

RECHT OP DECONNECTIE OF ALTIJD VERBONDEN?

**ANALYSE VAN DE JURIDISCHE INVULLING IN BELGIË, FRANKRIJK EN DE
EUROPESE UNIE EN DE PRAKTISCHE TOEPASSING IN DE BELGISCHE
BANKENSECTOR**

Aantal woorden: 29.416

Geert Ostyn

Studentennummer: 02006681

Promotor: Prof. dr. Yves Jorens

Commissaris: dhr. Roel Van den Bossche

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de Rechten

Academiejaar: 2024 – 2025

Voorwoord

Augustus 2020, aan de achterdeur van ons nieuwe (100 jaar oude) huis, beslissen we samen (mijn lieve vrouw en ik) dat ik me zal inschrijven aan de universiteit. *“On n’est pas comme tout le monde, alors on ne va pas faire comme tout le monde”*. We spreken af dat je me zal steunen bij dit zotte avontuur.

Wat begint als een combinatie van voltijds werken en slechts drie vakken in het eerste semester, maar wel als doel om op termijn (“desnoods in tien jaar”) mijn masterdiploma in de rechten te behalen, zal uitgroeien tot een fantastische ervaring. De eerste 2,5 jaren verlopen volledig online (een gevolg van de Covid-19-pandemie), maar vanaf februari 2023 ben ik voor elke les op de campus aanwezig. Ondertussen werk ik nog slechts halftijds en overheerst het studeren voor 100% mijn dagelijkse leven.

Ik heb de voorbije jaren vaak als een ‘uitdaging’ gezien. De jaren vóór de aanvang van mijn studies had ik duursporten zoals fietsen en lopen ontdekt, waar je jezelf uitdaagt en je je grenzen verlegt. Volhouden als het moeilijk gaat, leren uit je fouten, naar een doel toe werken, zijn allemaal lessen die ik meenam uit mijn sportverleden. Dat is de reden waarom ik vaak niet kon antwoorden als mensen rond mij vroegen wat ik met mijn diploma wilde doen. Ondertussen ben ik eruit, maar wat het is, blijft buiten dit voorwoord.

Aan de uitdaging komt dus binnenkort een einde.

Ik wil van dit voorwoord gebruikmaken om de juiste personen te bedanken die me gesteund hebben in de voorbije vijf jaar. Er wordt vaak gezegd dat je dit niet alleen kan. De realiteit is natuurlijk dat jij alleen moet zorgen dat je de kennis vergaart en begrijpt wat de docenten allemaal uiteenzetten. Je zit ook alleen in de aula om je examen te maken. Jij bent ook de enige die moet doorbijten als het niet meer gaat. Maar, echt waar, zonder de steun van mijn omgeving was het niet gelukt.

Daarom in de eerste plaats een onmetelijk grote *merci* aan mijn lieve vrouw Emilie en aan mijn lieve dochter Lisa. Zonder jullie was ik er niet in geslaagd, zo eenvoudig is het. *“Emilie, merci ma chérie pour ton soutien, ta patience, tes mots d’encouragement. Je serai de nouveau disponible à partir de maintenant. Tu vas retrouver ton mari. Je t’aime très fort.”* Lisa, bedankt voor alle steun, je lieve woorden, een post-ijte op de deur met aanmoedigingen voor een examen. Een geluk dat je er was om al die papers te herlezen en me te helpen beter te worden in het schrijven van al mijn opdrachten. Ik zie je heel graag en ben heel trots op wie je bent geworden.

Daarnaast wil ik ook mijn ouders en schoonouders bedanken voor hun aanmoedigingen, hun interesse in mijn studies tijdens de voorbije jaren. Jullie woorden van steun hebben voor mij veel betekend.

Ik wil ook graag mijn collega’s op het werk bedanken. Dankzij jullie flexibiliteit kon ik alle tijd vrijmaken om mij op mijn studies te concentreren en kon ik alle verlof nemen die ik nodig had.

Daarnaast wil ik de mensen binnen Febelfin, de FOD WASO en de personeelsverantwoordelijken uit de bankensector bedanken voor hun bereidheid om informatie te delen en mee te werken aan het empirisch luik van dit onderzoek. Hun bijdrage was cruciaal om een beeld te krijgen van de toepassing van het recht op deconnectie in de bankensector.

Als laatste wil ik graag mijn promotor, professor dr. Yves Jorens en zijn assistent, de heer Roel Van den Bossche, bedanken voor hun steun tijdens de voorbije twee jaar. Het was een bijzonder actueel en boeiend thema om te onderzoeken. De gesprekken en e-mails die we uitwisselden verliepen steeds op een aangename manier. Ik kreeg veel vrijheid om te schrijven, maar ook telkens erg pertinente feedback, waarmee ik gericht verder kon werken.

Tot slot wil ik afsluiten met een eenvoudige maar krachtige les van iemand uit mijn familie die al jaren aan sport doet.

“Jamais abandonner, sauf pour maladie ou blessure”

Samenvatting

Deze masterproef onderzoekt de Belgische aanpak van de verstoring van de *work-life-balance* door techno-invasie, als vorm van technostress. Techno-invasie geeft de werknemer het gevoel dat hij steeds bereikbaar moet zijn en draagt bij aan de vervaging van de grens tussen werk en privéleven. De verstoring van de *work-life-balance* leidt tot een grote toename van burn-out en depressies bij werknemers. De Belgische wetgever heeft als antwoord op dit probleem een 'recht op deconnectie' ingevoerd voor werknemers, met de daarbij horende verplichtingen voor ondernemingen. Het onderzoek gaat in op de keuzes die de wetgever heeft gemaakt door geen specifieke bepalingen op te nemen voor telewerkers en de verplichtingen voor de werkgevers te beperken tot ondernemingen die 20 of meer werknemers in dienst hebben.

Centraal staat de vraag wat het recht op deconnectie inhoudt en op welke wijze de ondernemingen omgaan met hun verplichting om de modaliteiten overeen te komen tot toepassing van het recht op deconnectie.

Om deze vraag te beantwoorden is eerst gekeken naar de vergelijkbare aanpak in het Franse recht en het huidige en toekomstige kader van de Europese Unie. Vervolgens focust het onderzoek zich op het Belgische recht en hoe het vandaag geldende recht tot stand is gekomen.

Het volgende deel van het onderzoek bevat enerzijds een analyse van de concrete inhoud van ondernemingsakkoorden in de bankensector, en anderzijds de resultaten van een bevraging van personeelsverantwoordelijken uit deze sector over de feitelijke toepassing van het recht op deconnectie binnen hun bank.

Tot slot werpt deze masterproef een kritische blik over de Belgische aanpak. Enerzijds blijkt de wetgeving onvoldoende duidelijk geformuleerd – zo ontbreekt een definitie van het recht op deconnectie – en anderzijds lijkt er te weinig aandacht te gaan naar de opvolging en handhaving van dit recht.

Op basis van de bevindingen uit het onderzoek worden daarom ook aanbevelingen aan de wetgever geformuleerd, met als doel tegemoet te komen aan deze bemerkingen.

Ondergetekende verklaart dat de inhoud van deze masterscriptie mag worden geraadpleegd en gereproduceerd voor persoonlijk gebruik. Het gebruik van deze masterscriptie valt onder de bepalingen van het auteursrecht en bronvermelding is steeds noodzakelijk.

Inhoudsopgave

VOORWOORD	II
SAMENVATTING	IV
1. INLEIDING	5
1.1. Beoogde bijdrage	5
1.2. Onderzoeksmethoden	5
1.3. Onderzoeksopzet.....	6
1.4. Afbakening van het onderzoek.....	6
1.5. Resultaten van het onderzoek.....	7
2. HET BEGRIIP ‘RECHT OP DECONNECTIE’	8
2.1. Inleiding	8
2.2. Situering: Het ontstaan van de noodzaak aan nieuwe wetgeving	8
2.2.1. Technologische (r)evolutie	8
2.2.2. Technostress leidt tot burn-out en depressie	9
2.3. Nieuwe wetgeving: ‘Een recht op deconnectie’	11
2.3.1. Europees juridisch kader	12
2.3.1.1. Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie	12
2.3.1.2. Arbeidstijdenrichtlijn: Arbeidstijd - Rusttijd.....	12
2.3.1.3. Arbeidstijdenrichtlijn: Binaire benadering van arbeidstijd en rusttijd	13
2.3.1.4. Arbeidstijdenrichtlijn: Binaire benadering van arbeidstijd en rusttijd staat ter discussie.....	14
2.3.1.5. Arbeidstijdenrichtlijn: Arbeidsduurgrenzen en afwijkingen.....	15
2.3.2. Frankrijk.....	18
2.3.2.1. Loi n° 2016-1088 (FR) (<i>Loi El Khomri</i>).....	18
2.3.2.2. <i>Droit à la déconnexion</i> : een nieuw recht?	19
2.3.2.3. <i>Droit à la déconnexion</i> : Voor welke ondernemingen geldt het?.....	20
2.3.2.4. <i>Droit à la déconnexion</i> : Voor welke werknemers geldt het?	21
2.3.2.4.1. Categorie van <i>cadres dirigeants</i>	22
2.3.2.4.2. Categorie van werknemers en <i>forfait jours</i>	23
2.3.2.4.3. Categorie van telewerkers	25
2.3.3. België	27
2.3.3.1. Welzijnsverplichtingen van de werkgever	27
2.3.3.2. Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie	27
2.3.3.2.1. Een Belgisch recht op deconnectie	27
2.3.3.2.2. Recht op overleg.....	29
2.3.3.2.3. Kritiek op de wet van 26 maart 2018	31
2.3.3.3. Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (‘Arbeidsdeal’).....	31
2.3.3.3.1. Een werkelijk recht op deconnectie	32
2.3.3.3.2. Een werkelijk recht op deconnectie: formaliteiten	34
2.3.3.4. Toepassingsgebied van het recht op deconnectie	36
2.3.3.4.1. Werkgevers met 20 of meer werknemers	36
2.3.3.4.2. Voor welke werknemers geldt het?.....	37
2.3.3.4.3. Uitgesloten werknemers van sommige bepalingen van de Arbeidswet.....	38
2.3.3.4.3.1. Werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost	39
2.3.3.4.3.2. Telewerkers of huisarbeiders.....	41
2.3.4. Initiatieven in de Europese Unie	47
2.3.4.1. Kaderovereenkomst inzake digitalisering van 22 juni 2020	47
2.3.4.2. Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021	48

2.3.4.2.1. Verwachte impact van een toekomstige Europese richtlijn over het recht om offline te zijn op de Belgische wetgeving	50
2.3.4.3. Europese Commissie	52
2.3.4.4. Het recht op deconnectie in andere EU-lidstaten	53
3. HET RECHT OP DECONNECTIE: HANDHAVING, NALEVING EN PRAKTISCHE IMPLICATIES	54
3.1. Sancties en handhaving	54
3.1.1. Specifieke sancties ontbreken	54
3.1.2. Algemene strafbepaling voor inbreuken op de Codex over het welzijn op het werk	54
3.1.3. Burgerlijke aansprakelijkheid	56
3.1.4. Handhaving	57
3.2. Evaluatie door de Nationale Arbeidsraad	58
3.3. Inhoud van de cao's en de arbeidsreglementen	59
3.3.1. Onderzoek naar de inhoud van de cao's en arbeidsreglementen in de bankensector	59
3.3.1.1. Begin van de onderzoeksfase	60
3.3.1.2. Bepaling van de betrokken banken en beursvennootschappen	60
3.3.1.3. Onderzoek van de ondernemings-cao's	61
3.3.1.4. Onderzoek van de arbeidsreglementen	61
3.3.1.5. Sectorcao van 18 november 2022	62
3.3.1.6. Algemene analyse van de cao's en arbeidsreglementen inzake het recht op deconnectie	62
3.3.1.7. Analyse van de cao's en arbeidsreglementen per bank	63
3.3.1.8. Concrete maatregelen uit de cao's en arbeidsreglementen	64
Categorie 1: Een definitie van het recht op deconnectie	65
Categorie 2: Bereikbaarheid	65
Categorie 3: Aanbevelingen en <i>best practices</i>	66
Categorie 4: Vorming en sensibilisering	67
4. HET RECHT OP DECONNECTIE: DE BEPALENDE FACTOREN VOOR DE INHOUD VAN DEZE CAO'S EN ARBEIDSREGLEMENTEN, INCLUSIEF DE REDENEN ACHTER DEZE KEUZES	69
4.1. Opzet van het onderzoek	69
4.2. Beperkingen en problemen bij het onderzoek	70
4.3. Analyse van de gegevens	71
5. CONCLUSIES, OPMERKINGEN, KRITIEK EN AANBEVELINGEN	75
5.1. Definitie van het recht op deconnectie	75
5.2. Kritische blik op de wetgeving (1): recht op deconnectie geldt voor iedere werknemer	75
5.3. Kritische blik op de wetgeving (2): de telewerker heeft bescherming nodig	76
5.4. Aanbevelingen voor de wetgever	77
5.4.1. Onderscheid tussen recht op deconnectie en verplichtingen voor sociale partners	77
5.4.2. Meer bescherming voor telewerkers	77
5.5. Kritische blik en aanbeveling met betrekking tot de handhaving en de opvolging	78
6. BESLUIT	79
7. BEGRIPSBEPALING	80
8. BIBLIOGRAFIE	81
8.1. Wetgeving <i>sensu lato</i>	81
8.1.1. Europese Unie	81
8.1.1.1. Verdragen en Handvest	81
8.1.1.2. Richtlijnen	81

8.1.1.3. Collectieve arbeidsovereenkomsten	81
8.1.2. België	81
8.1.2.1. Wetten	81
8.1.2.2. Koninklijke Besluiten	82
8.1.2.3. Collectieve arbeidsovereenkomsten	83
8.1.3. Frankrijk	83
8.1.3.1. Wetten	83
8.1.3.2. Collectieve arbeidsovereenkomsten	83
8.2. Voorbereidende documenten en parlementaire handelingen	83
8.2.1. Europese Unie	83
8.2.2. België	84
8.2.2.1. Wetsontwerpen	84
8.2.2.2. Adviezen	84
8.2.2.3. Parlementaire vragen en antwoorden	84
8.2.3. Frankrijk	85
8.2.3.1. Adviezen	85
8.3. Rechtspraak	85
8.3.1. Europese Unie	85
8.3.2. Frankrijk	85
8.4. Rechtsleer	85
8.4.1. Boeken	85
8.4.2. Tijdschriften	86
8.5. Online bronnen	88
8.5.1. België	88
8.5.2. Frankrijk	89

1. Inleiding

1.1. Beoogde bijdrage

1. De geldende wetgeving is vastgesteld in de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (hierna vermeld als “Arbeidsdeal”). In de wet is het recht op deconnectie echter niet gedefinieerd. Aan de hand van de parlementaire voorbereidingen kan niet duidelijk worden afgeleid wat de inhoud van dit begrip is. De vraag rijst of de wetgever een nieuw recht wilde invoeren en hoe dit recht dan moet worden ingevuld?
2. In de huidige stand van de wetenschap zijn reeds publicaties verschenen die de nieuwe wetgeving bespreken en ingaan op een mogelijke invulling van het recht op deconnectie.¹
3. Er is een interessante bijdrage van E. VERHAEGHE in het tijdschrift Sociale Wegwijzer van april 2023 met als titel “Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (Arbeidsdeal)”.² De auteur bespreekt hierin een mogelijke definitie van het recht op deconnectie evenals de mogelijke problemen over het toepassingsgebied en het ontbreken van rechtstreekse sancties. Ook E. VETS, advocaat bij Claeys en Engels, levert een belangrijke bijdrage over het recht op deconnectie in het tijdschrift “Oriëntatie”.³
4. Er is echter geen literatuur voorhanden over de afgesloten ondernemings-cao's, de gewijzigde arbeidsreglementen en hun concrete inhoud. Het gebrek aan publicaties hierover is te wijten aan de beperkte toegankelijkheid van de ondernemings-cao's en arbeidsreglementen. Ze worden niet openbaar gepubliceerd, waardoor een onderzoek naar de inhoud niet eenvoudig is.
5. Het onderzoek dat aan de basis ligt van deze masterproef is om deze redenen relevant. Het poogt een leemte in de kennis op te vullen met betrekking tot het recht op deconnectie. Deze gevonden kennis zal daarmee bijdragen aan een beter begrip van de rechten van de werknemers, maar ook aan meer duidelijkheid over de verwachtingen ten aanzien van de geïmplementeerde ondernemingen.

