

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Droit à la déconnexion : Quelle est la réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés ?

Partie 1 : Réflexion sociologique autour de l'évolution des organisations de travail.

Partie 2 : Etat des lieux de la réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés.

Auteur·e : Léa Lambert
Promoteur·rice : Filip Dorssemont
Année académique 2022-2023
Master 60 en sciences du travail

Remerciements

Je tiens particulièrement à remercier Monsieur Dorssemont, mon promoteur, d'avoir accepté de suivre ce projet.

J'aimerais également remercier mes collègues qui m'ont soutenue et encouragée tout au long de ce nouveau parcours académique en cours du soir.

Enfin, je remercie l'ensemble du corps enseignant du master en sciences du travail d'avoir égayé mes soirées en me permettant d'en apprendre chaque jour davantage.

Table des matières

Remerciements	2
Table des matières	3
Introduction	5
1. Evolution de l'organisation du travail	6
1.1 La société industrielle	6
1.1.1 La société industrielle : un travail parcellarisé	6
1.1.2 La société industrielle : un travail standardisé	7
1.1.3 La société industrielle : la redécouverte de l'intelligence de l'individu	7
1.2 La société de service	8
1.3 Le bouleversement du numérique	8
1.3.1 Un changement brutal d'écosystème géographique du travail	8
1.3.2 D'une culture de surveillance à une culture de résultat	9
1.3.3 De la connexion à l'hyperconnexion	9
1.3.4 La génération Z	9
1.4 Problématique	10
2. La durée du temps de travail	11
2.1 Bases législatives	11
2.1.1 Quelle est la différence entre temps de travail et temps de repos ?	11
2.1.2 Loi du 16 mars 1971 sur le travail	12
2.1.3 Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie	12
2.2 Convention collective de travail n°149	13
2.3 Temps de travail ou non ?	13
3. Réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés	15
3.1 Définitions : qu'est-ce que le « droit à la déconnexion »	15
3.1.1 Qu'est-ce que la connexion ?	15
3.1.2 Qu'est-ce que la déconnexion ?	15
3.1.3 Qu'est-ce qu'un droit ?	15
3.1.4 Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?	16
3.2 Le droit à la déconnexion dans le secteur privé	16
3.2.1 Projets de lois relatifs à la cohésion sociale et au renforcement économique ...	16
3.2.2 Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale	17
3.2.3 L'accord du 14 février 2022 sur la réforme du marché du travail	18
3.2.4 Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail	19
3.2.5 Tableau comparatif des dispositions des deux lois	21
3.3 Le droit à la déconnexion dans le secteur public	22

3.3.1	Arrêté royal du 2 décembre 2021	22
3.3.2	Circulaire n°7020 du 20 décembre 2021	22
3.4	Droit à la déconnexion : un droit fondamental ?.....	24
	Conclusion.....	25
	Bibliographie.....	27

Introduction

Depuis de nombreuses années déjà, les outils numériques de communication et d'information se sont introduits dans nos vie privées et professionnelles octroyant de nombreux avantages.

En instaurant le télétravail dans leurs entreprises, les employeurs permettent une grande autonomie et flexibilité dans la gestion du travail de leurs travailleurs. Cette autonomie étant souvent recherchée par ces derniers.

Cependant, cette nouvelle façon de travailler peut s'avérer néfaste pour le travailleur. Il est désormais si simple de se connecter sur son ordinateur professionnel le soir devant la télévision afin de terminer une tâche ou de lire un mail. Dans ce nouveau mode de travail, la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle est de plus en plus floue (Huybrechts, 2022).

Le plus grand secrétariat social de Belgique, SD Worx, affirme que seulement 52,8% de la population belge interrogée est satisfaite de son équilibre vie privée et vie professionnelle. Ce chiffre ressort de l'enquête que le secrétariat social a menée à l'occasion de la journée de la satisfaction du travail du 8 juin 2023 dernier. Ce résultat n'est pas transcendant mais place la Belgique en tête du peloton européen en termes de satisfaction d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (SD Worx, 2023).

Il reste malgré tout un travail à effectuer afin de satisfaire pleinement l'autre moitié des belges. D'autant plus qu'un belge sur cinq déclare que cet équilibre vie professionnelle et vie privée pourrait être amélioré (SD Worx, 2023).

En tant que Gestionnaire des Ressources Humaines, j'ai connaissance de nombreuses lois belges qui encadrent le travail et notamment la durée du travail. Pourtant, récemment, un droit à la déconnexion est apparu en Belgique. C'est pour cette raison que je me suis demandée : *Quelle est la réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés ?*

C'est autour de ces phénomènes d'hyperconnexion, de problème de frontière entre temps de repos et temps de travail et de l'élaboration d'un droit à la déconnexion que les recherches s'articuleront.

Dans un premier temps, nous porterons la casquette d'un sociologue du travail afin de développer une réflexion sociologique autour du phénomène précédemment cité. Pour ce faire, nous tenterons de comprendre et d'analyser l'évolution de l'organisation du travail et des manières de travailler ainsi que le rapport qu'entretiennent les salariés vis-à-vis de leurs emplois à différentes époques de l'histoire.

Dans un deuxième temps, notre réflexion se tournera vers le droit du travail. Plus particulièrement, la description et l'analyse de la réaction du législateur belge face à ce phénomène d'hyperconnexion. Dans ce but, nous commencerons par énumérer les bases législatives en terme de durée du travail et temps de repos pour finalement faire l'état des lieux de l'évolution des dispositions prises par le législateur belge en terme de droit à la déconnexion.

En guise de conclusion, les éléments essentiels des recherches seront énumérés et mon avis personnel concernant ce droit à la déconnexion sera exposé.

1. Evolution de l'organisation du travail

Au fil des dernières décennies, les formes d'organisation du travail n'ont pas cessé de changer en passant d'un travail continu, essentiellement réalisé dans les champs et à la maison, à un travail organisé dans des usines et des bureaux.

Pour autant, nous n'avons jamais autant travaillé qu'aujourd'hui, exprime Pierre-Yves Gomez, professeur de management stratégique et directeur de l'Institut français de Gouvernement des Entreprise (Beretti & Bloch, 2016).

Avant de nous intéresser à la forme d'organisation du travail actuelle et au bouleversement lié au numérique, nous allons passer en revue les formes d'organisation du travail précédentes en commençant par la société industrielle.

1.1 La société industrielle

La révolution industrielle a permis de développer de nouvelles manières de travailler. Au XVIIIe siècle apparaissent les manufactures et au XIXe siècle apparaissent les fabriques industrielles qui utilisent des machines. Cette nouvelle manière de travailler fait la distinction entre l'intelligence du travail et le travail dans la pratique. Celle-ci permet un grand gain de productivité qui s'étend partout dans le monde (Abate, 2020).

