention collective de travail prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes en donne un bon exemple :

- « Les employeurs s'engagent à incorporer dans l'offre de formation au niveau de l'entreprise une initiative sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...) ; Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'entreprise à l'intention des managers et de l'ensemble des collaborateurs en vue de les informer au sujet des risques, des enjeux et des bonnes pratiques en rapport avec l'utilisation des outils numériques. Il est important qu'il soit clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter. »¹⁹⁰

Chapitre 5 : Le droit à la déconnexion en Europe

La problématique du droit à la déconnexion n'est pas limitée à la Belgique. Les phénomènes d'hyperconnexion sont généralisés.

Un rapport d'Eurofound permet de réaliser que la majorité des pays d'Europe partagent des difficultés dans ce domaine. Le rapport passe en revue de nombreux pays et le constat est le suivant : « A large-scale survey on working time in Germany found that 22% of workers stated that they were expected to remain available for queries from managers and colleagues outside their working hours (BAuA, 2022). Similarly, up to 24% of Finnish employees said that they were contacted on a daily (4%) or weekly (20%) basis outside working time on matters related to work (Keyriläinen, 2021). Almost twice as many workers in Austria as in Finland (44%) reported making themselves available for their employer at times when they would not usually work (IFES, 2020). In Greece, almost one third (32%) of workers reported that they felt

¹⁸⁹ Convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 *M.B.*, 10 août 2023.

¹⁹⁰ Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

compelled by their employer to remain available outside working hours (Nikos Poulantzas Institute, 2021 »¹⁹¹.

Face à ces résultats, le législateur européen a décidé d'intervenir afin de développer le droit à la déconnexion. A cet égard, les initiatives européennes sont très intéressantes à analyser afin de les mettre en parallèle avec la législation belge.

Section 1 : Accord-cadre du 22 juin 2020

Le 22 juin 2020, un accord-cadre relatif à la numérisation¹⁹² a été signé par l'association des employeurs d'entreprises privées BusinessEurope, l'association des employeurs d'entreprises privées, le CEEP (Centre européen des employeurs et entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général), SMEunited (Association européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises) et CES (Confédération européenne des syndicats). Le champ d'application de l'accord-cadre couvre donc tous les travailleurs et employeurs du secteur public et du secteur privé de l'ensemble des domaines d'activité économique¹⁹³.

L'accord-cadre a été adopté dans un contexte de crise du coronavirus où la numérisation présente certes des opportunités pour le monde du travail et la société dans son ensemble en offrant notamment la possibilité d'améliorer la compétitivité des entreprises, de créer de nouveaux emplois et d'améliorer les conditions de travail mais comporte également des risques pour certains emplois et rend difficile un équilibre entre le temps de travail et le temps de repos du travailleur. L'accord-cadre a ainsi pour but d'aider les Etats membres à relever ces nouveaux défis liés au numérique¹⁹⁴.

Quatre enjeux sont pointés par cet accord : les compétences digitales et la sécurité de l'emploi, les modalités de connexion et de déconnexion, l'intelligence artificielle et la garantie du principe de contrôle par l'humain et, enfin, le respect de la dignité humaine et la surveillance¹⁹⁵.

Pour ce qui est de la problématique liée aux modalités de connexion et de déconnexion, qui est l'enjeu qui nous concerne dans ce mémoire, des objectifs et des recommandations utiles ont été faits.

¹⁹¹ EUROFOUND, *Right to disconnect : Implementation and impact at company level*, 30 novembre 2023, p. 3.

¹⁹² Accord-cadre des partenaires sociaux européens du 22 juin 2020 relatif à la transformation numérique.

¹⁹³ E. BAYO, *op cit*, p. 25.

¹⁹⁴ E. BAYO, *op cit*, p. 26.

¹⁹⁵ Accord-cadre des partenaires sociaux européens du 22 juin 2020 relatif à la transformation numérique.

Les objectifs sont essentiellement de respecter les temps de repos et de préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle¹⁹⁶.

Les recommandations, quant à elles, peuvent être résumées en trois points : « Prévenir l'isolement des travailleurs par des procédures d'alerte, des échanges réguliers avec le manager et des mesures de prévention en cas de travail à distance ; Définir les modalités de connexion et de déconnexion par des règles et informations communiquées aux salariés sur les horaires de connexion respectant le temps de travail ; Evaluer la charge de travail et l'adaptation de l'organisation du travail et s'assurer de pouvoir soutenir les modalités de connexion et de déconnexion définies dans l'entreprise »¹⁹⁷.

Par cet accord-cadre, il ne s'agissait donc pas d'insérer un véritable droit à la déconnexion mais d'éveiller les consciences des Etats membre au sujet de cette problématique en préconisant des mesures préventives. En outre, cet accord est un « accord-cadre autonome ». Par conséquent, il n'est pas contraignant et sa mise en œuvre au niveau national relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Ces derniers sont donc libres de s'inspirer des recommandations afin de les implémenter aux règles existantes¹⁹⁸.