1.2. Onderzoeksmethoden

6. Er werden verschillende onderzoeksmethoden gebruikt om opheldering te vinden over de hogervermelde onduidelijkheden rond het recht op deconnectie.

¹ Een zoekopdracht op 'Lexnow' levert met de zoekterm 'deconnectie' 35 resultaten op rond rechtsleer. Dezelfde zoekopdracht op 'Jura' geeft 83 resultaten. Geen van beide databanken geeft een resultaat over rechtspraak.

² VERHAEGEN E., 'Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (arbeidsdeal)', *Soc. Weg.* 2023, afl. 7, 2-9, err. *Soc. Weg.* 2023, afl. 10, 17.

³ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

7. Allereerst werd aan de hand van een literatuurstudie onderzocht wat in de Belgische rechtsleer is verschenen rond het recht op deconnectie. De analyse richtte zich op de redenen voor de invoering en de verdere versterking van dit recht in België. Vanwege de pioniersrol van Frankrijk werd daarna de focus gericht op de Franse wetgeving. Daarnaast maakten ook de initiatieven van de Europese Commissie en het bestaande Europees kader deel uit van de literatuurstudie.
8. Vervolgens richtte het onderzoek zich op de bankensector, om te analyseren hoe de gewijzigde wet werd toegepast. Daarbij werd onderzocht welke bepalingen zijn opgenomen in de afgesloten cao's en de gewijzigde arbeidsreglementen. Dit deel van het onderzoek beoogde inzicht te verschaffen in de manier waarop werknemers en werkgevers oplossingen hebben uitgewerkt om het recht op deconnectie te garanderen.
9. De wetgever heeft de sociale partners verplicht om praktische modaliteiten en richtlijnen uit te werken, maar de invulling aan hen overgelaten. Daarom was het relevant te onderzoeken hoe werkgevers en werknemers dit overleg hebben vormgegeven: welke praktische modaliteiten werkten zij uit? Welke richtlijnen werden er ontwikkeld? Hoe werd de sensibilisering georganiseerd?
10. Tot slot werd gepoogd een interne blik te werpen op de praktijk binnen de bankensector. Personeelsverantwoordelijken werden, met de garantie op volledige anonimiteit, via een vragenlijst bevraagd over de concrete toepassing van het recht op deconnectie binnen hun bank.

1.3. Onderzoeksopzet

11. Dit onderzoek richtte zich op de wijze waarop het recent ingevoerde recht op deconnectie in de bankensector (PC 310) werd toegepast. Het beoogde een kwalitatieve inhoudsanalyse van de neergelegde cao's tot en met 1 juli 2024, een literatuurstudie en een bevraging van de personeelsverantwoordelijken van PC 310. Doel was inzicht te krijgen in de concrete maatregelen en modaliteiten ter uitvoering van dit recht en zo meer duidelijkheid te scheppen over de bestaande rechten van werknemers.
12. Dit onderzoek was opgebouwd rondom drie deelvragen die de leidraad vormden voor deze masterproef: wat is het recht op deconnectie, wat is de inhoud van de cao's en arbeidsreglementen en hoe verlopen de afspraken in de praktijk?

1.4. Afbakening van het onderzoek

13. Het onderzoek heeft zich gericht op het volgende probleem: "Wat houdt het recht van deconnectie in en hoe werden de nieuwe verplichtingen ingevuld in de ondernemingen?"
14. Het algemene deel - met name de vraag over de betekenis van het recht op deconnectie - richtte zich op de verschenen literatuur in België en Frankrijk, de bestaande of vigerende wetgeving,

evenals op de parlementaire voorbereidingen. Voor de literatuurstudie werd de 'sneeuwbalmethode' toegepast, waarbij vanuit één publicatie werd gezocht naar andere relevante literatuur door te onderzoeken welke bronnen de auteur had geraadpleegd.

15. Het empirische deel van het onderzoek - met name de vraag rond de inhoud van de cao's en/of de arbeidsreglementen en de concrete toepassing binnen de ondernemingen – richtte zich op de bankensector.

Het recht op deconnectie was binnen de bankensector al langer een belangrijk thema. Febelfin gaf in zijn jaarverslag van 2022 aan dat de bankensector de eerste was waarin bepalingen met betrekking tot het recht op deconnectie werd afgesloten.⁴

1.5. Resultaten van het onderzoek

16. De resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd in verschillende delen waaronder een deel over handhaving en naleving, maar ook een deel met kritische opmerkingen en aanbevelingen aan de wetgever.

⁴ FEBELFIN JAARVERSLAG 2022, 'Bijlage: Het duurzaamheidsverslag van Febelfin', febelfin.be/media/pages/publicaties/2023/duurzaamheidsrapport-febelfin-2022/23b3160c2d-1694763196/duurzaamheidsrapport-2022.pdf (consultatie 5 april 2024).

2. Het begrip ‘recht op deconnectie’

2.1. Inleiding

17. Het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen van 7 juli 2022 houdt onder meer een versterking van het recht op deconnectie in.⁵
18. In zijn advies van 20 april 2022 over dit wetsontwerp wijst de Raad van State, afdeling Wetgeving, op het probleem dat de exacte draagwijdte van het recht, zoals beoogd in het wetsontwerp, onduidelijk is.⁶

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen maken in het advies van de Nationale Arbeidsraad dezelfde opmerkingen. Ze stellen dat nergens wordt vermeld wat dat “recht op deconnectie” precies inhoudt.⁷

19. Aan de hand van de verschenen literatuur, parlementaire voorbereidingen en bestaande wetgeving wordt gezocht naar een definitie van dit recht en de mogelijke impact op de rechten van de werknemers.

2.2. Situering: Het ontstaan van de noodzaak aan nieuwe wetgeving

2.2.1. Technologische (r)evolutie

20. Op 9 januari 2007 stelt Steve Jobs de eerste Iphone voor. In die tijd was het internet voornamelijk beschikbaar op desktops, werd software verkocht in een doos met cd's met bijhorende handleiding. Dat alles zal vanaf dat ogenblik volledig veranderen. Vandaag hebben miljarden gebruikers toegang tot het internet via een toestel dat in hun broekzak past.⁸
21. Deze technologische (r)evolutie heeft ook de manier waarop we kunnen werken sterk gewijzigd. Dankzij het internet en de smartphone kunnen werknemers letterlijk op eender welke plaats en op eender welk tijdstip aan het werk zijn.⁹
22. Ondernemingen zetten sterk in op deze nieuwe manier van werken, die door J. POPMA wordt omschreven als *'New Ways of Work'*.

De voordelen zijn duidelijk: informatie is te allen tijde beschikbaar waardoor klanten, collega's of leidinggevendenden snel een antwoord kunnen krijgen. Bovendien is de werknemer niet langer

⁵ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001.

⁶ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 299.

⁷ Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 20 april 2022, nr. 55-2810/001, 277.

⁸ CASTELLUCCIO M., 'The Iphone and the mobile revolution', *Strategic Finance*, Vol. 99, Iss. 4, Montvale, 55-56.

⁹ POPMA J., 'The Janus face of the 'New Ways of Work' – Rise, risks and regulation of nomadic work', *ETUI*, 2013, 5.

verplicht zich naar de bedrijfslokalen te begeven, wat resulteert in aanzienlijke tijdswinst en bijdraagt aan een betere *work-life-balance*. Daarnaast leidt deze werkwijze tot een vermindering van het fileleed en de daarmee gepaard gaande CO2-uitstoot.¹⁰

2.2.2. Technostress leidt tot burn-out en depressie

23. Toch zijn er ook nadelen aan telewerk. Het vervaagt de grenzen tussen werk en privéleven, vaak ten koste van het privéleven. Op eender welk tijdstip en vanaf eender welke plaats kunnen werken, kan de indruk doen ontstaan dat de werknemer ook op eender welk ogenblik bereikbaar is en steeds kan worden gecontacteerd. Deze grensvervaging kan negatieve gevolgen hebben voor de gezondheid van werknemers.¹¹

24. Volgens B. TOMBEUR is dit te wijten aan de impact van *technostress*.¹² Technostress wordt omschreven als ‘de cumulatie van alle negatieve effecten die ontstaan wanneer personen zich moeten aanpassen aan nieuwe ICT-technologieën, dit door steeds nieuwe technologische vaardigheden te moeten leren om zo aan de hogere productiviteitseisen te voldoen’.¹³

Onder bedrijfspsychologen is er consensus dat technostress kan leiden tot werkstress.¹⁴ Eén van de componenten van technostress is ‘techno-invasie’, waarbij een werknemer het gevoel heeft altijd in verbinding te zijn met zijn werkgever. Dit continue bereikbaar moeten zijn, vervaagt de grens tussen werk en privé nog meer, wat kan bijdragen aan verhoogde stressniveaus.¹⁵

25. De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (hierna vermeld als “SERV”) is in 2004 gestart met werkbaarheidsmetingen en sinds het begin van de metingen is werkstress het vaakst voorkomende werkbaarheidsknelpunt.¹⁶ De werkbaarheidsmonitor peilt naar de werkbaarheidsindicator van werk-privécombinatie en daar geeft 12,9% van de werknemers aan

¹⁰ POPMA J., ‘The Janus face of the ‘New Ways of Work’ – Rise, risks and regulation of nomadic work’, *ETUI*, 2013, 5; TOMBEUR B., ‘De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?’, *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018.

¹¹ POPMA J., ‘The Janus face of the ‘New Ways of Work’ – Rise, risks and regulation of nomadic work’, *ETUI*, 2013, 6.

¹² TOMBEUR B., ‘De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?’, *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018.

¹³ TOMBEUR B., ‘De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?’, *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018; ŞAHİN Y.L., ÇOKLAR A.N., ‘Social networking users’ views on technology and the determination of technostress levels’, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2009, afl. 1, 1437-1442.

¹⁴ TOMBEUR B., ‘De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?’, *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018; POPMA J., ‘The Janus face of the ‘New Ways of Work’ – Rise, risks and regulation of nomadic work’, *ETUI*, 2013, 11.

¹⁵ TOMBEUR B., ‘De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?’, *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018.

¹⁶ BOURDEAUD’HUI R., DELAGRANGE H., ‘Rapport Werkbaar Werk, Telewerk en Connectie, Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 -2023’, *Stichting Innovatie en Arbeid*, SERV, 75p., www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20240703_WBM_telewerkenconnectiviteit_StIA_RAP.pdf (consultatie 23 maart 2025).

dat er een onevenwicht is. Van de vier indicatoren die de monitor gebruikt, komt een onevenwicht in de *work-life-balance* echter het minst voor als knelpunt.¹⁷

26. De meest recente studie van de SERV bevestigt het verband tussen het gebruik van de moderne communicatiemiddelen en de vervaging van de grens tussen werk- en privéleven. De studie geeft aan dat ruim één derde (36,1%) van de werknemers af te rekenen heeft met werkstressklachten. Een derde hiervan (dat zijn ongeveer 330.000 werknemers) loopt een verhoogd risico op burn-out.¹⁸
27. Bovendien is de praktijk van het telewerken met behulp van digitale hulpmiddelen nog toegenomen sinds de Covid-19-pandemie. Om de pandemie in te dijken, werd door de overheid ingezet op verplicht of sterk aanbevolen telewerk. Vóór de Covid-19-pandemie werkte 22% van de werknemers minstens één dag per week van thuis. Tijdens de piek van de pandemie was 75% van de werknemers van thuis uit aan het werk.¹⁹
28. Het aantal telewerkers is sinds het einde van de pandemie opnieuw gedaald, maar telewerk blijft populair. Het rapport van de SERV uit 2024 geeft aan dat 37,7% van de werknemers in 2023 minstens occasioneel thuis heeft gewerkt.²⁰ De maatregelen die werden genomen om de Covid-19-pandemie te bestrijden, zijn wellicht een versneller geweest voor de mogelijkheden om telewerk te doen.²¹ In 2024 geeft nog 31% van de respondenten aan minstens één dag per week te telewerken.²²
29. Er is een duidelijk verband tussen connectiviteit en telewerk: wie telewerkt, is vaker verbonden met de onderneming buiten de werkuren dan wie geen telewerk doet.²³

¹⁷ 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers - meting 2023', *Stichting Innovatie & Arbeid*, www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023#:~:text=De%20werkbaarheidsmonitor%20is%20een%20schriftelijke,van%2024%2C2%25%20gerealiseerd (consultatie 29 december 2024).

¹⁸ 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers - meting 2023', *Stichting Innovatie & Arbeid*, www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023#:~:text=De%20werkbaarheidsmonitor%20is%20een%20schriftelijke,van%2024%2C2%25%20gerealiseerd (consultatie 29 december 2024).

¹⁹ HEIRBAUT I., 'Werkgeluk op pantoffels of stress aan de keukentafel: een analyse van het begrip telewerk en de toepasselijke regelgeving inzake arbeidsduur en welzijn' in: DELANOTE M., PEETERS B., VAN DE WOESTEYNE I. (eds.), *Digitalisering*, XLVIe Postuniversitaire Cyclus Willy Delva, 2021, 135-180.

²⁰ 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers - meting 2023', *Stichting Innovatie & Arbeid*, www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023#:~:text=De%20werkbaarheidsmonitor%20is%20een%20schriftelijke,van%2024%2C2%25%20gerealiseerd (consultatie 29 december 2024).

²¹ 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers - meting 2023', *Stichting Innovatie & Arbeid*, www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-2023#:~:text=De%20werkbaarheidsmonitor%20is%20een%20schriftelijke,van%2024%2C2%25%20gerealiseerd (consultatie 29 december 2024).

²² Telewerken, In cijfers: beMob-enquête, 'Telewerk in België in 2024', www.telewerken.be/in-cijfers/bemob-enquete-telewerk-in-belgie-in-2024 (consultatie 11 maart 2025).

²³ Telewerken, In cijfers: beMob-enquête, 'Telewerk in België in 2024', www.telewerken.be/in-cijfers/bemob-enquete-telewerk-in-belgie-in-2024 (consultatie 11 maart 2025).

Door dit verband zal het onderzoek ook aandacht besteden aan de groep van telewerkers. Hoewel de Belgische wetgeving rond het recht op deconnectie niet specifiek is gemaakt voor deze groep werknemers, blijkt uit de empirische bevraging van de personeelsverantwoordelijken uit de bankensector dat in sommige gevallen het verplichte telewerk tijdens de Covid-19-pandemie een motor is geweest om werk te maken van interne regels rond connectiviteit.

30. De toename van de voorbije jaren van het aantal telewerkers leidt ook tot steeds meer aandacht voor de gevolgen van het voortdurend verbonden zijn en de vervaging van de grenzen tussen arbeidstijd en vrije tijd.²⁴

Deze negatieve gevolgen zijn onmiskenbaar terug te vinden in de cijfers die door het RIZIV zijn gepubliceerd. Er is een toename van 46% van '*langdurige burn-outs*' en depressies in vijf jaar tijd. Op 31 december 2021 krijgen 117.452 personen een invaliditeitsuitkering wegens burn-out of depressie.²⁵

31. Frankrijk is het eerste EU-land dat in 2016 een recht op deconnectie voor werknemers invoert. Dit gaat gepaard met de verplichting om binnen de onderneming te onderhandelen over de modaliteiten, zodat de werknemer ten volle gebruik kan maken van zijn recht. België volgt in 2018 door eveneens wetgeving aan te nemen met betrekking tot een recht op deconnectie. Op deze en andere relevante ontwikkelingen rond het recht op deconnectie wordt in het volgende deel dieper ingegaan.

2.3. Nieuwe wetgeving: 'Een recht op deconnectie'

32. Frankrijk en België zijn de eerste EU-lidstaten die wetgeving aannemen met betrekking tot een recht op deconnectie. Zowel in de Belgische als in de Franse wetgeving is geen definitie van dit recht opgenomen. Uit de parlementaire voorbereidingen en de tekst van de wet blijkt echter duidelijk dat het recht op deconnectie tot doel heeft de rust- en verloftijden van werknemers te waarborgen.
33. Met betrekking tot de rust- en arbeidstijden is de Arbeidstijdenrichtlijn van de Europese Unie van kracht.²⁶ Deze richtlijn geldt voor alle EU-lidstaten en bevat onder meer definities van arbeidstijd en rusttijd. Voordat de nationale wetgeving wordt besproken, is het daarom van belang eerst de Europese regelgeving te behandelen.