Avant de décrire brièvement les étapes et les grands acteurs de cette société industrielle, intéressons-nous à ses caractéristiques. La société industrielle peut être analysée sur base de trois caractéristiques : le rapport au temps, le rapport à l'espace et le rapport à la matière.

Dans la société industrielle, le **rapport au temps** est caractérisé par des horaires stables (ou très peu flexibles). Des contrôles du temps sont régulièrement effectués ce qui entraîne une pression sur les salariés afin de tenir une certaine cadence. Dans cette société, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est claire (de Nanteuil & Ferreras, 2022 a).

L'analyse de la deuxième caractéristique **rapport à l'espace** nous apprend que l'ère de la société industrielle est marquée par l'apparition des bureaux et des usines. Désormais, le lieu de travail est identifiable physiquement et tous les travailleurs de niveaux de qualification différentes s'y retrouvent. Ce qui marque une grosse distinction entre le lieu de vie d'un travailleur et son lieu de travail (de Nanteuil & Ferreras, 2022 a).

Lorsque nous nous intéressons à la troisième caractéristique le **rapport à la matière**, nous apprenons que l'activité qui occupe les travailleurs consiste à transformer une matière pour en faire des biens. Nous parlons donc d'industrie. Effectivement, cette production d'un bien standardisé est réalisée à un rythme soutenu. Cette production est souvent vendue à grande échelle (de Nanteuil & Ferreras, 2022 a).

1.1.1 La société industrielle : un travail parcellarisé

L'ensemble du processus de production est parcellarisé. Toutes les tâches d'une seule et même fabrication sont séparées et confiées à une personne qui répète les mêmes mouvements. Cette manière de procéder permet de produire plus vite.

Marx explique que la manufacture était un passage nécessaire pour la société industrielle. La spécialisation des tâches est une des caractéristiques de la manufacture (Abate, 2020).

La technique fait également son apparition. Ce qui a permis de remplacer les métiers du Moyen-Âge, qui selon Marx représentaient le travail comme un échange entre l'homme, l'être naturel et la nature par des métiers où l'Homme est « maître et professeur de la nature » (Abate, 2020).

1.1.2 La société industrielle : un travail standardisé

C'est aux alentours du XXe siècle que va apparaître un changement majeur : l'arrivée du travail à la chaîne. La manufacture inclut désormais les machines dans sa chaîne de production. C'est à cette époque de standardisation du travail taylorienne que va apparaître la traque de « l'indiscipline ouvrière ».

Le modèle taylorien repose sur une double division du travail : division entre la conception et la réalisation du processus et une séparation stricte des multiples tâches entre les acteurs.

Selon Frederick Taylor, il ne suffit pas d'une bonne conception du travail que l'on acquiert grâce à la sciences, il faut aussi faire respecter les ordres de standardisation donnés. Et pour cela, le contremaître va tout doucement laisser place à différentes fonctions dans l'entreprise permettant d'encadrer individuellement le travail des salariés : les fonctions managériales (Abate, 2020) .

1.1.3 La société industrielle : la redécouverte de l'intelligence de l'individu

Après avoir dominé pendant plus d'un siècle, le taylorisme a fait place au toyotisme.

Ce nouveau modèle ne diverge pas complètement du modèle Tayloriste ou Fordiste, il les complète en allant jusqu'au bout dans le but d'éliminer les stocks.

Le modèle qui tire son nom de l'usine Toyota, fait participer certains de ses travailleurs en demandant à ceux-ci de détecter les sources de défaut et de gaspillage éventuelles afin de modifier et d'adapter les procédures et les standards (Abate, 2020).

1.2 La société de service

Concentrons-nous à présent à la société qui a émergé après la société industrielle, la société de service.

Dans celle-ci, nous remarquons que les jobs « atypiques » (contrats temporaires et travailleurs autonomes) sont devenus une nouvelle norme. En 2022, les emplois temps plein à durée indéterminée représentaient 52,6% des emplois. Ce qui constitue une diminution drastique de ces derniers par rapport au temps de la société industrielle (Eurostat, n.d).

Cette société de service peut, elle aussi, être analysée sur base des trois caractéristiques utilisées pour l'analyse de la société industrielle.

Dans la société de services, le **rapport au temps** est caractérisé par une augmentation de la flexibilité du temps de travail et une accélération des rythmes sociaux (vie privée, vie politique). Dans cette société, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est qualifiée de poreuse. Ce qui s'explique notamment avec les conséquences de l'apparition du covid-19. (de Nanteuil & Ferreras, 2022 b)

Le **rapport à l'espace** dans la société de services est un véritable retour en arrière. Effectivement, le travail peut désormais se pratiquer à la maison grâce à l'apparition du télétravail structurel et occasionnel. (de Nanteuil & Ferreras, 2022 b)

D'autres formes de travail sont également apparues telles que : les espaces de travail partagés, les bureaux basés sur un principe de réservation, les emplois collectifs, etc. (Reyniers, 2019)

Enfin, lorsque nous nous intéressons à la troisième caractéristique le « *rapport à la matière* », nous pouvons constater une véritable rupture avec la société industrielle. En effet, dans cette dernière, la production consistait à la création d'un bien (matière), or dans la société de service, la production consiste davantage en un travail sur la relation. Dorénavant tout repose sur la capacité des sociétés à s'adapter aux besoins spécifiques de ses clients (de Nanteuil & Ferreras, 2022 b).

1.3 Le bouleversement du numérique

1.3.1 Un changement brutal d'écosystème géographique du travail

Alors qu'historiquement, les travailleurs devaient se rendre en ville depuis leur campagne natale afin de travailler, aujourd'hui, la tendance s'inverse. L'arrivée du numérique dans notre société a véritablement bouleversé la manière de travailler.

Désormais, la plupart des salariés ont la possibilité de réaliser leurs tâches chez eux en télétravail. Ce fameux concept, qui existe depuis longtemps déjà et qui s'est à l'avènement des nouvelles technologiques dans les années 90 et à l'arrivée du covid-19, permet aux travailleurs de ne pas devoir faire les trajets domicile-lieu de travail tous les jours et de travailler chez eux.

Certaines sociétés ont décidées de ne pas revenir à un système « classique » et ont imposé un full ou semi télétravail à leurs employés après le confinement lié au covid-19 (Beretti & Bloch, 2016, p39).