Section 2 : Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021

Sous-section 1 : Objectifs et champ d'application

La résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 relative au droit à la déconnexion préconise l'adoption d'une directive contraignante afin d'harmoniser le droit européen en matière de droit à la déconnexion suite à la place toujours plus importante des outils numériques, y compris des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le monde du travail¹⁹⁹.

Il est une nouvelle fois reconnu de nombreux avantages à la numérisation du travail, notamment en termes de productivité, d'autonomie et de flexibilité. Cependant, « le recours de plus en plus fréquent aux outils numériques à des fins professionnelles a donné naissance à une culture de «connexion en permanence», «toujours en ligne» ou «constamment disponible», qui peut avoir

¹⁹⁶ *Ibidem*.

¹⁹⁷ E. BAYO, *op cit.*, p. 26.

¹⁹⁸ ANACT, « Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique », 2022, disponible sur : <https://www.anact.fr/accord-europeen-sur-la-transformation-numerique-des-entreprises-pour-un-dialogue-social>.

¹⁹⁹ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, *J.O.U.E.*, C 456/161, 21 janvier 2019., Considérant 1.

un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions de travail équitables, dont une juste rémunération, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale et la sécurité au travail et le bien-être, ainsi que sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en raison de l'incidence disproportionnée de ces outils sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui sont généralement des femmes; que le passage au numérique devrait être guidé par le respect des droits de l'homme ainsi que des valeurs et droits fondamentaux de l'Union et avoir une incidence positive sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail »²⁰⁰. En outre, cet état de fait s'est accentué durant la crise du coronavirus et a changé durablement les habitudes dans le monde du travail²⁰¹.

Les premiers considérant de la proposition de directive listent également l'ensemble des dispositions européennes qui consacrent les droits fondamentaux des travailleurs²⁰². Ensuite, le Parlement européen va jusqu'à parler du droit à la déconnexion comme « un droit fondamental qui fait partie intégrante des nouveaux schémas de travail dans cette nouvelle ère du numérique » et que ce « droit devrait être considéré comme un instrument majeur de la politique sociale à l'échelle de l'Union en vue de garantir la protection des droits de tous les travailleurs »²⁰³. Nous reviendrons plus loin sur la question de savoir si le droit à la déconnexion peut être perçu comme un droit fondamental.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la proposition de directive ne possède pas réellement d'une définition du droit à la déconnexion en tant que tel mais elle définit la « déconnexion » comme « le fait de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail au moyen d'outils numériques, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail ». En revanche, la directive décrit le droit à la déconnexion par ses objectifs « 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

²⁰⁰ *Ibidem*, Considérant C.

²⁰¹ *Ibidem*, Considérant E.

²⁰² *Ibidem*, Considérants 2 et 3.

²⁰³ *Ibidem*, Considérant E.

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 »²⁰⁴.

Le champ d’application de la proposition de directive est large. Il vise à la fois les travailleurs du secteur privé et public, sans distinction de leur statut et de leur régime de travail²⁰⁵.

Sous-section 2 : Contenu

La proposition de directive contient quatorze articles. Elle est, nous le verrons, bien plus complète et ambitieuse que la législation belge. Une analyse succincte du contenu de la proposition de directive va être faite avant de passer à son analyse dans la prochaine section.

La proposition de directive cite des obligations à charge de l’employeur. C’est notamment le cas de l’article 3 qui reprend trois mesures jugées essentielles pour garantir un droit à la déconnexion. Les Etats membres doivent veiller à ce que les employeurs :

- « prennent les mesures nécessaires pour fournir aux travailleurs les moyens d’exercer leur droit à la déconnexion.
- mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, dans le respect du droit des travailleurs au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel. Les travailleurs peuvent demander et obtenir l’enregistrement de leurs temps de travail.
- mettent en œuvre le droit à la déconnexion d’une manière équitable, licite et transparente. »²⁰⁶

L’article 4 concerne les mesures de mises en œuvre du droit à la déconnexion. Il faut que les modalités « soient adoptées, après consultation des partenaires sociaux au niveau pertinent, pour permettre aux travailleurs d’exercer leur droit à la déconnexion et à ce que les employeurs mettent en œuvre ce droit d’une manière équitable et transparente »²⁰⁷

²⁰⁴ *Ibidem*, Considérant 10.

²⁰⁵ Art. 1^{er}, proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le droit à la déconnexion.

²⁰⁶ Art. 3, *op cit.*

²⁰⁷ Art. 4, *op cit.*

Des dérogations peuvent être acceptées mais uniquement en cas de force majeure ou autres situations d'urgence²⁰⁸.

Les Etats membres doivent également veiller à ce que les travailleurs soient protégés contre des traitements défavorables si leur droit à la déconnexion n'a pas été respecté. Ils doivent veiller à ce que « l'imposition de discriminations, de traitements moins favorables, de licenciements ou d'autres mesures défavorables par les employeurs au motif que des travailleurs ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion soit interdite »²⁰⁹. En outre, ils doivent veiller à ce que les employeurs protègent les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable et de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive. »²¹⁰

Un droit de recours doit être disponible et le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un système d'allègement de la charge de la preuve lorsqu'il invoque des « faits susceptibles de faire présumer qu'ils ont été licenciés ou ont subi tout autre traitement défavorable pour de tels motifs »²¹¹.