²⁴ VERHELST I. en DEVOS I., 'Hybride werken en Welzijn', *Or.* 2022, afl. 1, 10.

²⁵ RIZIV, 'Langdurige arbeidsongeschiktheid: Hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?', www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen#:~:text=Mensen%20van%2050%20tot%2064,%2B151%25%20over%205%20jaar (consultatie 11 maart 2025); REYNIERS K., 'Psychosociale risico's op het werk met bijzondere aandacht voor stress en burn-out. Over de verantwoordelijkheid van de werkgever ... en andere actoren' in VAN REGENMORTELA A. (ed.), *Twintig jaar Welzijnswet*, Die Keure, 2017, 47.

²⁶ Richtlijn (EG) 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van 4 november 2003, *Pb.L.* 18 november 2003, 299, 9 (Arbeidstijdenrichtlijn).

2.3.1. Europees juridisch kader

2.3.1.1. Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie

34. Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie bevat bepalingen betreffende rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Sinds het Verdrag van Lissabon, dat in werking is getreden op 1 december 2009, heeft het Handvest dezelfde juridische waarde als de EU-verdragen.²⁷ Nationale wetgeving die binnen de werkingssfeer van het EU-recht valt, moet in overeenstemming zijn met het Handvest.

Artikel 31, getiteld 'Rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden' luidt:

"1. Iedere werknemer heeft recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden.

*2. Iedere werknemer heeft recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon."*²⁸

2.3.1.2. Arbeidstijdenrichtlijn: Arbeidstijd - Rusttijd

35. Binnen de Europese Unie is Richtlijn 88/80/EEG van 4 november 1986 van het Europees parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (hierna vermeld als "Arbeidstijdenrichtlijn") van kracht. Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en bevat onder meer een definitie met betrekking tot arbeidstijd en rusttijd.²⁹

Artikel 2.1 luidt:

*"Arbeidstijd: de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken."*³⁰

Artikel 2.2 luidt:

*"Rusttijd: de tijd die geen arbeidstijd is."*³¹

²⁷ Art. 6 VEU; VAN ELSUWEGE P., DEVISSCHER P. en VAN BOSSUYT A., 'Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: implicaties voor de nationale rechtsorde', *TPR* 2010, afl. 47(2), 529-588.

²⁸ Art. 31 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *Pb.L.* 26 oktober 2012, C 326/391.

²⁹ Richtlijn (EG) 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van 4 november 2003, *Pb.L.* 18 november 2003, 299, 9 (Arbeidstijdenrichtlijn); VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

³⁰ Art. 2.1. Arbeidstijdenrichtlijn.

³¹ Art. 2.2. Arbeidstijdenrichtlijn.

Artikel 2.9 luidt:

“Passende rusttijd: regelmatige, in tijdseenheden uitgedrukte rustperioden die voldoende lang en onderbroken zijn om ervoor te zorgen dat de werknemers als gevolg van vermoeidheid wegens lange werktijden of andere onregelmatige werkroosters geen letsel toebrengen aan zichzelf, hun collega’s of anderen en hun gezondheid op korte of op lange termijn niet schaden.”³²

36. De Europese lidstaten mogen deze definities niet wijzigen of voorzien in een ruimere definitie dan deze in de Arbeidstijdenrichtlijn. In het Matzak-arrest van 21 februari 2018 geeft het Europees Hof van Justitie een nadere interpretatie van deze artikelen waarbij ze oordeelt als volgt:

“In dit verband moet evenwel worden benadrukt dat de lidstaten weliswaar niet bevoegd zijn om de definitie van „arbeidstijd” in de zin van artikel 2 van richtlijn 2003/88 te wijzigen, maar dat, zoals in herinnering is gebracht (...), het hun vrijstaat om in hun nationale recht bepalingen op te nemen waarin wordt voorzien in gunstigere arbeidstijden en rusttijden voor de werknemers dan die waarin die richtlijn voorziet.”³³

2.3.1.3. Arbeidstijdenrichtlijn: Binaire benadering van arbeidstijd en rusttijd

37. Het onderscheid tussen arbeidstijd en rusttijd vormt vaak het voorwerp van juridische geschillen met betrekking tot wachtdiensten. Tijdens deze wachtdiensten wordt van de werknemer verwacht dat hij bereikbaar of *standby* blijft. De kern van deze geschillen betreft vaak de vraag of wachtdiensten als arbeidstijd moeten worden beschouwd en dus voor vergoeding in aanmerking komen.
38. In het Matzak-arrest van 21 februari 2018 werd een prejudiciële vraag beantwoord met betrekking tot de interpretatie van de wachtperiode waarin de heer Matzak beschikbaar moest blijven. Het Europees Hof van Justitie oordeelde dat deze wachtperiode op een zodanige wijze werd ingevuld dat de heer Matzak zeer sterk werd beperkt in zijn mogelijkheid om andere activiteiten te ondernemen en dat deze tijd als ‘arbeidstijd’ moet worden aangemerkt.³⁴
39. Ook in het Radiotelvizija Slovenija-arrest van 9 maart 2021 en het Stadt Offenbach am Main-arrest van 9 maart 2021 heeft de zaak ten gronde betrekking op de vraag of verrichte wachtdiensten als arbeidstijd kunnen worden beschouwd en als gevolg daarvan moeten worden vergoed.
40. Deze arresten bevestigen de eerder vastgestelde rechtspraak van het Europees Hof van Justitie met betrekking tot het onderscheid tussen arbeidstijd en rusttijd. Zo stelde het Hof reeds in 2005 dat er geen tussencategorie mogelijk is tussen arbeidstijd en rusttijd.

³² Art. 2.9 Arbeidstijdenrichtlijn.

³³ HvJ 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, “Matzak”, 47; DE MAERE J., MAERTEN P., DEJONGHE D., e.a., *50 jaar Arbeidswet*, Intersentia, 2021, 87; VETS E., ‘Het recht op disconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

³⁴ HvJ 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, “Matzak”; HvJ 9 maart 2021, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, “Radiotelvizija Slovenija”; HvJ 9 maart 2021, C-580/19, ECLI:EU:C:2021-183, “Stadt Offenbach am Main”.

In haar arrest van 1 december 2005 oordeelde het Europees Hof van Justitie dat:

*“In dit verband moet worden vastgesteld dat richtlijn 93/104 niet voorziet in een tussencategorie tussen arbeidstijden en rusttijden en dat tot de kenmerken van het begrip „arbeidstijd” in de zin van de richtlijn niet de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement behoort”.*³⁵

41. Volgens het Europees Hof van Justitie kunnen wachtdiensten uitsluitend worden gekwalificeerd als arbeidstijd of als rusttijd. De beoordeling hiervan is een feitenkwestie en is onder meer afhankelijk van de mogelijkheid van de werknemer om geen gevolg te geven aan een oproep of van de vraag of hij zich tijdens de wachtdienst buiten zijn woonplaats kan bevinden.³⁶

2.3.1.4. Arbeidstijdenrichtlijn: Binaire benadering van arbeidstijd en rusttijd staat ter discussie

42. De binaire benadering van het Europees Hof van Justitie, waarbij enkel arbeidstijd of rusttijd mogelijk is, krijgt kritiek in de rechtsleer, vooral in het licht van het probleem van hyperconnectiviteit, waarbij werknemers steeds verbonden zijn.

43. Zo wordt in het Matzak-arrest geoordeeld dat het louter beschikbaar zijn niet als werktijd kan worden beschouwd. I. HEIRBAUT wijst er echter op dat de constante bereikbaarheid toch resulteert in het ontbreken van een volledige rustperiode en dat dit kan leiden tot problemen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.³⁷

Ze pleit voor een herziening van deze benadering aangezien deze duidelijk niet meer aansluit bij de huidige realiteit. Het opstellen van een wettelijke regeling voor standby-tijd en deconnectie is in haar visie noodzakelijk om de negatieve gevolgen van digitalisering aan te pakken.³⁸

44. S. HUYBRECHTS haalt dan weer aan dat deze tweedeling niet meer beantwoordt aan de realiteit van een veranderde en flexibelere arbeidsmarkt.

Naar haar mening staat het idee van rusttijd onder druk: werknemers hebben vaak de mogelijkheid om hun arbeidstijden zelfstandig in te plannen, waardoor het voor de werkgever niet

³⁵ HvJ 1 december 2005, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, “Dellas”; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

³⁶ DE MAERE J., MAERTEN P., DEJONGHE D., e.a., *50 jaar Arbeidswet*, Intersentia, 2021, 88-92; VANDERSNICKT C., ‘Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken’, *Soc.Weg.* 2022, afl. 11, 2-6.

³⁷ HEIRBAUT I., ‘Werkgeluk op pantoffels of stress aan de keukentafel: een analyse van het begrip telewerk en de toepasselijke regelgeving inzake arbeidsduur en welzijn’ in: DELANOTE M., PEETERS B., VAN DE WOESTEYNE I. (eds.), *Digitalisering*, XLVIe Postuniversitaire Cyclus Willy Delva, 2021, 135-180.

³⁸ HEIRBAUT I., ‘Werkgeluk op pantoffels of stress aan de keukentafel: een analyse van het begrip telewerk en de toepasselijke regelgeving inzake arbeidsduur en welzijn’ in: DELANOTE M., PEETERS B., VAN DE WOESTEYNE I. (eds.), *Digitalisering*, XLVIe Postuniversitaire Cyclus Willy Delva, 2021, 135-180.

altijd duidelijk is wanneer zijn werknemers aan het werk zijn. Bovendien is de arbeidsmarkt ook sterk gedigitaliseerd waardoor werknemers ook altijd bereikbaar kunnen zijn.³⁹

Het Matzak-arrest is in haar visie kenmerkend voor een gedateerde visie op de begrippen arbeidstijd en rusttijd, en voor een gebrek aan flexibiliteit in de artikelen 2.1 en 2.2 van de Arbeidstijdenrichtlijn.⁴⁰

45. S. HUYBRECHTS verwijst in dat verband naar het concept ‘tijds porositeit’, een term die werd ontwikkeld door E. GENIN. Traditioneel wordt arbeidstijd benaderd vanuit het idee dat tijd homogeen is: men is ofwel aan het werk, ofwel vrij.⁴¹

Het concept van tijds porositeit impliceert dat de strikte scheiding tussen werk en privéleven vervaagt, waardoor tijd een poreus karakter krijgt. Volgens E. GENIN zijn er meerdere oorzaken voor deze ontwikkeling aan te wijzen. Enerzijds dringt werk steeds vaker het privéleven binnen, een tendens die nog wordt versterkt door telewerk. Anderzijds sijpelen ook persoonlijke bezigheden binnen in de werktijd, bijvoorbeeld het beantwoorden van privéberichten of het doen van huishoudelijke taken. Dit fenomeen manifesteert zich vooral bij telewerkers, voor wie werk en privé makkelijker in elkaar overvloeien.⁴²

2.3.1.5. Arbeidstijdenrichtlijn: Arbeidsduurgrenzen en afwijkingen

46. Naast de bepalingen met betrekking tot arbeidstijd en rusttijd, stelt de Arbeidstijdenrichtlijn ook enkele grenzen vast inzake arbeidsduur.

Artikel 3 luidt:

“Dagelijkse rusttijd

*De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.”*⁴³

³⁹ HUYBRECHTS S., ‘Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsafhankelijk werk’, *TSR 2022*, afl. 3, 339-381.

⁴⁰ HUYBRECHTS S., ‘Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsafhankelijk werk’, *TSR 2022*, afl. 3, 339-381.

⁴¹ HUYBRECHTS S., ‘Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsafhankelijk werk’, *TSR 2022*, afl. 3, 339-381; GENIN E., ‘Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity’, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 280-300.

⁴² HUYBRECHTS S., ‘Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsafhankelijk werk’, *TSR 2022*, afl. 3, 339-381; GENIN E., ‘Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity’, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 280-300.

⁴³ Art. 3 Arbeidstijdenrichtlijn.

Artikel 6 luidt:

“Maximale wekelijkse arbeidstijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

a) de wekelijkse arbeidstijd via wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen of via collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners wordt beperkt;

b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.”⁴⁴

47. De Arbeidstijdenrichtlijn bepaalt in hoofdstuk 5 echter dat lidstaten afwijkingen kunnen voorzien op de vooraf bepaalde arbeidsduur.

Artikel 17.1 luidt:

“Afwijkingen:

1. Met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, kunnen de lidstaten afwijken van de artikelen 3 tot en met 6, 8 en 16, wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald, en met name wanneer het gaat om:

a) leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid;

b) arbeidskrachten in gezins- of familieverband;

c) werknemers die in kerken en religieuze gemeenschappen de eredienst verzorgen.⁴⁵

48. De artikelen 3 en 6 van de Arbeidstijdenrichtlijn zijn hierboven reeds vermeld. De overige artikelen 4, 5, 8 en 16 van de Arbeidstijdenrichtlijn, waarvan kan worden afgeweken, luiden als volgt:

Artikel 4:

“Pauzes

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers, wanneer de dagelijkse arbeidstijd meer dan zes uren bedraagt, een pauze hebben waarvan de praktische details, met name de duur en de voorwaarden voor de toekenning, worden vastgesteld bij collectieve

⁴⁴ Art. 6 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁵ Art. 17.1 Arbeidstijdenrichtlijn.

overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners of, bij ontstentenis daarvan, bij de nationale wetgeving.”⁴⁶

Artikel 5:

“Wekelijkse rusttijd

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

Indien objectieve, technische of arbeidsorganisatorische omstandigheden dit rechtvaardigen, kan voor een minimumrusttijd van vierentwintig uren worden gekozen.”⁴⁷

Artikel 8:

“Duur van de nachtarbeid

De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat:

a) de normale arbeidstijd voor nachtarbeiders gemiddeld niet langer is dan acht uren per tijdvak van vierentwintig uur;

b) nachtarbeiders wier werk bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, niet langer werken dan acht uren in een periode van vierentwintig uur waarin zij nachtarbeid verrichten.

Voor de toepassing van punt b) wordt arbeid die bijzondere risico's dan wel grote lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt, gedefinieerd in de nationale wetten en/of gebruiken of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners, met inachtneming van de specifieke effecten en risico's van nachtarbeid.”⁴⁸

Artikel 16:

“Referentieperioden

De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

a) voor de toepassing van artikel 5 (wekelijkse rusttijd), niet langer is dan veertien dagen;

⁴⁶ Art. 4 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁷ Art. 5 Arbeidstijdenrichtlijn.

⁴⁸ Art. 8 Arbeidstijdenrichtlijn.

b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;

c) voor de toepassing van artikel 8 (duur van de nachtarbeid), is vastgesteld na raadpleging van de sociale partners of in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden op nationaal of regionaal niveau tussen de sociale partners.

Indien de bij artikel 5 vereiste wekelijkse minimumrusttijd van vierentwintig uren in de referentieperiode valt, wordt daarmee geen rekening gehouden voor de berekening van het gemiddelde.”⁴⁹

49. Zowel in de Belgische als in de Franse wetgeving zijn bepalingen opgenomen die op basis van artikel 17.1 Arbeidstijdenrichtlijn afwijkingen voorzien.

2.3.2. Frankrijk

50. Nu het Europese juridische kader is geschetst, volgt een bespreking van de nationale regelgevingen, te beginnen met de Franse wetgeving, die sinds 2016 een recht op deconnectie heeft opgenomen in de Code du travail.

2.3.2.1. Loi n° 2016-1088 (FR) (*Loi El Khomri*)

51. Frankrijk is het eerste land binnen de Europese Unie dat het recht op deconnectie in zijn wetgeving erkent.

Artikel 55 van de wet van 8 augustus 2016 betreffende arbeid, de modernisering van de sociale dialoog en de bescherming van beroepsloopbanen luidt:

“I. - L'article L. 2242-8 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le 6° est complété par les mots : « , notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ; »

2° Il est ajouté un 7° ainsi rédigé :

« 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit 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 et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des

⁴⁹ Art. 16 Arbeidstijdenrichtlijn.

délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

II. - Le I du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2017.”⁵⁰

52. Dit artikel verplicht ondernemingen om de modaliteiten vast te leggen die het recht op deconnectie voor werknemers moeten waarborgen. Daarnaast moeten ondernemingen regels implementeren voor het gebruik van digitale hulpmiddelen.