Déjà dans les années 1970 et 1980, Jack Nilles et Allan Toffler, écrivains et sociologues, avaient prédit que le travail se déplacerait des locaux de l'employeur au foyer avec le support des nouvelles technologies (Messenger & Gschwind, 2016).

1.3.2 D'une culture de surveillance à une culture de résultat

Certaines personnes comme Michel Combes, directeur général d'Alcatel-Lucent, pensent que l'arrivée massive du numérique a modifié considérablement la nature des organisations de telle sorte à ce que celles-ci soient passées d'une culture d'entreprise dite de « surveillance » à une culture du « résultat ».

Dans cette dernière, la confiance règne et les salariés sont plus libres d'organiser leur travail comme ceux-ci l'entendent. Mais la tendance a aussi un côté négatif, les employés sont de plus en plus poussés à obtenir de meilleurs résultats plus rapidement (Beretti & Bloch, 2016).

1.3.3 De la connexion à l'hyperconnexion

L'arrivée de nouvelles technologies de l'information et de la communication ne date pas d'hier mais ces dernières ne cessent d'évoluer et d'offrir à leurs utilisateurs une connexion encore plus simple et plus rapide.

Leur combinaison avec le télétravail a un effet d'hyperconnexion des salariés qui, pour la plupart, reçoivent leurs mails sur leur smartphone de société. Le smartphone étant considéré la majeure partie du temps comme un avantage de toute nature, permet également aux salariés de l'utiliser à des fins privées. Il arrive donc très fréquemment que lors de moment de repos, un travailleur soit confronté à la réception d'un mail professionnel qui, par conséquent, le déconnectera de la bulle de sa vie privée.

La frontière entre le temps de repos et le temps de travail s'estompe et devient de plus en plus floue. Il est donc devenu important que cette instantanéité soit métrisable et « domestiquée » afin de préserver le temps de repos des salariés et de les préserver d'un épuisement professionnel (Beretti & Bloch, 2016).

1.3.4 La génération Z

On qualifie de génération Z, la population née entre 1996 et 2012.

Selon une étude menée sur 1001 travailleurs en juin 2023 par Job Teaser, le leader du recrutement et de l'orientation des jeunes talents en Europe, la génération Z accorderait plus d'importance au travail et à la carrière que les générations précédentes.

Ceux-ci valoriseraient des carrières intenses et ambitieuses. Adeptes du présentisme, deux tiers des jeunes de 18 à 27 ans sont déjà restés après leurs heures de travail au boulot afin de faire bonne impression.

Pour autant, la génération Z n'exclut pas l'importance de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Pour ces derniers, ce critère fait d'ailleurs partie des éléments jugés comme étant très importants avec la rémunération, la passion, le sens et le grade hiérarchique de leur fonction (Prus, 2023).

1.4 Problématique

Cette première partie nous apprend que lors du passage d'une société industrielle à une société de service, le rapport au temps a changé. Effectivement, la scission entre la vie professionnelle et la vie privée qui était relativement claire dans la société industrielle, ne l'est plus dans la société de service.

Désormais, il est possible de faire du télétravail, de posséder un smartphone de société et donc de ramener ce travail à la maison. Ce qui constitue un changement brutal d'écosystème géographique du travail.

Il n'est plus étrange de répondre à un mail sur notre téléphone lorsque nous prenons notre petit déjeuner. Il n'est plus non plus étrange de rallumer notre ordinateur portable le soir devant la télévision parce que nous avons oublié de réaliser une tâche pendant la journée. Actuellement, beaucoup de travailleurs n'ont plus (ou peu) de séparation claire entre la fin de la journée de travail et le début de leur temps de repos.

Beaucoup de salariés prônent le présentisme et le succès au travail parfois au dépend de leur temps de repos. L'arrivée du télétravail et de nouvelles techniques de l'information et de communication leur a permis de continuer leur travail à la maison. Mais à quel prix ? Un problème de santé ? Un burnout ? Une démission ? Un Brown-out ? Une compétition rude entre collègues ?

Cette nouvelle forme d'organisation du travail pose un défi majeur du point de vue du droit du travail. Face à cette problématique de société, je me demande :

Quelle est la réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés ?
--

2. La durée du temps de travail

Un outil juridique belge limitant la durée du travail à un certain nombre d'heures par jour et par semaine existe déjà depuis juin 1921. En ce sens, bien avant les questionnements récents à propos d'un droit à la déconnexion, le législateur affirmait depuis plus d'un siècle déjà, un droit à un repos continu. (Kéfer, 2021)

Avant de nous intéresser aux préoccupations actuelles des acteurs sociaux face à cette hyperconnexion des travailleurs, intéressons-nous aux lois et dispositions existantes en matière de durée de temps de travail.

2.1 Bases législatives

2.1.1 Quelle est la différence entre temps de travail et temps de repos ?

L'article 2 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 définit le **temps de travail** comme étant :

« 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. »

(Parlement européen et le conseil de l'union européenne, 18 novembre 2003, art 2)

Cette directive évoque également la période de repos en la définissant comme étant :

« Toute période qui n'est pas du temps de travail. »

(Parlement européen et le conseil de l'union européenne, 18 novembre 2003, art 2)

Comme l'indiquent les avocats Timmermans et Geerebaert (2022) dans leur doctrine, à la lumière de ce texte européen, il est possible d'identifier un temps de travail à partir de trois critères cumulatifs :

- Être sur le lieu de travail.
- Être sous l'autorité de son employeur.
- Être dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, comme nous l'avons vu précédemment dans la première partie de ce mémoire, dans notre société actuelle, la frontière entre vie privée et vie professionnelle est relativement floue. Le rapport à l'espace a changé. Ce qui, par conséquent, rend ambigu le premier critère **être sur le lieu de travail**. Désormais, l'habitat peut être considéré comme étant le lieu de travail.

De ce fait, les salariés ont la possibilité d'effectuer des prestations de travail en dehors de heures de travail ce qui les rend hyperconnectés. Mais qu'en est-il des petites tâches professionnelles réalisées en dehors des heures normales de prestations ? Est-ce que répondre à un mail

professionnel en regardant un film le soir est considéré comme une prestation de travail ? Afin de répondre à cette question, intéressons-nous aux lois et dispositions suivantes.

2.1.2 Loi du 16 mars 1971 sur le travail

Dans un premier temps, intéressons-nous à la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Les articles repris ci-dessous ne sont pas exhaustifs. L'objectif est de se focaliser sur les éléments importants pour l'analyse de la problématique.

L'article 19 de la présente loi nous apprend que la durée du travail, qui est considérée comme étant « le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur », ne peut pas excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine (Loi sur le travail, 30 mars 1971, art 19).