La loi impose aux Etats membres d'établir un système de sanction. Les Etats membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Ces dernières doivent être « efficaces, proportionnées et dissuasives »²¹².

L'article 7 contient une obligation d'informations à charge des employeurs. Ceux-ci doivent veiller à ce que chaque travailleur reçoive par écrit des informations claires, suffisantes et adaptées sur son droit à la déconnexion.

Les articles restants concernent les modalités de transposition, d'entrée en vigueur et d'autres modalités plus formelles.

Sous-section 3 : Analyse critique de la directive

Nous le voyons, cette proposition de directive est ambitieuse et témoigne de la volonté du législateur européen d'endiguer les problèmes d'hyperconnexion et de garantir un juste équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle des travailleurs. Les confinements durant

²⁰⁸ Art. 4, *op cit.*

²⁰⁹ Art. 5, *op cit.*

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ Art. 5 et 6, *op cit.*

²¹² Art. 8, *op cit.*

la crise du coronavirus ont accéléré cette prise de conscience et ont amené à une volonté de légiférer sur le droit à la déconnexion. Cette proposition de directive ne se veut pas uniquement symbolique, elle contient de nombreuses obligations à respecter et comprend un droit de recours et des sanctions qui rendent effectif ce droit. Il s'agit cette fois-ci, de passer d'« une posture incitative à une autre, véritablement contraignante »²¹³.

Dans cette section, nous allons analyser la proposition de directive et la comparer avec la législation belge.

§1^{er} : Nouveau droit fondamental ?

L'ambition de la proposition de directive va-t-elle jusqu'à vouloir créer un nouveau droit fondamental ? Rien n'est moins sûr à la lecture des considérants. Certes, il est fait mention du droit à la déconnexion comme d'un « droit fondamental qui fait partie intégrante des nouveaux schémas de travail dans cette nouvelle ère du numérique »²¹⁴. Cependant, le point 14 de la résolution nous apprend que « la nouvelle directive devrait préciser, compléter et respecter pleinement les exigences énoncées dans la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le droit au congé annuel payé, la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et la directive 89/391/CEE du Conseil sur la sécurité et la santé des travailleurs, et en particulier les exigences de ces directives qui concernent la durée maximale du travail et les périodes minimales de repos »²¹⁵. La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, le principe d'égalité de traitement, la protection de la vie privée sont bel et bien des droits fondamentaux. Or, il apparaît que la volonté du législateur européen, par ce droit à la déconnexion, serait de renforcer ces droits fondamentaux existants plutôt que de créer un nouveau droit fondamental *sui generis*²¹⁶.

§2 : Champ d'application

Le champ d'application de la proposition de directive est particulièrement large mais il se limite à la sphère professionnelle²¹⁷. Le champ d'application vise à la fois les travailleurs du secteur privé et public, sans distinction de leur statut et de leur régime de travail²¹⁸.

²¹³ E. BAYO., *op cit.*, p. 26.

²¹⁴ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021, *op cit.*, Considérant 1.

²¹⁵ *Ibidem*, Considérant 14.

²¹⁶ F. ROBERT, *op cit.*, p. 16.

²¹⁷ *Ibidem*.

²¹⁸ Art. 1, proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur le droit à la déconnexion.

La directive a donc un champ d'application plus large que la loi belge.

§3 : Liens avec l'arrêt CCOO :

L'article 3, point 2 dispose ceci : « Les États membres veillent à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ».

Cet article nous permet de faire le lien avec l'arrêt CCOO²¹⁹ (analysé supra) car la proposition de directive nous renvoie à cette jurisprudence. Pour rappel, dans cet arrêt, la CJUE avait confirmé que les directives 89/391/CEE et 2003/88/CE imposaient aux employeurs de mettre en place un système « objectif, fiable et accessible » permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.

Il semble en effet d'une importance capitale de disposer d'un dispositif pour enregistrer les heures de travail pour garantir le droit à la déconnexion, car « en l'absence d'un tel système, il n'est pas possible de déterminer de façon objective et fiable ni le nombre d'heures de travail ainsi effectuées par le travailleur ainsi que leur répartition dans le temps ni le nombre des heures effectuées au-delà du temps de travail normal, en tant qu'heures supplémentaires. Dans ces conditions, il apparaît excessivement difficile, sinon impossible en pratique, pour les travailleurs de faire respecter les droits qui leur sont conférés par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et par la directive 2003/88, en vue de jouir effectivement de la limitation de la durée hebdomadaire de travail ainsi que des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire prévues par cette directive »²²⁰.

Le législateur européen considère donc que le droit à la déconnexion doit être assorti d'un système « objectif, fiable et accessible » tel que décrit dans l'arrêt CCOO pour être effectif.

Si la directive devait être votée, cela impliquerait donc pour la Belgique de se mettre en conformité avec l'arrêt CCOO de la Cour de justice de l'Union européenne.

§4 : Sanctions et recours

Le travailleur doit disposer d'un droit de recours. L'article 6.1 de la proposition de directive dispose ceci : « Les États membres veillent à ce que les travailleurs dont le droit à la déconnexion a été enfreint aient accès à un système de règlement des litiges rapide, efficace et

²¹⁹ CJUE 14 mai 2019, n° C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, « Arrêt CCOO ».