Indien de onderhandelingen geen resultaat opleveren, is de werkgever verplicht een handvest op te stellen dat van toepassing is op zowel werknemers als het kader- en directiepersoneel. Dit handvest moet vormingsinitiatieven en sensibiliseringsacties bevatten voor een verantwoord gebruik van digitale hulpmiddelen.

Deze maatregelen zijn noodzakelijk om de naleving van de rust- en verloftijden te waarborgen en ter bescherming van het persoonlijke en gezinsleven.

2.3.2.2. *Droit à la déconnexion: een nieuw recht?*

53. Het recht op deconnectie, dat met de wet van 8 augustus 2016 wettelijk werd verankerd, is op zich geen nieuw concept. Reeds in een arrest van 17 februari 2004 oordeelde het Franse Hof van Cassatie dat een ambulancier niet ontslagen kon worden wegens een zware fout omdat hij buiten de werktijd niet had gereageerd op telefonische oproepen op zijn privé-toestel.⁵¹

Dit principe werd recent nog bevestigd in een arrest van 9 oktober 2024, waarin het Franse Hof van Cassatie oordeelde dat een werknemer niet gesanctioneerd kan worden wegens onbereikbaarheid op zijn persoonlijke telefoon buiten de werktijd, ook niet nadat de werknemer de voorbije tijd wel steeds bereikbaar was.⁵²

54. In de parlementaire voorbereidingen stelt de Franse Raad van State dat het recht op deconnectie als finaliteit heeft om de rust- en verloftijden van de werknemer te waarborgen.⁵³

⁵⁰ Art. 55 Loi n° 2016-1088 (Fr) du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, JO 9 août 2016, www.legifrance.gouv.fr; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁵¹ Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.

⁵² Fr. Cass. Soc. 9 oktober 2024, nr. 23-19.063, *Inédit*.

⁵³ Avis du 17 mars 2016 sur un projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, Conseil d'État, Assemblée générale, www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/avis-du-ce/2016/avis_ce_etsx16044611_cm_24.03.2016.pdf (consultatie 15 maart 2025); De Franse Raad van State stelt in zijn advies dat de wetgever de grenzen van zijn bevoegdheid niet heeft overschreden door te voorzien dat een ondernemingsakkoord de modaliteiten van dit recht kan bepalen.

55. In de wet van 8 augustus 2016 wordt het recht op deconnectie echter niet gedefinieerd. De wetgever kiest ervoor om zich te beperken tot het invoeren van dit onderwerp in de jaarlijkse onderhandelingen die in ondernemingen worden gevoerd.⁵⁴ Dit geeft de sociale partners de ruimte om de modaliteiten van de toepassing van het recht te bepalen.

Het moet echter meteen worden opgemerkt dat deze onderhandelingen niet in alle ondernemingen verplicht zijn, wat uiteraard de reikwijdte van het toepassingsgebied van dit ingevoerde recht beperkt.

56. In de Franse rechtsleer worden verschillende definities gegeven, die in wezen aansluiten bij de rechtspraak van het Franse Hof van Cassatie. Twee gebruikte definities zijn:

- *“le droit du salarié à ne pas être connecté, contacté, ni tenu de répondre à des sollicitations professionnelles via des outils numériques, en dehors de son temps de travail”*⁵⁵
- *“le droit pour un salarié de ne pas être joignable par les outils de communication (téléphone, tablette, ordinateur, ...) en dehors de son temps de travail, ceci ‘en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale’”*.⁵⁶

2.3.2.3. *Droit à la déconnexion: Voor welke ondernemingen geldt het?*

57. In ondernemingen waar één of meerdere vakbondsafgevaardigden aanwezig zijn, moeten jaarlijks onderhandelingen plaatsvinden rond *“La négociation annuelle sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail”*.⁵⁷

Het onderdeel *“La qualité de vie et des conditions de travail”* (QVCT) is een concept binnen het Franse arbeidsrecht dat verwijst naar een collectieve aanpak die kan worden geïnitieerd door een onderneming, een vereniging of een overheidsinstantie. Deze aanpak heeft de volgende doelen:

- Een gezamenlijke ambitie: het werk verbeteren om de gezondheid van werknemers te bevorderen en bij te dragen aan de algehele prestaties van de organisatie.
- Een actiekader: zes hoofdthema's met betrekking tot werk en de arbeidsomstandigheden, die stapsgewijs moeten worden aangepakt, waarbij de onderlinge samenhang tussen deze thema's wordt meegenomen.

⁵⁴ MOREL L., ‘Le droit à la déconnexion en droit français - La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique’, *Labour & Law issues*, vol. 3, no. 2, 2017, 1-16.

⁵⁵ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336; LEFRANÇOIS F., LIMOU S. en NASSIRI AMINI F., ‘Le télétravail. Point spécial: le droit à la déconnexion’, *Liaisons sociales – les Thématiques*, Décembre 2021, 96.

⁵⁶ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336; METZGER C. en FREDIN M., ‘Retour sur le droit à la déconnexion à l’aube de son 2ème anniversaire’, *Les Cahiers Lamy du CSE*, 1 juli 2018, nr. 183, 1.

⁵⁷ Art. L. 2242-17 en Art. L. 2242-1 Code du travail.

- Essentiële methodologische elementen: een op maat gemaakte QVCT-aanpak binnen de organisatie invoeren, de betrokkenheid van iedereen bevorderen en nieuwe werkmethoden concreet uitproberen.⁵⁸

De onderhandelingen over de modaliteiten van het recht op deconnectie maken sinds de nieuwe wetgeving integraal deel van uit van deze aanpak.⁵⁹

58. De geviseerde ondernemingen zijn in het algemeen bedrijven met ten minste 50 werknemers - dat is de drempel voor de verplichte aanwijzing van een vakbondsafgevaardigde - of ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar er een vakbondsafgevaardigde is aangewezen binnen het *Comité social et économique* (hierna vermeld als “CSE”).⁶⁰ De oprichting van een CSE is niet mogelijk in ondernemingen van minder dan 11 werknemers, maar is verplicht van zodra er gedurende 12 opeenvolgende maanden 11 werknemers in dienst zijn.⁶¹

Dit houdt in dat de verplichting tot onderhandelen van toepassing is in ondernemingen van ten minste 50 werknemers, in sommige gevallen op ondernemingen met 11 tot en met 49 werknemers, maar nooit op ondernemingen met minder dan 11 werknemers.

2.3.2.4. *Droit à la déconnexion*: Voor welke werknemers geldt het?

59. Er worden geen werknemers uitgesloten van het recht op deconnectie. Ondernemingen hebben echter de vrijheid om specifieke bepalingen te voorzien voor bepaalde groepen werknemers, zoals telewerkers of leidinggevend personeel.⁶²

60. Art. L. 2242-17 Code du travail heeft als doel de naleving van de rust- en verloftijden te laten respecteren. Binnen de Europese Unie geldt de Arbeidstijdenrichtlijn waarop eerder in deze masterproef werd ingegaan. Deze richtlijn legt minimumvoorschriften vast en bepaalt onder meer een definitie rond arbeidstijd en rusttijd.⁶³

61. De arbeidsduurgrenzen in Frankrijk zijn vastgelegd in de Code du travail: voor een voltijdse werknemer bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 35 uur. Daarnaast heeft elke werknemer recht op

⁵⁸ ‘Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)’ (Eigen vertaling), ANACT, Agence nationale pour amélioration des conditions de travail, www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail#paragraph-100402 (consultatie 7 maart 2025).

⁵⁹ Art. L. 2242-17,7° Code du travail.

⁶⁰ ‘Les négociations obligatoires dans l’entreprise: thème, périodicité et déroulement’ (Eigen vertaling), *Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles*, travail-emploi.gouv.fr/les-negociations-obligatoires-dans-lentreprise-theme-periodicite-et-deroulement (consultatie 7 maart 2025); VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

⁶¹ ‘Comité social et économique (CSE)’ (Eigen vertaling), Service-Public.fr, www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474 (consultatie 7 maart 2025).

⁶² VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

⁶³ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

een dagelijkse rusttijd van 11 opeenvolgende uren, alsmede een wekelijkse rusttijd van minimaal 24 opeenvolgende uren.⁶⁴

62. Artikel 17.1 van de Arbeidstijdenrichtlijn voorziet in uitzonderingen die het lidstaten mogelijk maken om af te wijken van de vooraf bepaalde arbeidsduurgrenzen. De Franse wetgever maakt van deze mogelijkheid gebruik in zijn regelgeving.

Bepaalde categorieën, zoals *cadres dirigeants* en werknemers *en forfait jours*, zijn uitgesloten van specifieke bepalingen met betrekking tot arbeidstijd.⁶⁵ Telewerkers vallen echter niet onder deze uitzondering.

63. Gezien de schijnbare tegenstelling tussen enerzijds de uitsluiting van de regelgeving tot arbeidsduur en anderzijds de verplichting om modaliteiten vast te stellen die de rust- en verloftijden waarborgen, roept dit vragen op over de concrete toepassing ervan. Drie categorieën lijken specifieke moeilijkheden te ondervinden bij de uitoefening van het recht op deconnectie: de categorie van *cadres dirigeants*, de werknemers *en forfait jours* en de telewerkers.

Voor enkele van deze categorieën werd de regelgeving rond het recht op deconnectie versterkt, waardoor voor deze werknemers modaliteiten moeten worden bepaald, zelfs in ondernemingen waar geen plicht tot onderhandelen bestaat zoals is voorzien in artikel L-2242.1 Code du travail.

Deze categorieën worden hieronder nader geanalyseerd.

2.3.2.4.1. Categorie van *cadres dirigeants*

64. De categorie van *cadres dirigeants* kan vrij worden vertaald als 'leidinggevend kaderpersoneel'.

Art. L. 3111-2 Code du travail bepaalt welke bepalingen niet op het leidinggevend kaderpersoneel van toepassing zijn en definieert hen als volgt:

“Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.”

⁶⁴ Art. L. 3121-27 Code du travail; Art. L. 3131-1; Art. L. 3132-2 Code du travail; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336;

⁶⁵ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

De titels II en III waarvan het leidinggevend kaderpersoneel is uitgesloten hebben betrekking op de bepalingen inzake arbeidsduur, verdeling en organisatie van de werktijden en de rust- en feestdagen.⁶⁶

65. In de Franse rechtsleer worden drie voorwaarden opgesomd waaraan voldaan moet zijn om tot het leidinggevend kaderpersoneel te behoren. Deze voorwaarden zijn:

- Belangrijke verantwoordelijkheden bij de uitoefening van de functie, hetgeen een grote mate van onafhankelijkheid bij de organisatie van zijn werkschema vereist,
- Een belangrijke autonome beslissingsbevoegdheid,
- En een hoog loon.⁶⁷

66. De wetgever heeft voor de categorie van leidinggevend kaderpersoneel en de bijzonderheid van hun functie geen specifieke bepalingen opgenomen met betrekking tot het recht op deconnectie.

67. Voor deze categorie, die is uitgesloten van de bepalingen rond arbeidsduur, verdeling en organisatie van de werktijden en de rust- en feestdagen, geldt de algemene regel dat geen enkele werknemer wordt uitgesloten van de modaliteiten die moeten worden vastgesteld om het recht op deconnectie te waarborgen.

De beperking voor deze categorie ligt enkel in het feit dat de plicht tot onderhandelen of het opmaken van een reglement beperkt is tot ondernemingen waar één of meer vakbondsafgevaardigden aanwezig zijn.

68. Niettemin blijft het voor alle ondernemingen - zowel diegenen die onder de onderhandelingsplicht vallen als voor de ondernemingen die daarvan zijn vrijgesteld - een verantwoordelijkheid om te waarborgen dat de arbeidsomstandigheden voor hun leidinggevend kaderpersoneel geen nadelige gevolgen voor de gezondheid hebben en dat de werkduur binnen redelijke grenzen blijft.⁶⁸

2.3.2.4.2. Categorie van werknemers en *forfait jours*

69. Werknemers die vallen onder het *forfait jours*-regime werken een bepaald aantal dagen per jaar en zijn niet gebonden aan de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden. Ze blijven echter wel onderworpen aan de minimumrusttijden van dagelijks 11 opeenvolgende uren rust en een wekelijkse rusttijd van minimaal 24 opeenvolgende uren.⁶⁹

Enkel autonome kaderleden en werknemers wiens arbeidstijd vooraf niet kan worden bepaald en die beschikken over een reële autonomie om hun arbeidstijd te organiseren teneinde aan hun

⁶⁶ Art. L. 3111-2 Code du travail.

⁶⁷ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁶⁸ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁶⁹ Art. L. 3121-62 Code du travail; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

toevertrouwde verantwoordelijkheden te kunnen voldoen, kunnen hierover een individueel schriftelijk akkoord sluiten.⁷⁰

Dit akkoord is uitsluitend mogelijk in ondernemingen waar een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het systeem van *forfait jours* is gesloten op ondernemingsniveau, of waar, bij gebreke daaraan, een sectorovereenkomst van kracht is.⁷¹

70. De overeenkomst op sector- of op ondernemingsniveau bepaalt:

“1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-56 et L. 3121-58 ;

2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine

1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17.

L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-59. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III du présent livre relatives au

⁷⁰ Art. L. 3121-58 Code du travail; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', Or. 2022, afl. 10, 316-336.

⁷¹ Art. L. 3121-63 Code du travail; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', Or. 2022, afl. 10, 316-336.

repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.”

71. Werknemers die vallen onder het systeem van *forfait jours* hebben een grote autonomie om hun arbeidstijd zelf in te delen. Ook voor deze werknemers geldt de algemene verplichting om modaliteiten vast te stellen die het recht op deconnectie waarborgen. De beperking die hierbij geldt, is in principe enkel de vereiste dat één of meer vakbondsafgevaardigden binnen de onderneming aanwezig moeten zijn.
72. Voor de categorie van werknemers *en forfait jours* heeft de wetgever bijkomende bescherming voorzien. Voor alle werknemers van deze categorie moeten de modaliteiten waarmee zij hun recht op deconnectie kunnen uitoefenen, worden opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst of de sectorovereenkomst.⁷²

Dit geldt ook voor werknemers in ondernemingen zonder vakbondsafgevaardigde, wat een versterking van het beschermingsniveau voor deze groep werknemers inhoudt.⁷³

2.3.2.4.3. Categorie van telewerkers

73. De categorie van telewerkers is niet uitgesloten van de regelgeving met betrekking tot de rust- en arbeidstijden.⁷⁴

Artikel L. 1222-9 Code du travail definieert telewerk als elke vorm van arbeidsorganisatie waarbij werk dat ook in de lokalen van de werkgever had kunnen worden uitgevoerd, op vrijwillige basis door een werknemer buiten deze lokalen wordt verricht met gebruikmaking van informatie- en communicatietechnologieën.⁷⁵

74. De modaliteiten van het telewerk worden geregeld in een collectief akkoord of bij gebreke daaraan in een reglement dat de werkgever opstelt nadat hij het advies van een eventueel aanwezige *CSE* heeft ingewonnen. Indien er geen akkoord of reglement is opgemaakt, kunnen werkgever en werknemer onderling op eender welke wijze een akkoord sluiten.⁷⁶
75. Het akkoord omvat onder andere wanneer en hoe het telewerk tot stand komt, de tijdstippen wanneer de werkgever de werknemer gewoonlijk kan bereiken tijdens het telewerk, de modaliteiten waarop de controle op de arbeidstijd kan gebeuren en de regulering van de werkdruk.⁷⁷

⁷² Art. L. 3121-64, II.3° Code du travail.

⁷³ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁷⁴ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁷⁵ Art. L. 1222-9, I, eerste lid Code du travail.

⁷⁶ Art. L. 1222-9, I, derde en vierde lid Code du travail.

⁷⁷ Art. L. 1222-9, II. Code du travail.