Des exceptions sont malgré tout admises, comme l'indique l'article 20, si un dispositif de régulation est mis en place. C'est par exemple le cas pour les travailleurs qui exerceraient 9 heures de prestations professionnelles par jour. Dans ce cas, un demi-jour de repos (différent du dimanche) doit être organisé afin de garantir un temps de repos pour le travailleur (Loi sur le travail, 30 mars 1971, art 19).

L'article 38 bis de la section 5 de la loi nous informe qu'il « est interdit de faire ou de laisser travailler en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail [...] hors des plages fixes et mobiles ». Seules quelques exceptions peuvent faire l'objet d'une non-application de l'article comme par exemple les travaux entrepris pour faire face à un accident survenu ou imminent, des travaux d'inventaires et de bilans, etc. (Loi sur le travail, 30 mars 1971, art 38 bis)

Les travailleurs ont le droit au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre le moment où ils cessent de travailler et la reprise du travail, à un temps de repos de minimum onze heures d'affilés. (Loi sur le travail, 30 mars 1971)

2.1.3 Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

En 2001, la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie des travailleurs a instauré un principe de réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine.

Le principe étant que toute personne qui travaille à temps plein et qui entre dans le champ d'application du chapitre III (section II) de la loi du 16 mars 1971, citée ci-avant, doit bénéficier, au 1^{er} janvier 2003, d'un régime de travail de trente-huit heures par semaine ou d'une durée de travail équivalente sur base hebdomadaire.

Ce principe doit être établi dans une convention collective de travail ou dans un règlement de travail d'entreprise en vigueur au 1^{er} janvier 2003.

(Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, 10 août 2001)

2.2 Convention collective de travail n°149

Comme évoqué précédemment, la crise du coronavirus a rapidement fait évoluer l'arrivée du télétravail. A cette occasion, diverses mesures ont dû être prises et une convention collective de travail a vu le jour en 2021.

La CCT n°149 relative au télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus nous informe dans l'article 6 du troisième chapitre qu'un travailleur effectuant son travail à domicile a les mêmes droits et les mêmes obligations en termes de conditions de travail que si celui-ci se trouvait dans les locaux de son employeur.

De plus, l'article 8 de ce même chapitre nous apprend également que le télétravailleur doit organiser son travail dans le même cadre de la durée de travail en application dans l'entreprise. Les modalités et la charge de travail en télétravail doivent également équivaloir à celle prestée dans les locaux de l'employeur.

Aucune différence ne doit donc exister entre un travailleur effectuant son travail dans les locaux de son employeur et un télétravail en termes de durée et masse de travail.

(Conseil National du travail, 26 janvier 2021)

2.3 Temps de travail ou non ?

Au regard des informations juridiques précédentes et du développement des avocats Geerebaert et Timmermans (2022) dans leur doctrine relative à la jurisprudence de la cour de justice en matière de périodes de garde, tentons de répondre à la question suivante :

Les périodes durant lesquelles le travailleur se connecte afin de réaliser des tâches professionnelles en dehors de ses horaires de prestation normal constituent-elles du temps de travail ?

Tout d'abord, les avocats Geerebaert et Timmermans distinguent deux situations :

- Le travailleur qui effectue une tâche professionnelle en dehors de ses heures de prestations normales.
- Le travailleur qui reste disponible sans réaliser de tâche professionnelle.

Dans le premier cas cité, à partir du moment où le travailleur effectue une tâche à caractère professionnel, il s'agit de prestation de travail.

Ce n'est qu'à partir du moment où l'employeur demande ou autorise ce travail, que ces prestations de travail sont comptabilisées comme étant du temps de travail. Dans ce cas, les dispositions du chapitre 3 de la loi du 16 mars 1971 sont d'application sauf si le travailleur est considéré comme un membre du personnel de confiance ou de la direction (Geerebaert & Timmermans, 2022).

Dans le deuxième cas cité, les avocats Geerebaert et Timmermans estiment qu'il s'agit d'une période assimilée à de la garde si des contraintes ont été imposées au travail et que celles-ci ont un impact objectif et très significatif sur la possibilité du travailleur de se consacrer à ses intérêts personnels et donc à son temps de repos. Si ces conditions sont remplies, il s'agit de temps de travail (Geerebaert & Timmermans, 2022).

3. Réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés

Comme nous le verrons dans les prochains points, la réaction du législateur belge face à l'hyperconnexion des salariés dont le but principal est de garantir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle tourne autour d'un droit à la déconnexion.

Pour rappel, lorsque nous évoquons le terme d'hyperconnexion nous désignons « l'utilisation excessive des nouvelles technologies, du numérique et du temps qui est accordé » (Pros-Consulte, 2021).

Depuis quelques temps déjà, de nombreux titres de journaux évoquent un droit à la déconnexion. Intéressons-nous à ce terme en énumérant quelques définitions.

3.1 Définitions : qu'est-ce que le « droit à la déconnexion »

3.1.1 Qu'est-ce que la connexion ?

Le terme **connexion** peut être défini comme étant « un enchaînement de liaisons » (Connexion, 2013, p.171).

3.1.2 Qu'est-ce que la déconnexion ?

A contrario, le terme **déconnexion** vient du verbe **se déconnecter** qui est défini comme « le fait de cesser une connexion, de débrancher » (Déconnecter, 2013, p.212).

Le terme **déconnexion** est défini dans le deuxième point du deuxième article de la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 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. »

(Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion, 2021, art 13)

3.1.3 Qu'est-ce qu'un droit ?

Un droit est considéré comme étant « ce que chacun peut exiger, ce qui est permis, selon une règle morale, sociale » (un droit, n.d).

3.1.4 Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Finalement, nous garderons à l'esprit la définition de l'arrêté royal du 2 décembre 2021 qui modifie l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion qui définit le droit à la déconnexion comme étant :

« Une garantie à une intervention minimale pendant le temps libre dans le respect du temps de travail, du télétravail, des périodes de repos et de l'équilibre entre le travail et la vie privée ».

(Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion, 3 janvier 2022)

3.2 Le droit à la déconnexion dans le secteur privé

Après un bref aperçu de ce que pourrait signifier ce droit à la déconnexion, intéressons-nous à son historique en Belgique dans le secteur privé.