²²⁰ *Ibidem*, §47-48.

impartial et bénéficiant d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive ».

Dès lors, le droit européen exigerait que les travailleurs aient accès à un système de règlement de litige afin de disposer d'un recours effectif. Dans la loi du 3 octobre 2022, modifiant la loi du 26 mars 2018, il n'est nullement fait mention d'un droit de recours. Et si « les conventions sectorielles abordent le plus souvent ce point, [...] elles ne le font que de manière laconique »²²¹.

En outre, les Etats membres doivent mettre en place des sanctions « efficaces, proportionnées et dissuasives » en cas d'atteinte au droit à la déconnexion. Cette formulation, pour qualifier la sanction, est souvent utilisées pour les directives européennes²²². Il est à noter que si la proposition de directive n'aborde pas explicitement ce point, ces sanctions peuvent inclure des sanctions administratives, financières ainsi que d'autres types de sanctions²²³²²⁴. En comparaison, la loi du 3 octobre 2022 est silencieuse sur la question des sanctions en Belgique. La loi ne prévoit aucune sanction directe, automatique et indépendante en cas de non-respect du droit à la déconnexion. Cela signifie qu'en cas de manquement au droit à la déconnexion, il est nécessaire de recourir à d'autres lois, dans l'hypothèse où les conditions le permettent.

Enfin, la proposition de directive prévoit un système d'allègement de la preuve par son article 5, point 3 qui dispose qu'il incombe à l'employeur de prouver que le traitement défavorable ou le licenciement était fondé sur d'autres motifs lorsqu'un travailleur présente devant une juridiction des faits susceptibles de faire présumer qu'il a été licencié ou a subi un traitement défavorable alors qu'il exerçait son droit à la déconnexion. Encore une fois, la loi belge est taiseuse sur ce point et se montre largement moins protectrice.

§5 : Adoption et transposition

La résolution du Parlement européen du 21 janvier préconisant l'adoption d'une directive relative au droit à la déconnexion, qui contient une proposition de directive ainsi qu'une série de recommandations en annexe, devait être adoptée durant l'année 2023. La transposition devait

²²¹ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, *op cit.*, p. 18.

²²² F. ROBERT, *op cit.*, p. 19.

²²³ Voir en ce sens le considérant 43 de la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

²²⁴ F. ROBERT, *op cit.*, p. 19.

être effectuée au plus tard deux ans après l'adoption, et elle devait être applicable au plus tard trois ans après son adoption²²⁵.

Cependant, le 9 novembre 2023, en pleine négociation, les organisations patronales BusinessEurope et SME United se sont opposées au texte. La Confédération européenne des syndicats (CES) a déploré cette rupture des négociations et a condamné l'attitude du patronat européen. Il apparaît, en effet, regrettable que cette rupture des négociations ait eu lieu. Le patronat français était lui-même contre cet abandon des discussions²²⁶. C'est d'autant plus regrettable que les partenaires sociaux européens avaient signé le 28 juin 2022 un accord relatif au programme de travail pour la période de 2022-2024 prévoyant des négociations sur des mesures juridiquement contraignantes sur le télétravail et le droit à la déconnexion. Dans cet accord, les partenaires sociaux européens appuyaient la proposition de directive européenne sur le droit à la déconnexion²²⁷.

Section 3 : Conclusion

Malgré l'abandon des négociations à propos de l'adoption de la directive européenne, la proposition de directive, avec l'accord-cadre du 22 juin 2020 et l'accord relatif au programme de travail du 28 juin 2022, témoignent de la volonté des parlementaires européens de se saisir de la problématique du droit à la déconnexion. Une véritable prise de conscience et un engagement à améliorer la situation des travailleurs ont eu lieu ces dernières années.

La proposition de directive, du fait de sa crédibilité, reste très pertinente à analyser afin de la comparer avec la loi belge du 3 octobre 2022 modifiant la loi du 26 mars 2018. En effet, comme nous l'avons vu, cette proposition se montre très ambitieuse quant à son contenu et à son dispositif contraignant. Le contraste avec la loi de 2022 est particulièrement marquant et démontre dès lors les insuffisances de la législation belge.

En l'occurrence, la directive est beaucoup plus protectrice. Son champ d'application est plus large, son contenu est plus développé et impose plus d'obligations. En outre, elle impose l'existence d'un droit de recours et des sanctions et la charge de la preuve y est également allégée.

²²⁵ E. BAYO., *op cit*, p. 26.

²²⁶ B. RUGANI. « Rupture des négociations européennes sur le télétravail et le droit à la déconnexion : face au blocage du patronat, une directive de l'UE maintenant ! » | *Force Ouvrière*. Force Ouvrière, disponible sur : <https://www.force-ouvriere.fr/rupture-des-negociations-europeennes-sur-le-teletravail-et-le>

²²⁷ F. ROBERT, *op cit*, p. 16.