76. In artikel L. 1222-9 Code du travail is niet opgenomen dat het collectief akkoord, het reglement dan wel de individuele overeenkomst modaliteiten voor de uitoefening van het recht op deconnectie moet bevatten.⁷⁸

Het kenmerkende aan telewerkers is echter dat zij hun werk uitvoeren buiten de lokalen van de werkgever waarbij zij gebruik maken van informatie- en communicatietechnologieën en daardoor in het bijzonder worden blootgesteld aan de risico's van constante verbondenheid.⁷⁹

77. Telewerkers in ondernemingen met één of meer vakbondsvertegenwoordiging genieten bescherming onder het nieuwe recht op deconnectie. In deze ondernemingen geldt immers de verplichting tot jaarlijks overleg, waarin onder meer de modaliteiten van het recht op deconnectie voor alle werknemers, inclusief telewerkers, worden vastgelegd. Voor telewerkers in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging bestaat daarentegen tot eind 2020 geen bescherming.

78. Op 26 november 2020 wordt het Nationaal Interprofessioneel Akkoord betreffende de 'succesvolle invoering van telewerk' gesloten, waarbij bijkomende bescherming wordt geboden aan telewerkers.⁸⁰

Het Nationaal Interprofessioneel Akkoord wordt met het officieel besluit van 2 april 2021 algemeen verbindend verklaard zodat het algemeen van toepassing is op alle Franse ondernemingen die behoren tot een beroepsgroep van de ondertekenende werkgeversorganisaties.⁸¹

79. Ook in ondernemingen zonder één of meer vakbondsafvaardiging geldt vanaf dan de verplichting om bij het organiseren van telewerk de nodige modaliteiten te bepalen zodat de werknemer zijn recht op deconnectie kan uitoefenen.⁸²

80. In het Nationaal Interprofessioneel Akkoord is ook een definitie van het recht op deconnectie opgenomen die luidt als volgt:

“C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.”⁸³

⁷⁸ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁷⁹ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁸⁰ Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour la mise en œuvre réussie du télétravail, Etendu (Eigen vertaling: 'Algemeen verbindend verklaard') par arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *JORF* 13 avril 2021, nr. 0087; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336;

⁸¹ De ondertekenende werkgeversorganisaties zijn Medef, CPME en U2P.

⁸² Art. 3.1.3, 4° Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour la mise en œuvre réussie du télétravail, Etendu (Eigen vertaling: 'Algemeen verbindend verklaard') par arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *JORF* 13 avril 2021, nr. 0087.

⁸³ Art. 3.1.3, 4° Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour la mise en œuvre réussie du télétravail, Etendu (Eigen vertaling: 'Algemeen verbindend verklaard') par arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *JORF* 13 avril 2021, nr. 0087.

2.3.3. België

81. Nadat het Europese juridische kader en de Franse regelgeving zijn geanalyseerd, volgt hierna een bespreking van de Belgische wetgeving.

2.3.3.1. Welzijnsverplichtingen van de werkgever

82. In België zijn werkgevers, op grond van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna vermeld als “Welzijnswet”) en de Codex over het Welzijn op het Werk van 28 april 2017 (hierna vermeld als “Codex welzijn op het werk”), verplicht om maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.⁸⁴ De Welzijnswet is van toepassing op alle werknemers.

Deze maatregelen omvatten onder meer aspecten met betrekking tot het psychosociaal welzijn op het werk.

Het recht op deconnectie kan worden beschouwd als één van de welzijnsverplichtingen van de werkgever.⁸⁵ De wetgever heeft er echter voor gekozen de bepalingen inzake dit recht niet in de Welzijnswet op te nemen, maar deze vast te leggen in een afzonderlijke wet.⁸⁶

2.3.3.2. Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

2.3.3.2.1. Een Belgisch recht op deconnectie

83. In 2017 begint de wetgever aandacht te besteden aan een mogelijk recht op deconnectie.

De toenmalige minister van Werk, Kris Peeters, streeft ernaar om projecten op te starten ter bestrijding van de toenemende stress en burn-out. Op dat moment nemen stressgerelateerde aandoeningen aanzienlijk toe. In 2015 zijn 122.825 mensen al langer dan een jaar arbeidsongeschikt als gevolg van een burn-out.⁸⁷

84. Met de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie beoogt de wetgever de sociale partners te stimuleren om duidelijke afspraken te maken

⁸⁴ Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk, *BS* 18 augustus 1996 (Welzijnswet); Codex van 28 april 2017 inzake welzijn op het werk, *BS* 2 juni 2017 (Codex welzijn op het werk), *BS* 2 mei 2017; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁸⁵ Art. 32/2, § 1 Welzijnswet, *BS* 18 september 1996; Art. I.3-1 Codex welzijn op het werk.

⁸⁶ REYNIERS K., ‘Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress’, *TSR* 2019, afl. 1, (103) 87-109.

⁸⁷ RIZIV, ‘Aantal loontrekkenden en werklozen in invaliditeit - Evolutie 2011-2015’,

www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2015_1_invaliditeit.pdf (consultatie 16 maart 2025).

over bereikbaarheid en onbereikbaarheid. Het uitgangspunt is dat dergelijke afspraken kunnen bijdragen aan het voorkomen van stress.⁸⁸

85. De voorbereidende werken verwijzen naar Frankrijk.⁸⁹ Zoals hoger besproken, werd daar reeds in 2016 een recht op deconnectie ingevoerd met de wet van 8 augustus 2016. Dit recht is sinds 1 januari 2017 opgenomen in de Code du travail.⁹⁰

In de memorie van toelichting wordt echter verduidelijkt dat het niet per se gaat om een recht op deconnectie naar Frans voorbeeld, hoewel het uiteraard tot de vrijheid van een onderneming behoort om hiervoor te kiezen. In plaats daarvan betreft het eerder een recht op bespreking van deze materie binnen het kader van het Comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna vermeld als “CPBW”).⁹¹

86. Net zoals in de Franse wetgeving wordt geen definitie opgenomen van het recht op deconnectie.⁹²

Het recht wordt echter in de Belgische rechtsleer verder ingevuld. Een voorbeeld hiervan is de definitie die luidt als volgt:

*‘het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn buiten de arbeidstijd, m.a.w. om de verbinding met digitale werkinstrumenten waaronder communicatiemiddelen te verbreken zonder dat ze gevolgen ondervinden van het niet-beantwoorden van een e-mail, telefoontje of bericht’.*⁹³

87. In de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt voor het eerst aan werkgevers een verplichting opgelegd om een overleg te organiseren over deconnectie en het gebruik van digitale hulpmiddelen, telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers daarom verzoeken.⁹⁴

Artikel 15 luidt:

“Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”

⁸⁸ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 139.

⁸⁹ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

⁹⁰ Loi n° 2016-1088 (Fr) du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, JO 9 août 2016, www.legifrance.gouv.fr, nr. 0184.

⁹¹ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

⁹² VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

⁹³ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336; VERHELST I. en DEVOS I., ‘Hybride werken en Welzijn’, *Or.* 2022, afl. 1, 10.

⁹⁴ Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, BS 30 maart 2018.

Artikel 16 luidt:

“Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, organiseert de werkgever in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als bedoeld in artikel 1.1-3, 14° van de codex over het welzijn op het werk, op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.”

Artikel 17 luidt:

“De afspraken die in voorkomend geval voortvloeien uit het overleg bedoeld in artikel 16, kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen of door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.”

2.3.3.2.2. Recht op overleg

88. De wet van 26 maart 2018 garandeert hiermee niet een recht op deconnectie, maar een recht op overleg binnen de onderneming over het thema deconnectie.⁹⁵ Het doel van deze wetgevende bepalingen was dan ook niet om een recht op deconnectie op te leggen, maar om de bewustmaking te bevorderen en de dialoog over het omgaan met digitale communicatie op gang te brengen.⁹⁶
89. Het recht op overleg houdt in dat de werkgevers op regelmatige tijdstippen binnen het CPBW een overleg organiseren. Dit overleg heeft tot doel te onderzoeken of binnen de onderneming de rusttijden, de jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers worden gerespecteerd, en of het evenwicht tussen werk en privéleven wordt gewaarborgd.⁹⁷
90. Er wordt geen vaste frequentie opgelegd voor het overleg, aangezien de behoefte aan dergelijk overleg afhankelijk is van de specifieke noden van elk bedrijf.

In de voorbereidende werken wordt verduidelijkt dat het aanbevolen wordt dit punt opnieuw op de agenda van het comité te plaatsen, telkens er zich in de onderneming belangrijke veranderingen voordoen met betrekking tot het gebruik van (nieuwe) digitale werkmiddelen, of wanneer er

⁹⁵ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

⁹⁶ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 139.

⁹⁷ VERHELST I. en DEVOS I., ‘Hybride werken en Welzijn’, *Or.* 2022, afl. 1, 10.

veranderingen plaatsvinden die een impact kunnen hebben op de balans tussen werk en privéleven.⁹⁸

In de memorie van toelichting worden enkele situaties opgesomd waarin dit van toepassing kan zijn, zoals wanneer een groot deel van de werknemers wordt verzocht om voortaan minstens één of twee dagen per week telewerk te verrichten, of wanneer werknemers een smartphone of tablet van het bedrijf ontvangen.⁹⁹

Het begrip ‘regelmatige tijdstippen’ is in de wet niet gedefinieerd, wat heeft geresulteerd in overlegmomenten die niet op vaste tijdstippen plaatsvinden.¹⁰⁰ Het probleem van onregelmatige overlegmomenten zal worden aangepakt bij het aannemen van de ‘Arbeidsdeal’ in 2022.

91. De rechtsleer stelt dat, in het geval van afwezigheid van een CPBW, het overleg kan plaatsvinden met de vakbondsafvaardiging. Indien er geen vakbondsafvaardiging is, nemen de werknemers zelf deel aan het overleg.¹⁰¹

Deze regeling volgt uit artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, dat verwijst naar een overleg binnen het comité ‘zoals bedoeld in artikel I.1-3,14° van de Codex over het welzijn op het werk’. Dit principe werd op dezelfde wijze verwoord in de memorie van toelichting.¹⁰²

Artikel I.1-3,14° van de Codex over het welzijn op het werk luidt:

14° het Comité: het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging, en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers zelf, overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet.

De cascaderegeling is aldus vervat in de definitie uit de Codex over het welzijn op het werk.

92. Volgens één afwijkende mening in de rechtsleer zou er een beperking bestaan in de wetgeving, aangezien een eventueel overleg over deconnectie uitsluitend zou plaatsvinden in ondernemingen waar een CPBW aanwezig is.¹⁰³ Dat lijkt echter een verkeerde interpretatie van de aangenomen wetgeving.

⁹⁸ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

⁹⁹ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

¹⁰⁰ VERHAEGEN E., ‘Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (Arbeidsdeal)’, *Soc.Weg.* 2023, afl. 7, 2-9, err. *Soc.Weg.* 2023, afl. 10, 17; REYNIERS K., ‘Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress’, *TSR* 2019, afl., 87-109.

¹⁰¹ VERHAEGEN E., ‘Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (Arbeidsdeal)’, *Soc.Weg.* 2023, afl. 7, 2-9, err. *Soc.Weg.* 2023, afl. 10, 17.

¹⁰² Art. I.1-3,14° Codex van 28 april 2017 inzake welzijn op het werk, *BS* 2 juni 2017 (Codex welzijn op het werk);

Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

¹⁰³ DE GOLS M., ‘Europese kaderovereenkomst over digitalisering’, *Soc.Weg.* 2021, afl. 5, 2-9.

2.3.3.2.3. Kritiek op de wet van 26 maart 2018

93. De rechtsleer is eensgezind in de stelling dat deze wetgeving de werknemers geen reëel recht op deconnectie verleent, maar enkel een recht om het te bespreken.¹⁰⁴

Het resultaat van dit overleg houdt immers geen verplichting in voor de werkgever om actie te ondernemen.¹⁰⁵ Artikel 16, laatste lid bepaalt namelijk dat het comité 'op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleert en adviezen uitbrengt'.¹⁰⁶

94. De wetgever heeft ervoor gekozen om de bepalingen inzake deconnectie niet op te nemen in de Welzijnswet, maar deze in plaats daarvan vast te leggen in een afzonderlijke wet.¹⁰⁷

K. REYNIERS geeft als mogelijke verklaring hiervoor dat de Welzijnswet gericht is op het welzijn van de werknemers bij de 'uitvoering' van hun werk, terwijl de regels omtrent het recht op deconnectie specifiek gericht zijn op afspraken die een 'deconnectie' van het werk beogen.¹⁰⁸

95. Deze keuze heeft implicaties voor het toepassingsgebied en de mogelijke sancties bij niet-naleving.

De Welzijnswet heeft een breed toepassingsgebied, dat zowel de private en publieke sector omvat. De regelgeving rond deconnectie is echter beperkt tot de werknemers en werkgevers die vallen onder de CAO-Wet, wat in de praktijk vooral de private sector omvat.¹⁰⁹

Inbreuken op de Welzijnswet worden strafrechtelijk gesanctioneerd, terwijl voor het niet-naleven van de bepalingen rond het recht op deconnectie geen expliciete sancties zijn voorzien.¹¹⁰

2.3.3.3. Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen ('Arbeidsdeal')

96. Mede door de maatschappelijke evolutie - meer telewerk door de Covid-19-pandemie - en de ambitie van de Federale Regering om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken, wordt de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen aangenomen.¹¹¹ Deze wet staat beter gekend als de 'Arbeidsdeal'.

Om een werkgelegenheidsgraad van 80% te bereiken, wordt onder meer aandacht besteed aan het welzijn van de werknemers. In de Arbeidsdeal is om die reden ook een apart hoofdstuk gewijd aan

¹⁰⁴ DE GOLS M., 'Europese kaderovereenkomst over digitalisering', *Soc.Weg.* 2021, afl. 5, 2-9.

¹⁰⁵ REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl., 87-109.

¹⁰⁶ Art. 16 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018.

¹⁰⁷ REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl., 87-109.

¹⁰⁸ REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl., 87-109.

¹⁰⁹ REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl., 87-109.

¹¹⁰ REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl., 87-109; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹¹¹ Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

deconnectie, waarin de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt aangepast.

2.3.3.3.1. Een werkelijk recht op deconnectie

97. De bestaande wetgeving uit 2018 hield voor de werknemers geen daadwerkelijk recht op deconnectie in, maar slechts een recht op overleg rond het loskoppelen van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.¹¹²

Met de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Arbeidsdeal) wordt het recht op overleg vervangen door een recht voor de werknemer om buiten zijn uurrooster niet bereikbaar te zijn.¹¹³

98. Hoofdstuk 8 (artikelen 29 tot en met 33) van de Arbeidsdeal wijzigt de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 en voegt nieuwe artikelen 17/1 en 17/2 toe. Bovendien wordt een bepaling ingevoegd die de Nationale Arbeidsraad verplicht een evaluatie uit te voeren van de bepalingen in dit hoofdstuk.¹¹⁴

Artikel 29 luidt:

“Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.”

Artikel 30 luidt:

“Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

¹¹² TAES S., ‘Robotisering en arbeidsrecht’, *Deel IV. Welzijn op het werk en robotisering, Reeks ‘Begasos/ Abetrass’*, die Keure, 2024, 550.

¹¹³ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹¹⁴ Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;

- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevendenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie."

Artikel 31 luidt:

"In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023."

Artikel 32 luidt:

"In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

"Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17."

Artikel 33 luidt:

"De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024."

2.3.3.3.2. Een werkelijk recht op deconnectie: formaliteiten

99. Deconnectie wordt een recht, en ondernemingen die ten minste 20 werknemers in dienst hebben, zijn verplicht om de benodigde formaliteiten te vervullen.¹¹⁵
100. Deze formaliteiten omvatten het sluiten van een akkoord binnen de onderneming over de modaliteiten van het recht op deconnectie voor de werknemer, evenals de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor het reguleren van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met als doel de naleving van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven te waarborgen.
101. Deze modaliteiten dienen het voorwerp uit te maken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.¹¹⁶

Bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst dienen deze bepalingen opgenomen te worden in het arbeidsreglement, volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.¹¹⁷

102. Het akkoord dient minstens het volgende te bevatten:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.¹¹⁸

De memorie van toelichting biedt voorbeelden van mogelijke praktische modaliteiten. In navolging van het Franse model, kunnen deze onder meer richtlijnen omvatten voor het niet-beantwoorden van e-mails of mobiele oproepen, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, en het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.¹¹⁹

¹¹⁵ BONNOUH I., 'Recht op deconnectie: stand van zaken per sector', *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹¹⁶ Art. 29 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

¹¹⁷ BONNOUH I., 'Recht op deconnectie: stand van zaken per sector', *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43; Art. 29 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

¹¹⁸ Art. 30 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal); BONNOUH I., 'Recht op deconnectie: stand van zaken per sector', *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹¹⁹ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 49.