3.2.1 Projets de lois relatifs à la cohésion sociale et au renforcement économique

C'est avec le projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 11 décembre 2017 de la chambre des représentants qu'apparaît pour la première fois une prérogative traitant d'un droit à la déconnexion. Ce dernier indique dans la deuxième section de son second chapitre « Cohésion sociale et lutte contre la pauvreté » une inquiétude vis-à-vis de l'utilisation intensive des moyens de communication digitaux et d'un estompement progressif de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Le but n'est pas de conclure un réel droit à la déconnexion comme chez nos voisins français mais plutôt d'octroyer un droit à la discussion au sein du comité pour la prévention et la protection au travail afin d'améliorer certaines thématiques en lien avec l'hyperconnexion des salariés. Ce comité étant le mieux placé pour traiter des sujets du bien-être des travailleurs selon la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs au travail.

Ce projet de loi indique également quel acteur serait responsable de cette discussion en l'absence d'un CPPT, il s'agit de la délégation syndicale. S'il n'existe pas de délégation syndicale dans la société, ce sont les travailleurs eux mêmes qui traiteront des questions liées à leur bien-être.

La fréquence de ces discussions n'est pas précisée. Elle est donc laissée libre à l'appréciation. L'évolution digitale évoluant rapidement, il est malgré tout indiqué d'organiser régulièrement des discussions surtout lorsqu'il y a de gros changements en termes d'utilisation de nouveaux moyens de communications digitaux ou de toute sorte de nouveautés pouvant affecter l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs.

Le projet indique qu'il est souhaitable d'inscrire les accords trouvés à la suite de ces discussions dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Le but étant de garantir un bon équilibre aux travailleurs mais également de clarifier et d'afficher de manière transparente ce qu'il est réellement demandé ou non. De sorte à ce que les travailleurs ne se sentent, par exemple, pas obligés de répondre à leur supérieur hiérarchique après les heures de

boulot (Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, 2017).

Les objectifs majeurs visés par ce projet de loi sont donc les suivants :

- Lutter contre le stress et les maladies professionnelles telles que le burnout ;
- Inciter les employeurs à se réunir et réfléchir à cette problématique d'hyperconnexion ;
- Clarifier tant aux employés qu'à l'employeur les « règles » en vigueur. Cela permet, par exemple, aux employés de savoir si oui ou non ceux-ci doivent répondre à leur supérieur s'il les contacte en dehors de leurs heures de prestations professionnelles.

(Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, 2017)

Ce projet de loi a finalement été intégré au projet de loi du 26 janvier 2018 relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale.

3.2.2 Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale

Les sections des projets de lois précédemment cités ont finalement abouti en la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

La seconde section du deuxième chapitre de cette loi nous intéresse puisque c'est face aux motivations du projet de loi du 11 décembre 2017, que les dispositions suivantes ont été prises.

Comme nous l'apprend l'article 15, « cette section s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires » (Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, 2018, art 15). Ce qui signifie qu'elle s'applique aux travailleurs du secteur privé.

L'article 16 nous informe, quant à lui, que les employeurs doivent, à la demande des représentants des travailleurs, organiser une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visé à l'article L.1-3, 14° du code du bien-être au travail dans le but d'évoquer le sujet du droit à la déconnexion ainsi que des outils digitaux de communication à dispositions des travailleurs afin de garantir et de préserver un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ces derniers. Le but de cette concertation est de donner à l'employeur certaines pistes d'amélioration concernant le droit à la déconnexion de ses travailleurs (Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, 2018, art 16).

Enfin, l'article 17 conclut cette section en nous apprenant que, si à la suite d'une concertation visée à l'article précédent, d'éventuels accords sont trouvés, ceux-ci peuvent être inscrits dans le règlement de travail ou peuvent être conclus dans le cadre de la convention collective de travail. (Loi relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, 2018, art 17).

Les articles 15, 16 et 17 ne diffèrent pas de ce qui avait été annoncé dans le projet de loi.

Selon Cruysmans (2018), conseiller juridique, les dispositions de cette loi ne permettent pas de conclure qu'il existe un réel droit à la déconnexion pour les travailleurs. Il s'agit plutôt d'une invitation adressée aux employeurs pour qu'ils se concertent avec les acteurs présents dans leur entreprise.

Si nous reprenons le projet de loi du 11 décembre 2017, c'est bien ce qui avait été annoncé. Le but n'était pas de prévoir un réel droit à la déconnexion mais bien de garantir un droit à la discussion.

Selon Madame Kéfer (2021), professionnel à la faculté de droit à l'université de Liège, cette loi ne serait pas efficace étant donné que le législateur a fait en sorte que cette dernière ne soit pas assortie de dispositifs contraignants.

La loi énumère une possibilité de discussion et non une obligation. De plus, aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect. Ce cadre légal n'est donc pas contraignant.

3.2.3 L'accord du 14 février 2022 sur la réforme du marché du travail

Le 15 février 2022 dans un communiqué de presse de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, ministre fédéral du travail, nous apprenons que le gouvernement belge avait conclu un accord à propos une série de mesures sur différents thèmes tels que :

- Un meilleur investissement pour la formation des travailleurs (4 jours de formation par an par travailleur en 2023 et 5 jours en 2024 et l'établissement d'un plan de formation dans chaque entreprise) (Dermagne, 2022).
- De meilleures conditions pour les travailleurs dans l'économie de plateformes (statut social, meilleure protection en cas d'accident de travail). (Dermagne, 2022).
- La garantie d'un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée (semaine de 4 jours et garantie d'un droit à la déconnexion). (Dermagne, 2022).
- L'augmentation du taux d'emploi (trajet de transition d'emploi, promotion de mise à l'emploi après un licenciement) (Dermagne, 2022).
- Le commerce électronique (Dermagne, 2022).
- La diversité sur le lieu de travail (Dermagne, 2022).

La mesure prise concernant le droit à la déconnexion est la suivante : Toute entreprise constituée d'au moins 20 travailleurs doit garantir un droit à la déconnexion à ceux-ci. Les accords trouvés sur base des discussions devront être pris en concertation avec la délégation syndicale et être inscrits dans une convention collective de travail. De plus, cet accord prévoit une sensibilisation aux managers à l'utilisation des outils numériques de manière raisonnée (Dermagne, 2022).

Ces mesures n'étant pas encore définitives au moment de cet accord, elles devront être approuvées par le conseil des ministres puis soumises aux partenaires sociaux. Ces derniers les adapteront en fonction de leur avis et les mesures pourront finalement être approuvées par le gouvernement (Attentia, 2022).

3.2.4 Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

À la suite de l'accord sur la réforme du marché du travail du 14 février 2022, les nouvelles mesures concernant le droit à la déconnexion ont été incluses dans la loi du 3 octobre 2022 qui porte sur diverses dispositions relatives au travail publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022.

Ce deal pour l'emploi modifie la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement économique et de la cohésion sociale précédemment citée.