Conclusion

En guise de conclusion, nous allons revenir sur les enjeux cruciaux soulevés par le droit à la déconnexion. La recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et privée ainsi que le respect des temps de repos dans un monde de plus en plus connecté représentent un véritable défi. En Belgique, le droit à la déconnexion peut apporter son lot de solutions mais encore faut-il, pour cela, que la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail soit suffisante pour garantir l'effectivité du droit à la déconnexion dans le secteur privé. Nous allons revenir sur les points forts des différents chapitres analysés pour tenter d'apporter une réponse à cette problématique.

Dans un premier temps, nous avons analysé tous les risques liés aux TIC dans le but d'appréhender au mieux l'ampleur du phénomène de l'hyperconnexion et de mesurer toute l'importance que revêt le droit à la déconnexion. De manière fulgurante, la révolution numérique a profondément transformé notre manière de travailler, dépassant parfois le rythme des législations. Ce premier chapitre a permis de mettre en évidence les conséquences néfastes de cette évolution de la société et témoigne de l'importance de légiférer.

Dans un second temps, nous nous sommes penchés sur la notion de droit à la déconnexion elle-même. Nous avons tenté de trouver des définitions pour saisir ce que recouvrait précisément cette notion. Force fut de constater qu'une définition juridique du droit à la déconnexion n'existe pas dans notre législation. Ce droit est plus souvent défini par ses objectifs. Dans d'autres cas, il s'agit de la « déconnexion » seule qui est définie. Comme nous l'avons vu, l'absence de définition du droit à la déconnexion dans la loi du 3 octobre 2022 rend difficile de cerner précisément la portée de la loi et provoque certaines ambiguïtés.

Dans un troisième temps, nous avons étudié la législation du droit du temps de travail. L'examen des règles en matière d'heures de travail et de repos dans le paysage juridique belge et européen permet d'utiliser ces dernières comme métrique du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion, tel que nous l'avons étudié dans ce mémoire, ne se conçoit en effet qu'en dehors des heures de travail.

Ensuite, l'analyse de la jurisprudence sur les périodes de garde a été effectuée. Cette matière fut particulièrement intéressante car la question était de savoir si les périodes de connexion d'un travailleur en dehors de ses heures de travail pouvaient être considérées comme du temps de travail et, si oui, à quelles conditions. Il est apparu peu probable que le fait de devoir rester

disponible pour un employé à la demande de son employeur soit perçu comme une contrainte suffisante pour permettre de qualifier la période de connexion en temps de travail.

Le droit du temps de travail s'est révélé insuffisant pour régler à lui seul la problématique de l'hyperconnexion chez les travailleurs²²⁸. La question d'associer la législation sur la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs avec la législation sur le temps de travail pour régler la problématique de l'hyperconnexion s'est également posée. Nous sommes arrivés à la conclusion qu'un droit à la déconnexion autonome et indépendant paraît plus adapté pour éviter de devoir faire des détours par d'autres législations et recourir à de l'ingénierie juridique.

Pour terminer ce chapitre, nous avons exploré la jurisprudence de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019 (arrêt CCOO). Par cet arrêt, la Cour prescrit une obligation de mise en place d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée quotidienne du temps de travail pour garantir le respect des périodes minimales de repos et empêcher tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail. Nous nous sommes aperçus que la Belgique n'était pas en conformité avec ce prescrit. Or, par la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 relative au droit à la déconnexion, le législateur européen considère que ce dispositif doit être mis en place afin d'apporter au droit à la déconnexion son effectivité. Par le prisme du droit à la déconnexion, il semble que cela constitue un acte manqué de la part de la Belgique et démontre une insuffisance du système.

Dans un quatrième temps, nous avons analysé la législation belge en matière de droit à la déconnexion. Nous avons pu constater que la loi du 26 mars 2018, dans sa première version, n'était finalement qu'un droit à la discussion et faisait essentiellement figure de symbole. La loi du 3 octobre 2022, modifiant la loi du 26 mars 2018, adopte un ton plus autoritaire et impose une obligation de résultat à l'issue d'une concertation. Cependant, à l'analyse, elle ne se différencie guère de sa première version et se révèle insuffisante.

En effet, la loi ne prévoit aucune sanction directe, automatique et indépendante en cas de non-respect du droit à la déconnexion. Cela signifie qu'en cas de manquement au droit à la déconnexion, il est nécessaire de recourir à d'autres lois, si les conditions le permettent, pour obtenir une potentielle réparation. Il y a également une absence de sanctions en cas de non-accord sur le droit à la déconnexion à l'issue d'une concertation. De plus, aucun mécanisme de recours pour les employés n'est envisagé, ni de mécanisme

²²⁸ F. KÉFER, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », *Revue de Droit Social* 1-2, 2021.

d'allègement de la charge de la preuve. En outre, le champ d'application est limité aux entreprises employant au moins 20 travailleurs. Le champ d'application exclut également les travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance. L'absence même d'une définition du droit à la déconnexion pose question quant à la portée exacte de ce droit. Dans ces conditions, il semble impossible que la loi assure l'effectivité du droit à la déconnexion. Les conventions collectives de travail analysées relèvent d'ailleurs « plus du conseil que du devoir »²²⁹.