103. Indien het akkoord deel uitmaakt van een cao die op het ondernemingsniveau wordt afgesloten, dan moet deze cao worden neergelegd op de griffie van de Algemene directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen.¹²⁰

104. Indien het akkoord geen deel uitmaakt van een cao die op het ondernemingsniveau wordt afgesloten, dan moeten de modaliteiten en mechanismen worden opgenomen in het arbeidsreglement. Er moet hiervan een kopie worden bezorgd aan de Algemene directie van het toezicht op de sociale wetten.¹²¹

105. Bestaande ondernemingen op de datum van de inwerkingtreding van de wet van 3 oktober 2022 dienen deze formaliteiten uiterlijk op 1 januari 2023 te vervullen.¹²²

Gezien deze maatregel pas de tiende dag volgend op de dag van publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad, dus op 20 november 2022, in werking is getreden, is in overleg met de Minister besloten dat de administratie voor de gevraagde formaliteiten in de praktijk een uitstel van drie maanden zal hanteren.

Het neerleggen van de cao of de bezorging van een afschrift van het arbeidsreglement dient dus uiterlijk op 1 april 2023 te worden vervuld.¹²³

106. De verplichting om op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, of bepalingen op te nemen in het arbeidsreglement, vervalt indien er binnen het bevoegde paritair comité of de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

Deze algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17 van de wet van 26 maart 2018.¹²⁴

107. Opvallend is wel dat in tegenstelling tot de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, de Belgische wetgever in de memorie van toelichting bij de wijzigingen met betrekking tot het recht op deconnectie in de Arbeidsdeal wél uitdrukkelijk verwijst naar het Franse voorbeeld.¹²⁵

In de memorie van toelichting bij de wet van 26 maart 2018 werd nog uitdrukkelijk bepaald dat het niet per se ging om een recht op deconnectie naar Frans voorbeeld.

¹²⁰ Art. 31 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

¹²¹ Art. 31 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

¹²² Art. 31 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

¹²³ Drie maanden uitstel in de praktijk om afspraken te maken over het recht op deconnectie, FOD WASO, werk.belgie.be/nl/nieuws/drie-maanden-uitstel-de-praktijk-om-afspraken-te-maken-over-recht-op-deconnectie (consultatie 15 februari 2024).

¹²⁴ Art. 32 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022 (Arbeidsdeal); BONNOUH I., 'Recht op deconnectie: stand van zaken per sector', *Soc. Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹²⁵ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 49.

2.3.3.4. Toepassingsgebied van het recht op deconnectie

108. Deze masterproef richt zich uitsluitend op de huidige regelgeving rond het recht op deconnectie, zoals die geldt sinds de wijziging van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Op de vroegere regelingen wordt niet dieper ingegaan.

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen bracht, naast de verplichting tot een akkoord over de modaliteiten rond deconnectie, onder meer ook een wijziging aan wat betreft de geviseerde ondernemingen.

2.3.3.4.1. Werkgevers met 20 of meer werknemers

109. De verplichting tot overleg geldt voor alle werkgevers met 20 of meer werknemers die vallen onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.¹²⁶ Dit betreft voornamelijk werkgevers uit de privésector en hun werknemers.¹²⁷
110. De Arbeidsdeal bepaalt niet hoe de drempel van 20 werknemers moet worden berekend.¹²⁸ De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vermeldt (hierna vermeld als ‘FOD WASO’) in een infofiche dat de werknemers worden geteld per eenheid en niet per voltijds equivalent. Dat betekent dat voltijdse en deeltijdse werknemers op dezelfde wijze worden meegerekend.¹²⁹
111. Volgens toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne, ligt de reden voor de vaststelling van de drempel van 20 werknemers in de complexiteit van de toepassing van de nieuwe regelgeving betreffende het recht op deconnectie binnen zeer kleine ondernemingen, dat wil zeggen ondernemingen met minder dan 20 werknemers.¹³⁰ Binnen de kleine ondernemingen ontbreekt het vaak aan overlegorganen, waardoor de procedure met betrekking tot het recht op deconnectie als te belastend wordt ervaren voor deze ondernemingen.¹³¹
112. De Raad van State merkt in haar advies op dat deze drempel problemen kan opleveren met het gewaarborgde gelijkheidsbeginsel, aangezien de noodzakelijke verantwoording voor deze drempel ontbreekt.¹³² Er wordt niet aangetoond dat het voordeel van de procedurele vereenvoudiging in een redelijke verhouding staat tot het eventuele nadeel voor werknemers van ondernemingen met minder dan 20 werknemers.¹³³

¹²⁶ Art. 15 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹²⁷ TOMBEUR B., ‘Recht op deconnectie. Vanuit een Frans perspectief’, *NJW* 2018, afl. 392, 858-868.

¹²⁸ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹²⁹ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

¹³⁰ Actualiteitsdebat over de arbeidsdeal en toegevoegde vragen, KAMER 2021-22, 8 maart 2022, nr. CRABV 55 COM 714, 13; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹³¹ Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 20 april 2022, nr. 55-2810/001, 301.

¹³² Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 20 april 2022, nr. 55-2810/001, 301.

¹³³ Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 20 april 2022, nr. 55-2810/001, 301.

113. Daarnaast geven de werkgeversvertegenwoordigers van de Nationale Arbeidsraad aan dat ze betreuren dat geen rekening is gehouden met de specifieke situatie van grote structuren. Hierbij denken zij aan internationale ondernemingen, waarbij werknemers vanwege de verschillende tijdzones op ongebruikelijke uren vergaderingen moeten bijwonen.¹³⁴
114. De werknemersvertegenwoordigers van de Nationale Arbeidsraad stellen dan weer dat het voor sectoren mogelijk moet zijn om collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het recht op deconnectie af te sluiten die ook van toepassing zijn op ondernemingen met minder dan 20 werknemers.¹³⁵

Dit principe is sinds de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, toegepast in het paritair comité (PC 337.00) voor de non-profitsector. In dit kader is een cao afgesloten die ook van toepassing is op ondernemingen met minder dan 20 werknemers.¹³⁶

Artikel 1 van deze cao luidt:

“Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337) behoren. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op werkgevers die minder dan 20 werknemers tewerkstellen.”

2.3.3.4.2. Voor welke werknemers geldt het?

115. Alle werknemers in de geïmplementeerde ondernemingen vallen onder het personeel toepassingsgebied van het recht op deconnectie zoals bepaald in de Arbeidsdeal.¹³⁷
116. Het akkoord dat de werkgevers sluiten over de voorwaarden voor de toepassing van het recht op deconnectie moet onder meer richtlijnen bevatten voor het gebruik van digitale hulpmiddelen zodat de rusttijden, het verlof, het privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven.¹³⁸

De wetgever stelt duidelijk als doel dat de werkgevers in dit akkoord het gebruik van digitale hulpmiddelen na de arbeidstijd en tijdens de rusttijd moeten regelen. Dit moet ertoe leiden dat de

¹³⁴ Advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 2.289 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 17 mei 2022, nr. 55-2810/001, 517; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹³⁵ Advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 2.289 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 17 mei 2022, nr. 55-2810/001, 500.

¹³⁶ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43; Public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/337/337-2023-017195.pdf (consultatie 15 februari 2025).

¹³⁷ De VOOGT S., MEEUSSEN C., ‘Het begrip ‘manager’ binnen de onderneming: what’s in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)’, *Or.* 2024, afl. 5, 158-163.

¹³⁸ BONNOUH I., ‘Recht op deconnectie: stand van zaken per sector’, *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38-43.

werknemers hun werk kunnen loslaten zodat er een evenwicht is tussen het privéleven en het beroepsleven.¹³⁹ Het is een recht om tijdens de rusttijd niet bereikbaar te zijn.¹⁴⁰

117. Het recht op deconnectie staat dus in nauw verband samen met het onderscheid tussen arbeidstijd en rusttijd.¹⁴¹ Dit onderscheid werd eerder in deze masterproef besproken, wanneer werd ingegaan op de Arbeidstijdenrichtlijn, die een definitie biedt van zowel arbeidstijd als rusttijd.

118. Voor werknemers met een vast uurrooster is het nieuwe recht op deconnectie volgens sommige auteurs zonder belang. E. VETS is van mening dat de Arbeidswet voor deze werknemers reeds voldoende waarborgen biedt, aangezien zij al het recht hebben om altijd te deconnecteren en geen oproepen meer te ontvangen van de werkgever.¹⁴²

Ook K. REYNIERS wijst op de - op het eerste gezicht - vreemde discussie rond een recht op deconnectie. Werknemers zijn in principe niet verplicht om buiten de normale werkuren ter beschikking te blijven van de werkgever, behalve in het geval van wachtdiensten.¹⁴³

119. Hoewel deze masterproef de Europese dimensie afzonderlijk bespreekt, wordt hier reeds opgemerkt dat binnen het Unierecht wel degelijk een noodzaak wordt onderkend om wetgeving aan te nemen die een recht op deconnectie regelt.

Die noodzaak blijkt uit de bijlage bij de Europese Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021, met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn. In de overwegingen wordt aangehaald dat er in het Unierecht geen uitdrukkelijke bepaling bestaat waarin het recht is verankerd om buiten de (contractueel) overeengekomen arbeidstijd te allen tijde onbeschikbaar te zijn.¹⁴⁴

2.3.3.4.3. Uitgesloten werknemers van sommige bepalingen van de Arbeidswet

120. In België wordt de arbeidsduur in de wet van 16 maart 1971 houdende de Arbeidswet (hierna vermeld als “de Arbeidswet”) gedefinieerd.

¹³⁹ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁴⁰ VERHAEGEN E., ‘Het recht op deconnectie. Iedereen offline? (Arbeidsdeal)’, *Soc. Weg.* 2023, afl. 7, 2-9, err. *Soc. Weg.* 2023, afl. 10, 17.

¹⁴¹ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁴² VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁴³ REYNIERS K., ‘Naar een (grond)recht op deconnectie van het werk onder impuls van de EU?’, in NEVENS K., (ED), et al., *Liber Amicorum Wilfried Rauws: werk opgedragen aan een onvolprezen jurist*, Intersentia, 2022, 471-483.

¹⁴⁴ Overweging 13, bijlage bij de Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen betreffende de inhoud van het verlangde voorstel, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 16 maart 2025); REYNIERS K., ‘Naar een (grond)recht op deconnectie van het werk onder impuls van de EU?’, in NEVENS K., (ED), et al., *Liber Amicorum Wilfried Rauws: werk opgedragen aan een onvolprezen jurist*, Intersentia, 2022, 471-483.

Artikel 19, tweede lid luidt:

“Onder arbeidsduur wordt verstaan: de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking is van de werkgever.”¹⁴⁵

121. De arbeidsduurgrenzen zijn vastgelegd in artikel 38ter van de Arbeidswet, waarbij de wekelijkse arbeidsduur in principe is vastgesteld op 38 uur.¹⁴⁶
122. De Belgische wetgever maakt gebruik van de mogelijkheid die artikel 17.1 van de Arbeidstijdenrichtlijn biedt om bepaalde categorieën van werknemers uit te sluiten van de toepassing van de arbeidsduurgrenzen, zoals vastgelegd in de Arbeidswet.
123. In de Arbeidswet zijn onder meer werknemers met een leidende functie of een vertrouwenspost en telewerkers uitgesloten van deze arbeidsduurgrenzen.¹⁴⁷

Wat het recht op deconnectie betreft, heeft de wetgever er echter voor gekozen geen afwijkende bepalingen voor deze werknemers te voorzien.¹⁴⁸ Dat betekent dat zij - ondanks hun uitsluiting van de regels inzake arbeidsduur en rusttijden - toch onder het toepassingsgebied van het recht op deconnectie vallen, zoals bepaald in de Arbeidsdeal.¹⁴⁹

In wat volgt, worden deze twee categorieën werknemers nader besproken.

2.3.3.4.3.1. Werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost

124. In het belang van de onderneming en de werknemers die er in dienst zijn, moeten sommige werknemers hun arbeid kunnen verrichten buiten alle te voorziene grenzen.¹⁵⁰

Deze uitzondering is voorzien in artikel 3, §3, 1° van de Arbeidswet, die luidt als volgt:

“De bepalingen van hoofdstuk III, (afdelingen II en IV tot VIII) zijn bovendien niet van toepassing op: 1° de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden.”¹⁵¹

¹⁴⁵ Artikel 19, tweede lid Arbeidswet; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁴⁶ Artikel 38ter Arbeidswet.

¹⁴⁷ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁴⁸ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁴⁹ De VOOGT S., MEEUSSEN C., ‘Het begrip ‘manager’ binnen de onderneming: what’s in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)’, *Or. 2024*, afl. 5, 158-163.

¹⁵⁰ De VOOGT S., MEEUSSEN C., ‘Het begrip ‘manager’ binnen de onderneming: what’s in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)’, *Or. 2024*, afl. 5, 158-163; Wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van ‘s lands bedrijfsleven, KAMER, 1962-63, nr. 476, 114-115.

¹⁵¹ Artikel 3, §3, 1° Arbeidswet.

Volgende bepalingen zijn aldus niet van toepassing op de geïndiceerde werknemers: arbeidsduur (afdeling II), nachtarbeid (afdeling IV), het naleven van de uurroosters (afdeling V), rusttijden (afdeling VI) en pauzes (afdeling VII).

125. De betrokken werknemers worden opgesomd in het KB van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur.¹⁵²

126. In de praktijk wordt deze lijst uit het KB van 10 februari 1965 niet restrictief geïnterpreteerd: elke persoon die een leidinggevende functie heeft of een vertrouwenspost bekleedt, valt onder de uitzondering.¹⁵³

De termen 'leidinggevende functie' en 'persoon bekleed met een vertrouwenspost' worden beschouwd als een containerbegrip waar heel wat werknemers onder vallen.¹⁵⁴

Bij de beoordeling door een rechter zal de werkelijk uitgeoefende functie de doorslag geven en wordt daarnaast ook rekening gehouden met de volgende criteria:

1. hoogte van het loon
2. plaats van de werknemer in de hiërarchie en het organigram
3. functiebeschrijving- en titel in de arbeidsovereenkomst
4. vermelding van een uurrooster of uitsluiting uit de bepalingen van de Arbeidswet in de arbeidsovereenkomst.¹⁵⁵

127. In de voorbereidende werken is gesteld dat de nieuwe bepalingen op het vlak van het recht op deconnectie geen afbreuk doen aan de regels inzake arbeidsduurreglementering en evenmin aan de bevoegdheden van het CPBW zoals vervat in Titel VII van de Codex welzijn op het werk.¹⁵⁶

Uit de verwijzing naar de bijzondere opdracht van het CPBW kan worden afgeleid dat de wettelijke regeling in eerste instantie de bedoeling heeft om aan te sluiten bij de wetgeving ter bescherming van het welzijn van de werknemers. Het Comité heeft in het bijzonder de opdracht om adviezen uit te brengen en voorstellen te formuleren betreffende het welzijnsbeleid van de werknemers tijdens

¹⁵² KB 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, *BS* 12 februari 1965; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁵³ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁵⁴ De VOOGT S., MEEUSSEN C., 'Het begrip 'manager' binnen de onderneming: what's in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)', *Or.* 2024, afl. 5, 158-163.

¹⁵⁵ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336; BLOMME F., 'De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevend', *Or.* 2015, 56; DE MAERE J., MAERTEN P., DEJONGHE D., e.a., *50 jaar Arbeidswet*, Intersentia, 2021, 14.

¹⁵⁶ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 18.

de uitvoering van hun werk, betreffende het globale preventieplan en het jaarlijkse actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen ervan, de uitvoering ervan en de resultaten ervan.¹⁵⁷

128. K. REYNIERS merkt op dat, aangezien voor deze werknemers geen wettelijke beperking geldt op het maximale aantal arbeidsuren en geen verplichting bestaat om wettelijk bepaalde minimumrust toe te kennen, het des te belangrijker is om voor deze groep werknemers duidelijke modaliteiten met betrekking tot deconnectie vast te leggen.¹⁵⁸
129. De vraag rijst echter hoe de regels betreffende het recht op deconnectie concreet kunnen worden toegepast op deze werknemers.