Comme proposé dans l'accord sur la réforme du marché du travail, nous apprenons dans l'article 29 de la présente loi que si une entreprise occupe au moins 20 travailleurs, celle-ci doit conclure une convention collective de travail (au niveau de l'entreprise) en énumérant les dispositions en matière de droit à la déconnexion ainsi que l'établissement des dispositifs pour réguler l'utilisation d'outils numériques. Le tout, dans le but de garantir aux employés un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (Loi portant des dispositions diverses relatives au travail, 2022). Cette disposition modifie l'article 16 de la loi du 26 mars 2018.

En l'absence de ladite convention collective d'entreprise, cet article nous informe que les modalités doivent être inscrites dans le règlement de travail de l'entreprise (Loi portant des dispositions diverses relatives au travail, 2022).

Comme l'indique monsieur De Meester (2023), premier conseiller à la FEB, la loi offre une autre alternative : conclure une convention collective de travail au sein du secteur (commission paritaire compétente) ou conclure une convention collective de travail au sein du Conseil National du Travail.

L'article 29 de la loi du 3 octobre 2022 nous apprend que les modalités et les dispositifs évoqués ci-avant doivent au moins prévoir :

- Les modalités concrètes d'application du droit du travailleur à ne pas être atteint/joignable en dehors de son temps de travail.
- Les instructions relatives à l'utilisation d'outils numériques pour garantir au travailleur ses périodes de repos, ses vacances, sa vie privée et familiale ;
- Les activités de formation et de sensibilisation pour les travailleurs ainsi qu'à la direction sur l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques associés à l'hyperconnexion.

Ce qui constitue une modification de l'article 17 de la loi du 26 mars 2018 (Loi portant des dispositions diverses relatives au travail, 2022).

Un article 17/1 a été rajouté à la loi afin d'indiquer la date butoir qu'avaient les employeurs afin de mettre en place les obligations ci-dessus. Il s'agit du 1^{er} janvier 2023.

Cette loi étant entrée en vigueur le 22 novembre 2022, il était difficile pour beaucoup d'entre eux de répondre à ces nouvelles obligations. C'est pourquoi, après une concertation entre les principaux acteurs, le SPF emploi avait annoncé que ce délai était prolongé de trois mois. Les entreprises ont donc dû déposer au greffe de la direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi leurs conventions collectives de travail avant le 1^{er} avril 2023 (De Meester, 2023).

Dans le cas où les modalités demandées par la loi ont été inscrites dans le règlement de travail de l'entreprise, une copie de ce dernier a dû être déposée au bureau régional de l'inspection sociale. (De Meester, 2023)

Le 30 juin 2024, le conseil national du travail évaluera ces dispositions prises dans le cadre du deal pour l'emploi. (De Meester, 2023)

3.2.5 Tableau comparatif des dispositions des deux lois

	Loi du 26 mars 2018	Loi du 3 octobre 2022 A partir du 1 ^{er} janvier 2023
<i>S'applique à qui ?</i>	Tout travailleur et employeur qui entre dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.	
<i>Quelles sont les dispositions ?</i>	<p>L'employeur organise une concertation au sein du CPPT à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs le demandent.</p> <p>Pas d'obligation de conclure des accords.</p>	<p>Pour les employeurs occupant au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et les dispositions mises en place pour réguler l'utilisation des outils numériques par l'entreprise doivent être repris dans une CCT ou dans le règlement de travail.</p>
<i>Les écrits</i>	<p>Si suite à une concertation, des accords ont été trouvés, ces derniers peuvent être repris dans le règlement de travail ou dans une CCT.</p>	<p>Dans le règlement de travail ou dans une CCT, doivent au minimum se trouver :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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; ✓ les formations et les actions de sensibilisation quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques ; ✓ les risques liés à une connexion excessive.

3.3 Le droit à la déconnexion dans le secteur public

Afin d'analyser la réaction du législateur belge dans le secteur public, un Arrêté royal et une circulaire bien particulière vont nous intéresser.

3.3.1 Arrêté royal du 2 décembre 2021

L'arrêté royal du 2 décembre 2021 modifie l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant sur le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion. Cet arrêté royal fait suite à l'accord-cadre européen sur la numérisation dans le monde du travail du 22 juin 2020.

Afin d'inscrire la politique de déconnexion au sein de la fonction publique, un article 7 bis a été ajouté à l'arrêté royal initial. Cet article stipule les éléments suivants :

« L'agent de l'Etat ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si l'agent de l'Etat est désigné à un service de garde. Par " temps de travail normal ", on entend toutes les périodes pendant lesquelles l'agent de l'Etat est à la disposition de son employeur. L'agent de l'Etat ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal ».

(Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion, 3 janvier 2022, art 7 bis).

« En vue d'assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des agents de l'Etat et de préserver l'équilibre entre le travail et la vie privée, le président du comité de direction ou le secrétaire général organise une concertation au sein du comité de concertation compétent à des intervalles réguliers au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication numériques. L'avis du conseiller en prévention peut être demandé. Cette concertation a lieu au moins une fois par an. »

(Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion, 3 janvier 2022, art 7 bis, §2).

De plus, le troisième paragraphe du présent article annonce que ce dernier est également applicable au personnel qui est engagé par un contrat de travail dans le secteur public.

(Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion, 3 janvier 2022, art 7 bis, §3).

3.3.2 Circulaire n°7020 du 20 décembre 2021

Ultérieurement à la publication de l'arrêté royal du 2 décembre 2021, une circulaire contenant des explications supplémentaires sur le droit à la déconnexion a été publiée.

Cette circulaire¹ indique notamment que le droit à la déconnexion visé dans l'arrêté royal du 2 décembre 2021, n'est pas un **produit fini** mais un élément qui doit permettre un travail d'amélioration continue dans le but de garantir une déconnexion aux salariés face à l'évolution constante des nouvelles technologies.

Cette circulaire propose une feuille de route contenant cinq étapes. Le but étant de proposer une ligne à suivre afin de mener à bien la concertation sur le droit à la déconnexion visée dans l'article 7 bis (paragraphe2) de l'arrêté royal du 2 décembre 2021.

La **première étape** proposée dans la feuille de route est **une phase de détermination des besoins et des attentes de l'organisation**. Lors de cette phase, l'organisation est invitée à faire l'état de lieu de son droit à la déconnexion actuel et est invitée à déterminer où elle souhaite arriver à ce propos. Comme il est expliqué dans le texte, l'important est de savoir quels sont les objectifs et quels sont les éléments dont ont besoin les travailleurs en termes de droit à la déconnexion. Aucune société ne doit partir d'une feuille blanche.