Dans un dernier temps, nous avons analysé le paysage législatif européen en matière de droit à la déconnexion après que l'on ait observé que les problématiques d'hyperconnexion concernaient tous les pays d'Europe. Trois initiatives ont retenu notre attention. Il s'agit de l'accord-cadre du 22 juin 2020 relatif à la numérisation, de la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 relative au droit à la déconnexion et de l'accord des partenaires sociaux européens du 28 juin 2022 relatif au programme de travail commun pour la période 2022-2024.

Par l'accord-cadre du 22 juin 2020, il ne s'agissait pas d'insérer un véritable droit à la déconnexion mais d'éveiller les consciences des Etats membre au sujet de la problématique du droit à la déconnexion en préconisant des mesures préventives.

La résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 relative au droit à la déconnexion a particulièrement retenu notre attention. En effet, la proposition de directive qui en a découlée se montre très ambitieuse quant à son contenu et à son dispositif contraignant. Elle permet de mettre en lumière toutes les insuffisances de la loi belge du 3 octobre 2022. Malgré l'abandon des négociations à propos de l'adoption de cette directive, ce que nous regrettons, cette dernière fait figure de référence en termes de contenu. Dans tous les cas, cela démontre la prise de conscience du législateur européen et la volonté d'améliorer la situation des travailleurs.

Pour terminer, voici les dernières études faites en Belgique concernant le droit à la déconnexion : une étude d'Acerta datant du premier avril 2024 révélait que seulement 48% des entreprises étaient en ordre au sujet du droit à la déconnexion, un sondage effectué par le service Prottime nous apprenait que 54% des employés se disaient encore contactés par leur employeur en dehors des heures de travail. Il faut également mentionner que 83% des employés approuvent

²²⁹ F. KEFER, Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos, in *Journal des Tribunaux du Travail*, 268-278. 2023, p. 19.

le droit à la déconnexion, que 34% se sentent moins stressés au travail dans les entreprises où cela a été mis en place et quatre employés sur dix déclarent être appelés moins souvent²³⁰.

A la lecture de ces sondages, il est indéniable de reconnaître au droit à la déconnexion des bienfaits et un soutien de la part des employés. Ces sondages démontrent néanmoins l'insuffisance de la législation belge quant à son contenu mais surtout quant à l'absence de dispositif contraignant. Il s'agirait de passer « de la soft law à de la hard law »²³¹ pour garantir davantage de protection pour les employés belges du secteur privé.

Nous serons particulièrement attentifs à l'évaluation du Conseil National du Travail qui doit avoir lieu avant le 30 juin 2024.

²³⁰ Belga. (2024, 22 avril). Droit à la déconnexion : plus de la moitié des employés encore contactés en dehors des heures de bureau. *lavenir.net*. https://www.lavenir.net/actu/belgique/2024/04/22/droit-a-la-deconnexion-plus-de-la-moitie-des-employes-encore-contactes-en-dehors-des-heures-de-bureau-RP6MV4HYIFEU3JJMZVY2JRFBDQ/?utm_content=all&utm_medium=organic_social&utm_source=Facebook&fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR2R_FKH80r4DDudUDWrf0oRvPCz8UmhV1Sa7iQmz9IqU-FpEZaeUgC3dJE_aem_Af-aOoqPGrDtPysS5S-EF5to3R4rNyj6aC_vG0tFfvkSTfV6yle8hurT0qAfwTC6prH3rSzOAYW4IQteqzVWdlkH#Echobox=1713790589

²³¹ V. DE GREEF, « Déconnexion au travail, de la soft law vers la hard law en Belgique », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2023, p. 248.

Bibliographie :

Législation supranationale :

- Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, *J.O.U.E.*, C 456/161, 21 janvier 2019.
- Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.C.E.*, n°299, 18 novembre 2003 transposée en droit belge au sein de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. *M.B.*, 15 mars 2017.
- Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989.
- Accord-Cadre du 22 juin 2020 sur la transformation numérique des entreprises.
- Directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, *J.O.U.E.*, L 188, 12 juillet 2019.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, *J.O.C.E.*, 303 du 14.12.2007.

Législation nationale :

- Code du bien-être au travail, *M.B.*, 2 juin 2017.
- Loi sur le Travail du 16 mars 1971, *M.B.*, 30 mars 1971.
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.
- Loi sur la durée de travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, *M.B.*, 29 juillet 1964.
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, *M.B.*, 5 janvier 2001.

- Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, *M.B.*, 15 décembre 2001
- Loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996
- Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, *M.B.*, 30 mars 2018.
- Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, *M.B.*, 10 novembre 2022.
- Proposition de loi du 1er décembre 2016 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, *Doc. parl.*, Chambre, sess. ord. 2016-2017, n° 54 - 2203/001.
- Avis n°71.165/1 du 20 avril 2022 du Conseil d'Etat, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001, p.299.
- Avis du Conseil National du 20 avril 2022, *Doc. parl.*, Chambre, DOC 55 2810/001.
- *Doc. parl.*, Sénat, 1963-1964, no 287.
- A.R. du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail, *M.B.*, 12 février 1965.
- Convention collective de travail du 2 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, adoptée par la commission paritaire de l'industrie textile (n° 120), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 juillet 2023 (*M.B.*, 17 juillet 2023)
- Conventions collectives de travail du 21 mars 2023 adoptées respectivement par la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (n° 136), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023)
- Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.
- Convention collective de travail supplétive du 28 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

- Convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (M.B., 10 août 2023).
- Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

Jurisprudence :

- C.J.C.E., 3 octobre 2000 (*Simap*), C-303/98.
- C.J.C.E., 9 septembre 2003 (*Jaeger*), C-151/02.
- C.J.U.E., 21 février 2018 (*Matzak*), C-518/15.
- C.J.U.E., 14 mai 2019, (*Arrêt CCOO*), C-55/18.
- C.J.U.E., 9 mars 2021 (*radiotelevizija Slovenija*), C-344/19.
- C.J.U.E., 9 mars 2021 (*Stadt Offenbach am Main*), C-580/19.

Doctrine :

- BALLARIN L., LANTIN B., *Durée du travail : état des lieux après la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2017.
- BARBER L.-K., SANTUZZI A.-M., « Please respond ASAP : Workplace telepressure and employee recovery », *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015.
- BAYO E., *Le droit à la déconnexion en entreprise : Nouvelles obligations des employeurs, enjeux et conditions de mises en place*, Paris, Gualino Eds, 2023.

- BESSEYRE DES HORTS C.H., ISAAC H., « L'impact des TIC mobiles sur les activités des professionnels en entreprise », in *Revue française de gestion HAL*, Paris, 2006/9, n°168-169.

- BOBILLIER-CHAUMON M.-E., BRANGIER E., FADIER E., Usage des technologies de l'information et bien-être au travail. In : *Pathologie professionnelle et de l'environnement*. Elsevier Masson, 2014.

- BOBOLLIER- CHAUMON, M-E., « Du rôle des TIC dans la transformation digitale de l'activité et sur la santé au travail », in *Revue des conditions de travail*, 2017, n°06.

- Cruysmans E., « La loi au secours de l'hyperconnectivité : vers la consécration d'un droit à la « déconnexion » », in *Auteurs & Media*, Vol. 2017, no 2.

- de greef v., « Déconnexion au travail, de la soft law vers la hard law en Belgique », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2023.

- DE GROOF, S., *Arbeidstijd en vrije tijd in het arbeidsrecht. Een juridisch onderzoek naar de work-life balance*, Brugge : die Keure, 2017.

- EECKHOUTTE W. V., « Wat bij disconnectie van de werkgever over deconnectie ? », 2017, disponible sur : Jubel. <https://www.jubel.be/wat-bij-disconnectie-van-de-werkgever-over-deconnectie/#:~:text=Disconnectie%20over%20deconnectie&text=Is%20er%20een%20preventiecomit%C3%A9%20dan,de%20gestelde%20regels%E2%80%9D%20> (art.

- FELIO C., « Les stratégies de déconnexion des cadres équipés en TIC mobiles », *Nouvelle revue de psychologie*, 2015/1, n° 19.

- FELIO C., et LEROUGE L., *Les cadres face aux TIC: enjeux et risques psychosociaux au travail*, Paris, L'Harmattan, 2015.

- FELIO C., *Pratiques communicationnelles des cadres. Usage intensif des TIC et enjeux psychosociaux*. Thèse de doctorat en sciences de l’information et de la communication, Université de Bordeaux-3, 2013.

- FOUBERT P., VRIJSEN A., *De nieuwe Europese Work-Life Balance-richtlijn: een kans voor België om nog beter te doen*, R.D.S./T.S.R., 2020.

- FRANÇOIS A., *Le gouvernement s’accorde sur une réforme du marché du travail, en 4 piliers*, VRT NWS, 15 février 2022.

- FRANKART A., M. GLORIEUX M., « Temps de garde : regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens », in *La loi sur le travail : 40 ans d’application de la loi du 16 mars 1971* (sous la direction de DEAR, L. ET S. GISLON), Limal, Anthemis, 2011.

- DUVAL G., PORTAL A., *Communication interne : la dictature de l’e-mail*, 2013.

- GENIN E., « Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? », *Revue Interventions économiques*, n° 53, 2015.

- GROSJEAN V., MORAND O., « tic, hyperconnexion et surconnexion : comprendre la dynamique des atteintes psychosociales pour les prévenir », in *Hygiène & sécurité du travail* – n° 265, 2021.

- HUYS A., « De doorwerking van het CCOO-arrest: arbeidstijdregistratie als verplichting », in *Arbeidsrecht Journaal*, 2023.

- KÉFER F., « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d’un instrument de mesure ? », in *Revue de Droit Social* 1-2, 2021.

- KEFER F., *Le droit à la déconnexion à la rescousse du droit au repos*, in *Journal des Tribunaux du Travail*, 268-278, 2023.

- KLEIN T., RATIER D., *L'impact des TIC sur les conditions de travail*, Paris, Centre d'analyse stratégique, Rapports et Documents, n° 49, 2012.

- KUMEKA V., VERBIST C., *Le droit à la déconnexion, Analyse du cadre juridique belge et européen, Réflexions sur l'effectivité de ce droit*, Centre d'études Jacques Georquin, 2023.