Volgens S. DE VOOGT en C. MEEUSSEN impliceert de verwijzing in het (nieuwe) artikel 17 naar de verplichting om ‘de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters’ in wezen een verwijzing naar de normale geldende werktijd.¹⁵⁹

Een antwoord op deze vraag volgt verderop in deze masterproef, bij de bespreking van de resultaten van het onderzoek naar de concrete toepassing van de nieuwe verplichtingen met betrekking tot het recht op deconnectie.

2.3.3.4.3.2. Telewerkers of huisarbeiders

130. De tweede categorie van werknemers die uitgesloten zijn van de regels betreffende de arbeidsduurgrenzen, betreft werknemers die telewerk verrichten.¹⁶⁰ In de rechtsleer wordt telewerk beschouwd als een specifieke vorm van huisarbeid.¹⁶¹
131. Artikel 3bis, eerste lid van de Arbeidswet luidt:

*“De bepalingen van hoofdstuk III, afdelingen I en II en IV tot VII zijn niet van toepassing op de huisarbeiders.”*¹⁶²

Deze afdelingen betreffen de regelgeving met betrekking tot zondagsrust (afdeling I), arbeidsduur (afdeling II), nachtarbeid (afdeling IV), het naleven van de uurroosters (afdeling V), rusttijden (afdeling VI) en pauzes (afdeling VII).

¹⁵⁷ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 18.

¹⁵⁸ REYNIERS K., ‘Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?’, *TSR/RDS* 2019, afl. 1, 87-110.

¹⁵⁹ DE VOOGT S., MEEUSSEN C., ‘Het begrip ‘manager’ binnen de onderneming: what’s in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)’, *Or.* 2024, afl. 5, 158-163.

¹⁶⁰ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁶¹ REYNIERS K., ‘Naar een (grond)recht op deconnectie van het werk onder impuls van de EU?’, in NEVENS K., (ED), et al., *Liber Amicorum Wilfried Rauws: werk opgedragen aan een onvolprezen jurist*, Intersentia, 2022, 471-483; DENIS M. en DION P., ‘Telewerk of thuiswerk? Een praktische analyse’, *Or.* 2020, afl. 7, 245; SALOMEZ K., ‘Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht’, *Soc.Kron.* 2006, afl. 3, 121-122.

¹⁶² Artikel 3bis, eerste lid Arbeidswet.

132. De Arbeidswet bevat geen definitie van het begrip huisarbeider, maar dit begrip wordt wel gedefinieerd in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Artikel 119.1, §1 Arbeidsovereenkomstenwet luidt:

“Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet.”¹⁶³

133. Telewerk kan zowel op structurele als op occasionele basis worden verricht, en beide vormen vallen onder het begrip ‘huisarbeider’.¹⁶⁴

134. De regelgeving betreffende werknemers die structureel telewerken, is vastgelegd in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 bis van 9 november 2008 (hierna vermeld als “CAO nr. 85”).¹⁶⁵

CAO nr. 85 is de uitvoering van het Europese raamovereenkomst betreffende telewerk dat werd ondertekend op 16 juli 2002.¹⁶⁶

135. Voor de werknemers die occasioneel telewerken zijn de regels van toepassing zoals bepaald in Afdeling 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (hierna vermeld als “Wet werkbaar en wendbaar werk”).

Artikel 23 luidt:

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° occasioneel telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

¹⁶³ Artikel 119.1, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹⁶⁴ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336; DE MAERE J., MAERTEN P., DEJONGHE D., e.a., *50 jaar Arbeidswet*, Intersentia, 2021, 29-30.

¹⁶⁵ KB 13 juni 2006 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk, *BS* 5 september 2006 (CAO nr. 85); VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁶⁶ EU Social Dialogue Resource Centre, Framework Agreement on Telework, resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-telework (consultatie 25 februari 2025).

*2° occasionele telewerker : elke werknemer die occasioneel telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.*¹⁶⁷

Artikel 26 luidt:

“§ 1. De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht of persoonlijke redenen waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren, voor zover hij een functie en/of activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk

*§ 2. De werknemer vraagt het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn, aan bij zijn werkgever, met opgave van redenen.”*¹⁶⁸

136. Zowel in CAO nr. 85 als in de Wet werkbaar en wendbaar werk wordt bepaald hoe het telewerk dient te worden georganiseerd. In beide gevallen kan de werknemer zijn werk zelfstandig organiseren binnen de grenzen van de arbeidsduur die in de onderneming geldt.

Daarnaast wordt vastgesteld dat de werknemer die telewerk verricht, onderworpen zal zijn aan dezelfde werkbelasting en prestatienormen als werknemers die vergelijkbare werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

HOOFDSTUK VII - ORGANISATIE VAN HET TELEWERK van CAO nr. 85 luidt:

“Artikel 8

§ 1 Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseert de telewerker zelf zijn werk.

§ 2. Voor de telewerker gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten.

*§ 3. De werkgever zorgt ervoor dat maatregelen worden genomen om te voorkomen dat de telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van de rest van de arbeidsgemeenschap in de onderneming, met name door de telewerker in de gelegenheid te stellen regelmatig collega's te ontmoeten en toegang te hebben tot informatie betreffende de onderneming. Daartoe kan de werkgever de telewerker op precieze tijdstippen terugroepen in de onderneming.”*¹⁶⁹

¹⁶⁷ Art. 23 Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, BS 15 maart 2017 (Wet werkbaar en wendbaar werk); VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁶⁸ Art. 26, § 1 Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, BS 15 maart 2017 (Wet werkbaar en wendbaar werk).

¹⁶⁹ Art. 8 CAO nr. 85.

Artikel 25 van de Wet werkbaar en wendbaar werk luidt:

“§ 1. De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan een gelijkwaardige werkbelasting en aan gelijkwaardige prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

§ 2. De occasionele telewerker organiseert zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.”

137. Wat betreft de bereikbaarheid van de telewerker wordt er een onderscheid gemaakt tussen de twee vormen van telewerk.

CAO nr. 85, die de regels omtrent het structureel telewerk vastlegt, bepaalt dat schriftelijk moet worden overeengekomen op welke ogenblikken of gedurende welke periodes de werknemer bereikbaar dient te zijn.¹⁷⁰

In de Wet werkbaar en wendbaar werk wordt dan weer bepaald dat de werkgever een kader kan vaststellen in een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, waarin, indien van toepassing, onder meer de bereikbaarheid van de werknemer tijdens occasioneel telewerk moet worden vastgelegd.¹⁷¹

138. Zoals hoger uiteengezet bij de bespreking van de modaliteiten voor werknemers met een leidende functie of werknemers die een vertrouwensfunctie bekleden, heeft de wetgever ervoor gekozen geen aparte bepalingen op te nemen voor de categorieën van werknemers die uitgesloten zijn van de bepalingen inzake arbeidstijd.¹⁷²

E. VETS wijst erop dat de keuze om geen aparte bepalingen op te nemen opmerkelijk is, aangezien telewerkers expliciet worden vernoemd in de voorbereidende werken voor de Arbeidsdeal.¹⁷³ In deze werken wordt zelfs gesteld dat deconnectiemaatregelen - die binnen de schoot van de onderneming moeten worden afgesproken - des te belangrijker zijn geworden, aangezien telewerk zich bij vele werknemers opdringt als nieuwe werkvorm.¹⁷⁴

Telewerk werd ook al genoemd in de voorbereidende werken voor de wet van 26 maart 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, waarin als voorbeeld werd aangegeven dat het overleg rond deconnectie op de agenda van het Comité kan worden geplaatst, omdat een groot deel van de werknemers wordt verzocht om telewerk te verrichten.¹⁷⁵

¹⁷⁰ Art. 6, § 2, 2° CAO nr. 85.

¹⁷¹ Art. 27, lid 1 en 2, 4° Wet werkbaar en wendbaar werk.

¹⁷² VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁷³ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁷⁴ Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001, 49; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁷⁵ Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 138.

139. Binnen de ondernemingen die onder het toepassingsgebied vallen met betrekking tot de nieuwe verplichtingen inzake het recht op deconnectie kan, in het akkoord dat moet worden gesloten, bijzondere aandacht worden besteed aan deze categorie van werknemers.¹⁷⁶

Gelet op de specifieke verplichting (vgl. CAO nr. 85) dan wel de mogelijkheid (vgl. Wet werkbaar en wendbaar werk) om afspraken te maken over de bereikbaarheid van de werknemer tijdens het telewerk, kan bovendien deze gelegenheid worden aangewend om bepalingen op te nemen rond het recht op deconnectie.¹⁷⁷ Deze laatste mogelijkheid is breder toepasbaar, omdat ze geldt voor alle werknemers, ook voor diegenen die werkzaam zijn in ondernemingen die niet onder het toepassingsgebied van de nieuwe verplichtingen vallen.

140. Tijdens de Covid-19-pandemie werd volop ingezet op telewerk om de pandemie in te dijken.

Gelet op de impact van het aanbevolen of het verplichte telewerk op het privéleven werd in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna vermeld als “CAO nr. 149”) afgesloten voor een bepaalde duur. Na een verlenging door CAO nr. 149/2 werd er geen bijkomende verlenging meer overeengekomen zodat de werking van CAO nr. 149 op 1 april 2022 definitief is beëindigd.¹⁷⁸

141. Er werd in CAO nr. 149 bijzondere aandacht besteed aan de gevolgen van het telewerk op het privéleven en aan de bijzonderheid van de uitvoering van het werk in een privé-omgeving.

In artikel 11, §3 van CAO nr. 149 inzake aanbevolen of verplicht telewerk tijdens de coronacrisis werd het volgende bepaald:

“Voor iedere werknemer worden de volgende elementen besproken en in de mate van het mogelijke en volgens de modaliteiten voorzien in artikel 4, afspraken gemaakt over de volgende elementen:

(...)

§ 3. De bereikbaarheid en onbereikbaarheid van de telewerker die bestaan uit de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker te bereiken moet zijn of niet te bereiken is, tijdens de in de onderneming geldende arbeidsduur en overeenkomstig artikel 8, §1 van deze overeenkomst en § 1 van deze bepaling meer bepaald om rekening te houden met de afstemming

¹⁷⁶ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁷⁷ VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

¹⁷⁸ KB 28 maart 2021 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis, *BS* 5 mei 2021; VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

*telewerk en privéleven. De middelen om de telewerker te bereiken, kunnen gepreciseerd worden.*¹⁷⁹

142. Volgens E. VETS lijkt de Nationale Arbeidsraad met CAO nr. 149 uitdrukkelijk het belang te erkennen van het recht op deconnectie in het kader van telewerk.¹⁸⁰

E. VETS is echter van mening dat het vaststellen van de bereikbaarheid op ondernemingsniveau in de praktijk problemen kan opleveren. De periodes van bereikbaarheid komen niet altijd overeen met de arbeidsduur binnen de onderneming, en soms worden ze niet of niet duidelijk gedefinieerd, bijvoorbeeld in het geval van occasioneel telewerk.

Daarnaast zou het bepalen van de bereikbaarheid op ondernemingsniveau volgens E. VETS de flexibiliteit van de telewerker kunnen beperken om zelf zijn werk te organiseren, zoals vastgelegd in zowel artikel 8 van CAO nr. 85 als in artikel 25 van de Wet werkbaar en wendbaar werk. Deze bezorgdheid wordt eveneens geuit door de werkgeversvertegenwoordigers van de Nationale Arbeidsraad.¹⁸¹

143. Door de uitsluiting van telewerkers van de bepalingen inzake arbeidsduur, is hun arbeidstijd niet duidelijk afgebakend. Om die reden is voor deze categorie werknemers het recht op deconnectie van groot belang.¹⁸²

Indien op ondernemingsniveau, bij de uitvoering van de nieuwe verplichtingen uit de Arbeidsdeal, geen afbakening wordt gemaakt van het recht op deconnectie voor de specifieke categorie van telewerkers, kan enkel op basis van de welzijnsverplichtingen worden gecontroleerd of er voldoende periodes van deconnectie voor de telewerker worden gewaarborgd.¹⁸³

Indien uit een risicoanalyse blijkt dat een gemiddelde werknemer in deze omstandigheden de periodes van bereikbaarheid als abnormaal zou beschouwen, rust er een belangrijke verplichting op de werkgever om preventieve maatregelen te nemen.¹⁸⁴

144. De vraag rijst ook hier hoe de regels betreffende het recht op deconnectie concreet kunnen worden toegepast op deze werknemers.

¹⁷⁹ KB 28 maart 2021 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis, BS 5 mei 2021.

¹⁸⁰ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁸¹ Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 van de Nationale Arbeidsraad bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER 2021-2022, Doc. 55-2810/1, 517; VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁸² VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁸³ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

¹⁸⁴ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or. 2022*, afl. 10, 316-336.

Een antwoord op deze vraag volgt verderop in deze masterproef, bij de bespreking van de resultaten van het onderzoek naar de concrete toepassing van de nieuwe verplichtingen inzake het recht op deconnectie.

2.3.4. Initiatieven in de Europese Unie

2.3.4.1. Kaderovereenkomst inzake digitalisering van 22 juni 2020

145. De aanzienlijke impact van digitalisering op de maatschappij en op de wijze waarop we werken, brengt uitdagingen met zich mee wat betreft de manier waarop hiermee moet worden omgegaan. Binnen de Europese Unie staat dit onderwerp dan ook al enkele jaren hoog op de agenda. In 2019 gingen de vier Europese sociale partners aan de slag om een kaderovereenkomst inzake digitalisering op te maken.¹⁸⁵
146. De kaderovereenkomst inzake digitalisering van 22 juni 2020 heeft geen bindende werking ten aanzien van de lidstaten. Niettemin heeft de kaderovereenkomst een grote impact: de Europese sociale partners zijn immers op grond van artikel 155, tweede lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna vermeld als 'VWEU') gehouden tot het bevorderen en het uitvoeren van instrumenten en maatregelen volgens de procedures en praktijken die eigen zijn aan de lidstaten van de Europese Unie.¹⁸⁶
147. De Europese sociale partners besteden in de kaderovereenkomst aandacht aan het recht op deconnectie.

In een afzonderlijk gedeelte behandelen ze de nieuwe opportuniteiten die ontstaan door de introductie van digitale hulpmiddelen in de werkomgeving. Deze hulpmiddelen bieden de mogelijkheid om het werk flexibeler te organiseren, wat zowel voor werkgevers als werknemers voordelen met zich meebrengt. De sociale partners zijn echter niet blind voor de mogelijke negatieve effecten die kunnen optreden met betrekking tot zowel de gezondheid en veiligheid van de werknemer als de goede werking van de onderneming.¹⁸⁷

148. De oplossing ligt voor de Europese sociale partners vooral in preventie, waarbij werknemers en werkgevers binnen de onderneming samenwerken om een veilige en gezonde werkomgeving te creëren. Via collectieve onderhandelingen kan dit resulteren in een systeem van afgesproken rechten, verantwoordelijkheden en plichten, waarbij preventie de hoogste prioriteit krijgt.

¹⁸⁵ DE GOLS M., 'Europese kaderovereenkomst over digitalisering', *Soc.Weg.* 2021, afl. 5, 2-9; De vier Europese sociale partners zijn: BUSINESSEUROPE, CEEP, ETUC EN SMEunited;

¹⁸⁶ Art. 155, tweede lid VWEU; DE GOLS M., 'Europese kaderovereenkomst over digitalisering', *Soc.Weg.* 2021, afl. 5, 2-9.

¹⁸⁷ European Trade Union Confederation, "Framework Agreement on Digitalisation June 2020", www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, 10 (consultatie 4 maart 2025).

De Europese sociale partners stellen onder meer de volgende maatregelen ter overweging voor:

- Opleidingen en bewustmakingscampagnes.
- Begeleiding en informatie voor werkgevers en werknemers over het naleven van werkuren, inclusief het omgaan met het gebruik van e-mails.
- De werklast dient zodanig te zijn dat deze binnen de normale werktijd kan worden uitgevoerd.
- Met respect voor de nationale arbeidsduurwetgeving, is de werknemer niet verplicht om buiten de werkuren bereikbaar te zijn.
- Er dient aandacht te zijn voor preventie tegen isolatie op het werk.¹⁸⁸

149. De kaderovereenkomst inzake digitalisering van 22 juni 2020 legt voornamelijk de nadruk op preventie en vraagt niet van de nationale sociale partners dat er een recht op deconnectie wordt vastgesteld.¹⁸⁹

Dit wordt eveneens opgemerkt door de werkgeversvertegenwoordigers in de Nationale Arbeidsraad in hun advies bij het wetsvoorstel inzake de Arbeidsdeal, waarin ze het volgende verklaren:

*“Het is daarom beter om in deze niet te spreken over ‘de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer’ maar te verwijzen naar ‘de modaliteiten van connectie en deconnectie’ in lijn met het Europese autonome kaderakkoord van de sociale partners rond digitalisering.”*¹⁹⁰

Met de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt echter alsnog een recht op deconnectie ingevoerd, zij het beperkt tot ondernemingen met 20 of meer werknemers in dienst.