La **seconde étape** est divisée en deux.

La première partie consiste à **appliquer les règles concernant le temps de travail, le temps de repos et les régimes de congé**. En somme, le cadre général. Des lois ont été établies afin de faire respecter les éléments précédemment cités. L'entreprise est invitée à faire un constat de ce qui est appliqué ou non (les pauses, la durée maximale de travail, les congés annuels).

Dans ce cadre, les questions que pourraient se poser l'organisation sont par exemple :

- *Est-ce qu'une réponse du travailleur par e-mail est attendue après ses heures de travail ?*
- *Est-ce que suffisamment de back-ups sont prévus afin d'assurer le travail si le travailleur initial prend congé ?*

Il faut ensuite réfléchir à comment **combiner toutes ces modalités**. C'est ce qui constitue la deuxième partie de cette étape.

Il est, par exemple intéressant de se demander quelle est la meilleure manière de combiner un travail à temps partiel avec du télétravail. Lorsqu'un travailleur passe à temps partiel, est-ce que la masse de travail est diminuer elle aussi ? Ou encore se demander quelle sera la manière dont les contrôles de ce droit à la déconnexion vont être effectués.

La **troisième étape** consiste à **porter un regard de vigilance face aux risques éventuels**. Ces risques peuvent être de tout ordre : relationnels, juridiques, etc. Lors de cette troisième étape, l'entreprise peut s'interroger sur les compétences des travailleurs vis-à-vis des nouvelles technologies, la bonne définition des rôles de chacun, la planification et l'organisation des services, etc.

Une fois les trois premières étapes réalisées, un ensemble de mesures ont été prises. Il est temps de les mettre en place. Mais il est important **d'accompagner ce changement, de sensibiliser les équipes et les personnes**. C'est ce qui constitue la quatrième et dernière étape.

¹ (Circulaire n°702 Explication sur le droit à la déconnexion et une feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, 3 janvier 2022)

3.4 Droit à la déconnexion : un droit fondamental ?

Les droits fondamentaux sont définis comme étant :

« Les droits et les libertés élémentaires dont doivent jouir tous les citoyens de l'Union Européenne »

(European Union Agency For Fundamental Rights, n.d).

Ces droits sont identiques peu importe les différences entre les citoyens.

Pour le moment, aucun droit fondamental n'est consacré au droit à la déconnexion. Cependant, l'article 24 de la déclaration universelle des droits de l'Homme garantit à toute personne « le droit au repos et au loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques » (European Union Agency For Fundamental Rights, n.d, art 24).

Selon les avocats associés Robert et Lehmann (2022), ce droit à la déconnexion n'est pas un droit fondamental mais plutôt « une mesure qui participe à la préservation et au renforcement des droits fondamentaux des travailleurs ».

Comme le souligne Monsieur Frédéric Robert dans sa doctrine « droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle », cette définition parle donc d'un fait et non d'un droit (Robert, 2022). Selon ce dernier, « conférer un droit à un individu, c'est lui offrir un droit subjectif à l'exercer ». Les dispositions établies dans le cadre du fameux droit à la déconnexion permettent donc de consacrer ce droit mais pas de le définir (Robert, 2022).

Conclusion

Le droit à la déconnexion apparaît comme un sujet capital de notre société contemporaine. Comme nous l'avons vu dans l'analyse de l'évolution de l'organisation du travail, le rapport à l'espace a beaucoup changé entre la société industrielle et la société de service offrant désormais la possibilité à un nombre important de travailleurs de réaliser un travail à domicile.

Force est de constater que l'arrivée des nouvelles technologies de l'information et de la communication a modifié notre manière de travailler en octroyant aux travailleurs une connexion professionnelle permanente.

Face à cette hyperconnexion des salariés, je me suis demandée qu'elle a été la réaction du législateur belge afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle et de protéger les salariés de potentielles maladies professionnelles qui y sont liées.

A cet égard, j'ai constaté qu'en Belgique, les premières propositions de mesures en lien avec ces préoccupations sont apparues dans un projet de loi relatif à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale en décembre 2017. Ce projet de loi a donné lieu à la loi du 26 mars 2018.

C'est suite à l'accord du 14 février 2022, le deal pour l'emploi, qu'une autre loi faisant suite à la première a été publiée au moniteur belge. Cette loi du 3 octobre 2022 inclut quelques différences avec la précédente. Nous y apprenons par exemple que, désormais, toutes les entreprises de plus de 20 travailleurs doivent inclure dans une CCT ou dans le règlement de travail certaines modalités citées.

Du côté du secteur public, c'est l'arrêté royal du 2 décembre 2021 qui mettait des mots sur ce droit à la déconnexion. Dans ce cas, le législateur impose aux entreprises de réaliser au moins une fois par an une concertation au sujet de cette déconnexion et des aspects qui en découlent contrairement au secteur privé qui l'imposait dans la première loi du 26 mars 2018 mais n'est plus imposé par la loi du 3 octobre 2022.

L'adoption de lois relatives au droit à la déconnexion en Belgique représente une étape significative vers la reconnaissance des risques liés à l'hyperconnexion des travailleurs. Ces dispositions représentent selon moi un pas en avant afin de faire prendre conscience de l'importance de la déconnexion du travail et du temps de repos aussi bien aux travailleurs qu'à leurs employeurs. En effet, au-delà de l'importance de la sensibilisation des salariés aux risques psychosociaux qu'ils encourent, il est important de conscientiser les entreprises qui, si elles ne prennent pas de mesures afin de préserver leurs travailleurs, risquent de voir leurs organisations dans une bien mauvaise situation. Obliger les entreprises et leurs travailleurs à réfléchir et à formaliser des règles claires est sans aucun doute une avancée significative.

Au-delà des bienfaits des dispositions établies, je pense qu'il existe malgré tout des limites.

Les modalités de déconnexion devant être convenues au sein de l'entreprise, ces dernières sont certainement différentes d'une entreprise à une autre, n'offrant pas les mêmes chances à l'ensemble des travailleurs en Belgique. Elle ouvre la porte à d'éventuels abus puisque ces règles sont laissées à la libre appréciation de l'employeur.

De plus, une discussion autour de dispositions en terme de droit à la déconnexion dans les entreprises internationales me paraît compliqué dans la mesure où, décalage horaire oblige, les salariés ne travaillent pas en même temps.

Selon moi, les bienfaits de ces mesures n'existent réellement qu'à partir du moment où l'entreprise prend conscience de l'importance d'aller plus loin dans la démarche et lorsqu'elle considère ces obligations comme une opportunité.