- LAMBERT C., « Chapitre 15 - Risques et opportunités des nouvelles technologies pour le travailleur salarié » in *Vulnérabilités et droits dans l'environnement numérique*, Bruxelles : Larcier, 2018.

- LE GOFF J., *Du silence à la parole*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2019.

- MUNEZERO B., *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication : comment réguler l'usage professionnel des technologies de l'information et de la communication afin de prévenir les risques psychosociaux au travail ,?* Waterloo : Kluwer, 2015.

- REYNIERS, K., *Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress*, R.D.S.-T.S.R., 2019.

- ROBERT F., *Le droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle*, Ors. 2022, 1re partie : liv. 9.

- SAUVAJOL-RIALLAND C., « Surcharge informationnelle en entreprise. L'infobésité, réalité ou illusion ? », *Cahiers de la documentation*, n° 1, 2014.

- TIMMERMANS L., GEEREBAERT P., « Jurisprudence de la Cour de justice en matière de périodes de garde : essai de théorisation et rapprochements avec « le droit à la déconnexion » », in *Chroniques de droit social/ Sociaalrechtelijke chronieken – Soc. Kron.*, 2022.

- TOMBEUR, B., « De smartphone en technostress, Het recht op deconnectie als antwoord? », in *Sociale Praktijkstudies*, nr. 2018/4, Mechelen, Kluwer, 2018.

- VERHAEGEN E., *Deal pour l'emploi. Le droit à la déconnexion. Tout le monde offline* ? Indic. soc. 2023, liv. 9.
- VETZ E., *Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief*, or., liv. 10.

Divers :

- Belga. (2022, 17 juin). Le gouvernement s'accorde définitivement sur le « deal pour l'emploi ». *La Libre.be*. <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2022/06/17/le-gouvernement-federal-saccorde-sur-le-deal-pour-lemploi-Z3FIXFQJURECNNG235WQU2TN44/>
- IFOP, « LES CADRES ET L'HYPER CONNEXION – VAGUE 2 », 2017, disponible sur : Ifop. <https://www.ifop.com/publication/les-cadres-et-lhyper-connexion-vague-2/#:~:text=Plus%20des%203%2F4%20des,c%20consultations%20est%20en%20hausse.>
- CSC, « Droit à la déconnexion. » (s. d.), disponible sur : [acvesc.web.sitefinity.webapp. https://www.lacsc.be/csc-militant/concertation-sociale/le-conseil-d-entreprise/droit-a-la-deconnexion?t=170800091395](https://www.lacsc.be/csc-militant/concertation-sociale/le-conseil-d-entreprise/droit-a-la-deconnexion?t=170800091395)
- V. O. WYNANT, « La Cour de Justice impose un système d'enregistrement du temps de travail pour les travailleurs », *Lexgo.be*, 2019, disponible sur : <https://www.lexgo.be/fr/actualites-et-articles/6022-la-cour-de-justice-impose-un-systeme-d-enregistrement-du-temps-de-travail-pour-les-travailleurs.>
- C. DEMELENNE, « Droit à la déconnexion : un an plus tard, tous les employeurs ne sont pas encore en ordre », 2024, disponible sur : [lavenir.net. https://www.lavenir.net/actu/2024/04/06/droit-a-la-deconnexion-un-an-plus-tard-tous-les-employeurs-ne-sont-pas-encore-en-ordre-ENPBJWPDZND5BEFOXOZC34RDEM/](https://www.lavenir.net/actu/2024/04/06/droit-a-la-deconnexion-un-an-plus-tard-tous-les-employeurs-ne-sont-pas-encore-en-ordre-ENPBJWPDZND5BEFOXOZC34RDEM/)
- ANACT, « Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique », 2022, disponible sur : <https://www.anact.fr/accord-europeen-sur-la-transformation-numerique-des-entreprises-pour-un-dialogue-social>

- B. RUGANI. « Rupture des négociations européennes sur le télétravail et le droit à la déconnexion : face au blocage du patronat, une directive de l'UE maintenant ! » | *Force Ouvrière*. Force Ouvrière, disponible sur : <https://www.force-ouvriere.fr/rupture-des-negociations-europeennes-sur-le-teletravail-et-le>

- EUROFOUND, *Right to disconnect: Implementation and impact at company level*, 2023.

- Belga. (2024, 22 avril). Droit à la déconnexion : plus de la moitié des employés encore contactés en dehors des heures de bureau. *lavenir.net*. https://www.lavenir.net/actu/belgique/2024/04/22/droit-a-la-deconnexion-plus-de-la-moitie-des-employes-encore-contactes-en-dehors-des-heures-de-bureau-RP6MV4HYIFEU3JJMZVY2JRFBDQ/?utm_content=all&utm_medium=organic_social&utm_source=Facebook&fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTEAAR2R_FKH80r4DDudUDWrf0oRvPCz8UmhV1Sa7iQmz9IqU-FpEZaeUgC3dJE_aem_Af-aOoqPGrDtPysS5S-EF5to3R4rNyj6aC_vG0tFfvkSTfV6yle8hurT0qAfwTC6prH3rSzOAYW4IQteqzVWdIkH#Echobox=1713790589