Dans ce sens, les entreprises pourraient par exemple, construire une culture valorisant l'importance du temps de repos en proposant des échanges réguliers entre le travailleur et son supérieur hiérarchique à propos de surcharge et en formant et en sensibilisant les managers au droit à la déconnexion.

Encourager le diagnostic des compétences permettrait également de détecter les éventuels manque d'efficacité, les problèmes de gestion du temps, des priorités et de la planification en proposant des formations ou des coaching adaptés.

A l'heure du télétravail, ces discussions ont encore plus de sens dans la mesure où la surcharge de travail et le travail en dehors des heures normales sont de plus en plus fréquent et malheureusement sont malheureusement invisibles. Il est évidemment difficile de légiférer à propos de cette matière. Aujourd'hui, le cadre légal mis en place sensibilise mais ne permet pas d'éviter et de sanctionner les abus des sociétés où la surcharge de travail est structurelle et où elle n'est pas réglée par l'employeur puisqu'à court terme au moins il y gagne.

En conclusion, le cadre légal créé permet au moins une prise de conscience de l'ensemble des entreprises. Certains iront plus loin et comprendront qu'il est dans leur intérêt de créer cet environnement favorable permettant la discussion, la formation continue et l'autoévaluation constante en termes de déconnexion du travail.

Bibliographie

- Abate, B. (2020). *Notre travail serait-il plus intelligent : ce qui change avec le numérique*. Les Belles Lettres.
- Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat concernant le droit à la déconnexion du 2 décembre 2021. M.B., 3 janvier 2022.
- Attentia. (15 février 2022). *Accord sur la réforme du marché du travail*. <https://www.attentia.be/fr/nouvelles/accord-sur-la-reforme-du-marche-de-travail>
- Beretti, P., & Bloch, A. (2016). *Homo Numericus au travail*. Economica
- Brasseur, P. (2018). *Les risques psychosociaux et les nouvelles technologies : l'état du droit et les perspectives*. Orientations – Wolters Kluwer. pp. 2-21.
- Circulaire n°702 - Explication sur le droit à la déconnexion et une feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. M.B., 20 décembre 2021. <https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/Ozb-Circ%20702.pdf>
- Connexion. (2013). Dans le Larousse de Poche. p.171.
- Conseil National du Travail. (26 janvier 2021). *Convention collective de travail n°149 : convention collective de travail concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus*. <https://www.teletravailler.be/storage/main/cct-149-26.01.2021.pdf>
- Cruysmans, E. (2018). *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 <http://hdl.handle.net/2078/203842>
- Déconnecter. (2013). Dans le Larousse de Poche. p.212.
- De Meester Kris. [VBO FEB]. (2023). *Webinar Droit à la déconnexion FR Sessie*. [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xO9M-c28ki8>
- de Nanteuil, M., & Ferreras, I. (2022 a). *La société industrielle et sa sociologie*. [Document non-publié/Présentation Power Point]. Université catholique de Louvain-la-Neuve.
- de Nanteuil, M., & Ferreras, I. (2022 b). *La société de service et sa sociologie*. [Document non-publié/Présentation Power Point]. Moodle Université catholique de Louvain-la-Neuve.
- Dermagne, P-Y. (15 février 2022). *Un accord sur la réforme du marché du travail validé par le gouvernement*. <https://dermagne.belgium.be/fr/un-accord-sur-la-r%C3%A9forme-du-march%C3%A9-du-travail-valid%C3%A9-par-le-gouvernement>

- European Union Agency For Fundamental Rights. (n.d). *La charte des droit fondamentaux de l'UE. Que sont les droits fondamentaux ?* <http://fra.europa.eu/fr/about-fundamental-rights#:~:text=Les%20droits%20fondamentaux%20sont%20les,les%20citoyens%20de%20l'UE>.
- Eurostat. (n.d). Eu key Indicators. <https://ec.europa.eu/eurostat>
- Geerebaert, P. & Timmermans, L. (2022). *Jurisprudence de la cour de justice en matière de périodes de garde : essai de théorisation et de rapprochements avec le « droit à la déconnexion »*. Anthemis – die Keure.
- Huybrechts, S. (2022). *Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd en plaatsafhankelijk werk*. Jurisquare, pp.345-379.
- Kéfer, F. [Liège Creative] (10 mars 2021). *Hyperconnectivité : vers un droit à la déconnexion ?* Replay Liège Creative. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=pYAl3oegqQM>
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail, M.B., 31 mars 1971. <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel>
- Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, M.B., 15 septembre 2001 <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2001/08/10/2001012825/justel>
- Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. M.B., 30 mars 2018. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=18-03-30&numac=2018011490
- Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail. M.B., 10 novembre 2022. https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2022-11-10&caller=summary&numac=2022206360
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICT s and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208.
- Parlement européen et le conseil de l'Union Européenne. (18 novembre 2003). *Directive 2003/88/CE du parlement et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail*. Journal officiel de l'Union Européenne. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:fr:PDF>
- Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 11 décembre 2017. Chambre des représentants de Belgique. <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/2839/54K2839001.pdf>

Projet de loi relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale du 26 janvier 2018. Chambre des représentants de Belgique. <https://www.lachambre.be/doc/flwb/pdf/54/2839/54k2839018.pdf#search=%22relance%20%2054k%20%3Cin%3E%20keywords%22>

Pros-Consulte Groupe.(2021). *L'hyperconnexion : symptômes, explications, bonnes pratiques*. <https://www.pros-consulte.com/blog/lhyperconnexion-symptomes-explications-bonnes-pratiques/#:~:text=L'hyperconnexion%20d%C3%A9signe%20l'utilisation,envahissement%20sur%20leur%20vie%20priv%C3%A9e>.

Prus, M. (2023, 29 juin). *Etude : moins d'un quart des Gen Z se sentent épanouis au travail*. Job Teaser Newsroom. <https://press.jobteaser.com/etude--moins-dun-quart-des-gen-z-se-sentent-epanouis-au-travail>

Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html

Reyniers, K. (2019). *Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress*. Jurisquare, pp.1-23.

Robert, F. (2022). *Le droit à la déconnexion entre virtualité existentielle et réalité essentielle*. Orientations – Wolters Kluwer, 9, 2-27.

SD Worx. (2023). *Les Belges et les Finlandais sont les plus satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée*. <https://www.sdworx.be/fr-be/propos-de-sd-worx/presse/2023-06-07-les-belges-et-les-finlandais-sont-les-plus-satisfaits-de>

SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. (n.d). *Membres de la ligne hiérarchique*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-2#toc_heading_1

Un droit. (n.d). Dans Le Robert dico en ligne. <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/droit>