2.3.4.2. Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021

150. Op het niveau van de Europese Unie bestaat nog geen richtlijn of verordening die het recht op deconnectie regelt. De Commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken van het Europees Parlement heeft op 21 januari 2021 een resolutie goedgekeurd, waarin de Europese Commissie wordt verzocht een richtlijn voor te stellen die de minimumeisen voor een recht op deconnectie binnen de EU vastlegt.¹⁹¹

¹⁸⁸ European Trade Union Confederation, “Framework Agreement on Digitalisation June 2020”, www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, 10 (consultatie 4 maart 2025).

¹⁸⁹ DE GOLS M., ‘Europese kaderovereenkomst over digitalisering’, *Soc. Weg.* 2021, afl. 5, 2-9.

¹⁹⁰ Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 van de Nationale Arbeidsraad bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER 2021-2022, Doc. 55-2810/1, 516.

¹⁹¹ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025); VETS E., ‘Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief’, *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

De resolutie bevat de tekst van het gewenste wetgevingsvoorstel en spreekt van een recht om offline te zijn, in plaats van een recht op deconnectie. Uit de overwegingen en de tekst van het voorgestelde wetgevingsvoorstel blijkt echter duidelijk dat hiermee hetzelfde recht wordt beoogd.

151. In zijn overwegingen geeft de commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken aan dat het recht om offline te zijn een grondrecht is dat onlosmakelijk verbonden is met de nieuwe werkpatronen in het nieuwe digitale tijdperk.¹⁹²
152. Daarom worden minimumvoorschriften voorgesteld die werknemers die digitale hulpmiddelen voor hun werk gebruiken (waaronder *ICT*), in staat moeten stellen hun recht om offline te zijn uit te oefenen. Deze voorschriften moeten tevens waarborgen dat werkgevers dit recht respecteren. De richtlijn dient van toepassing te zijn op alle sectoren, zowel de publieke als de particuliere sector.¹⁹³

De lidstaten dienen te zorgen dat werkgevers een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem opzetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer kan worden gemeten.¹⁹⁴

153. Na raadpleging van de sociale partners op het passende niveau moeten gedetailleerde regelingen worden vastgesteld, om de werknemers in staat te stellen hun recht om offline te zijn uit te oefenen.

De lidstaten moeten minstens zorgen voor:

- praktische regelingen voor het uitschakelen van digitale hulpmiddelen voor het werk.
- het systeem voor het meten van de arbeidstijd.
- gezondheids- en veiligheidsevaluaties met daarin de beoordeling van de psychosociale risico's in verband met het recht om offline te zijn.
- criteria voor een afwijking door werkgevers van hun verplichting om het recht om offline te zijn toe te passen en criteria hoe het werk dat buiten de arbeidstijd werd verricht moet worden gecompenseerd.
- bewustmakingsmaatregelen ten aanzien van deze arbeidsvoorwaarden.¹⁹⁵

¹⁹² Overweging H. bij de Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹³ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹⁴ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹⁵ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

154. De lidstaten moeten ook zorgen dat discriminatie, een minder gunstige behandeling, ontslag of andere nadelige maatregelen door de werkgever, worden verboden ten aanzien van werknemers die gebruik maken van hun recht om offline te zijn.¹⁹⁶

Daarnaast dienen de lidstaten te voorzien in een snel, doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting voor werknemers wier recht om offline te zijn is geschonden.¹⁹⁷

155. De lidstaten moeten ook sancties vaststellen die doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van de richtlijn zouden zijn vastgesteld.¹⁹⁸

2.3.4.2.1. Verwachte impact van een toekomstige Europese richtlijn over het recht om offline te zijn op de Belgische wetgeving

156. Het voorstel van richtlijn dat door de commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken op 21 januari 2021 is uitgewerkt, gaat verder de bepalingen die momenteel in de Belgische wetgeving zijn opgenomen.

Zo is de regelgeving betreffende het recht op deconnectie, zoals gewijzigd in de Arbeidsdeal, niet van toepassing in ondernemingen met minder dan 20 werknemers, terwijl het voorstel van richtlijn uit de resolutie van toepassing is op alle werknemers en werkgevers, ongeacht de omvang van de onderneming.¹⁹⁹

157. Daarnaast voorziet de Belgische wetgeving niet in een systeem voor de registratie van de arbeidstijd. Sinds het *CCOO/Deutsche Bank*-arrest van het Europees Hof van Justitie bestaat er in de Belgische rechtsleer discussie over de noodzaak van een dergelijk systeem.²⁰⁰

158. In het *CCOO/Deutsche Bank*-arrest van 14 mei 2019 sprak het Europees Hof van Justitie zich uit over een prejudiciële vraag van een Spaanse rechtbank. Het onderliggende conflict betrof de registratie van overuren, waarbij de vakbonden voor de Spaanse rechtbanken verzochten om een registratiesysteem te implementeren teneinde de dagelijkse arbeidstijd van de werknemers te registreren.

¹⁹⁶ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹⁷ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹⁸ Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181NL), C 456/173, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021IP0021&qid=1740849054109 (consultatie 2 maart 2025).

¹⁹⁹ VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316-336.

²⁰⁰ HvJ 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, "Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE".

159. Het Hof oordeelde als volgt:

*“om het nuttig effect van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht te verzekeren, moeten de lidstaten aan werkgevers dan ook de verplichting opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd”.*²⁰¹

160. Dit arrest is in de Belgische rechtsleer omstreden, vooral als het gaat om de toepassing ervan op telewerkers. Het registreren van arbeidstijden gaat volgens S. HUYBRECHTS in tegen de flexibiliteit en autonomie die kenmerkend is voor telewerk.²⁰²

161. De Nationale Arbeidsraad heeft zich in zijn advies van 25 oktober 2022 uitgesproken over de gevolgen van het arrest van 14 mei 2019 en de wijze waarop een systeem van arbeidsregistratie moet worden opgezet.²⁰³ De werknemersvertegenwoordigers en de werkgeversvertegenwoordigers binnen de Nationale Arbeidsraad hebben daarbij een tegengestelde visie over de impact van het arrest op de Belgische wetgeving.

162. De werknemersvertegenwoordigers pleiten voor de algemene invoering van een systeem van arbeidstijdregistratie in België. Ze verwijzen daarbij naar de reactie van de Spaanse overheid op het arrest van 14 mei 2019: via een koninklijke besluitwet werd een verplichting ingevoerd voor werkgevers om de arbeidstijd te registreren via een objectief en betrouwbaar systeem. Deze verplichting geldt voor alle werkgevers en voor de arbeidsuren van alle werknemers, inclusief de telewerkers.²⁰⁴

Daarnaast benadrukken zij dat de rechtspraak, in afwachting van een wetgevend initiatief, verplicht is om een richtlijnconforme interpretatie toe te passen waar mogelijk. Werkgevers zouden dus verplicht zijn de arbeidstijd te registreren via een systeem dat in overeenstemming is met de uitspraak van het Europees Hof van Justitie.²⁰⁵

163. De werkgeversvertegenwoordigers zijn daarentegen van mening dat de Belgische wetgeving reeds voldoende wettelijke waarborgen biedt om de rechten van de werknemer, zoals bepaald in de Arbeidstijdenrichtlijn en het Handvest van de grondrechten van de EU, te verzekeren. Om die

²⁰¹ HvJ 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, “Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE”.

²⁰² HUYBRECHTS S., ‘Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsonafhankelijk werk’, *TSR* 2022, afl. 3, 339-381.

²⁰³ Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, [cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf](https://www.cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf) (consultatie 2 maart 2025).

²⁰⁴ Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, [cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf](https://www.cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf) (consultatie 2 maart 2025).

²⁰⁵ Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, [cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf](https://www.cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf) (consultatie 2 maart 2025).

reden, achten zij een wettelijk initiatief rond de registratie van de arbeidstijden noch wenselijk noch aangewezen.

Daarnaast wijzen de werkgeversvertegenwoordigers op de vele vragen en onzekerheden die er zijn om wettelijk in te grijpen: er is volgens hen geen indicatie dat de Belgische regelgeving in strijd zou zijn met Richtlijn 2003/88 en blijft het onduidelijk welke bestaande systemen voldoen aan de kwaliteitseisen van het Europees Hof van Justitie.²⁰⁶

Tenslotte menen de werkgeversvertegenwoordigers dat een systeem van arbeidsregistratie niet strookt met de evoluerende werkcultuur waarin resultaatgerichtheid, vertrouwen en autonomie centraal staan. Ze benadrukken dat werknemers zelf voorstander zijn van meer vrijheid en flexibiliteit en geen behoefte hebben aan een systeem waarin alle gewerkte uren worden geregistreerd en gecontroleerd.²⁰⁷

2.3.4.3. Europese Commissie

164. De Europese Commissie gaat in op het verzoek van de Commissie Werkgelegenheid en Sociale zaken van het Europees Parlement om een richtlijnvoorstel uit te werken.

Overeenkomstig artikel 154, lid 2, VWEU is de Commissie verplicht om, voorafgaand aan het indienen van voorstellen op het gebied van sociaal beleid, overleg te plegen met werkgevers- en werknemersorganisaties over de mogelijke richting van een dergelijke EU-maatregel.²⁰⁸

165. Op 30 april 2024 is de Europese Commissie gestart met de eerste ronde van haar consultaties van de Europese sociale partners om uitvoering te geven aan de resolutie van 21 januari 2021.²⁰⁹ De Commissie zal daarna de standpunten van de sociale partners analyseren. Indien de Commissie tot de conclusie komt dat er behoefte is aan wetgevende maatregelen op EU-niveau op grond van artikel 153 VWEU, zal zij een tweede overlegfase met de sociale partners inleiden over de beoogde inhoud van een eventuele maatregel, in overeenstemming met artikel 154, lid 3 VWEU.²¹⁰

²⁰⁶ Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf (consultatie 2 maart 2025).

²⁰⁷ Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf (consultatie 2 maart 2025).

²⁰⁸ Consultation document (*First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect*) van de Europese Commissie van 30 april 2024, ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363, 25 (consultatie 2 maart 2025).

²⁰⁹ Consultation document (*First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect*) van de Europese Commissie van 30 april 2024, ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363, 25 (consultatie 2 maart 2025).

²¹⁰ Consultation document (*First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect*) van de Europese Commissie van 30 april 2024, ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_1363, 25 (consultatie 2 maart 2025).

166. De eerste fase van de raadpleging door de Europese Commissie van de Europese sociale partners om uitvoering te geven aan de resolutie van 21 januari 2021 is afgesloten op 11 juni 2024.²¹¹ Tot op heden heeft de Commissie nog geen tweede fase aangekondigd.²¹²

2.3.4.4. Het recht op deconnectie in andere EU-lidstaten

167. Het recht op deconnectie is op heden geregeld in negen andere EU-lidstaten, naast Frankrijk en België. Deze lidstaten omvatten Cyprus, Kroatië, Griekenland, Ierland, Italië, Luxemburg, Portugal, Slowakije en Spanje.²¹³ In de verschillende lidstaten bestaat er aanzienlijke variatie in de regelgevingen.

Zo ontbreekt in België, Frankrijk, Italië en Luxemburg een duidelijke definitie van het recht op deconnectie. In Kroatië en Portugal is dit recht dan weer zodanig geregeld dat het voor de werkgever een verplichting inhoudt om werknemers buiten de werktijd niet te contacteren.

In de overige lidstaten is het recht op deconnectie doorgaans wel gedetailleerd omschreven, waarbij meestal wordt verwezen naar het recht om buiten de werkuren geen digitale hulpmiddelen te gebruiken.²¹⁴

168. In deze masterproef wordt niet dieper ingegaan op de regelgevingen in de andere lidstaten, aangezien de focus ligt op België en Frankrijk.

²¹¹ Digital Policy Alert, "European Union: Closed consultation on European Commission on potential legislation on fair telework and the right to disconnect", digitalpolicyalert.org/event/19501-closed-consultation-on-european-commission-on-potential-legislation-on-fair-telework-and-the-right-to-disconnect (consultatie 2 maart 2025).

²¹² Deze masterproef is ingediend op 6 mei 2025.

²¹³ CONSULTATION DOCUMENT 30 april 2024, C (2024) 2990 final, "First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect", European Commission, 20, ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_24_1363/IP_24_1363_EN.pdf (consultatie 9 maart 2025).

²¹⁴ CONSULTATION DOCUMENT 30 april 2024, C (2024) 2990 final, "First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect", European Commission, 20, ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_24_1363/IP_24_1363_EN.pdf (consultatie 9 maart 2025).

3. Het recht op deconnectie: handhaving, naleving en praktische implicaties

3.1. Sancties en handhaving

3.1.1. Specifieke sancties ontbreken

169. In de Arbeidsdeal zijn geen specifieke sancties opgenomen bij de niet-naleving of onjuiste naleving van de nieuwe verplichtingen met betrekking tot het recht op deconnectie.
170. In het (gewijzigde) artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, is bepaald dat een collectieve arbeidsovereenkomst moet worden afgesloten op het niveau van de onderneming. Bij afwezigheid van een collectieve arbeidsovereenkomst, dienen de voorwaarden van het recht op deconnectie opgenomen te worden in het arbeidsreglement. Deze verplichting vervalt als er op sectoraal niveau een collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten die algemeen verbindend wordt verklaard.
171. Wanneer de onderneming ervoor kiest om de voorwaarden met betrekking tot het recht op deconnectie op te nemen in het arbeidsreglement, is de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen van toepassing. Hierin is bepaald dat de werkgever binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan dient te sturen aan de ambtenaar die door de Koning is aangewezen.²¹⁵

Het niet-naleven van deze verplichting wordt overeenkomstig artikel 203, 6° van het Sociaal Strafwetboek strafbaar gesteld met een sanctie van niveau 2.²¹⁶

3.1.2. Algemene strafbepaling voor inbreuken op de Codex over het welzijn op het werk

172. Het ontbreken van specifieke sancties kan worden opgevangen door de algemene strafbepaling van artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek die inbreuken op de Welzijnswet en de Codex over het welzijn op het werk, strafbaar stelt.²¹⁷
173. De Codex over het welzijn op het werk bevat alle uitvoeringsbesluiten van de Welzijnswet (met uitzondering van het koninklijk besluit van 25 januari 2001 betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen).²¹⁸

²¹⁵ Art. 15, vierde lid Wet tot instelling van de arbeidsreglementen, BS 5 mei 1965.

²¹⁶ Art. 203, 6° Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010; Art. 101 Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010 stelt: 'de sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro'.

²¹⁷ Art. 127 Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010.

²¹⁸ Codex over het welzijn op het werk, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk (consultatie 13 april 2025).

174. Art. I.3-1. Codex over het welzijn op het werk luidt:

“In het kader van de risicoanalyse uitgevoerd overeenkomstig artikel I.2-6 identificeert de werkgever inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico’s op het werk.

Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico’s op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

De risicoanalyse van de psychosociale risico’s wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst. Bij ontstentenis, betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bij wanneer de complexiteit van de analyse het vereist.”²¹⁹

175. Art. I.3-2. Codex over het welzijn op het werk luidt:

“De werkgever treft, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico’s op het werk te voorkomen, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet.

Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel I.2-7.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.”

176. De onderneming (de werkgever) is op grond van deze bepalingen verplicht om een risicoanalyse uit te voeren en de passende preventiemaatregelen te nemen om de psychosociale risico’s te voorkomen.²²⁰ Het niet-naleven van deze verplichtingen is in het Sociaal Strafwetboek strafbaar gesteld met een sanctie van niveau 3 of 4.²²¹

177. Artikel 127 Sociaal Strafwetboek luidt:

“Onverminderd de bepalingen van de artikelen 119 tot 126 en 128 tot 133, wordt met een sanctie van niveau 3 bestraft :

²¹⁹ Art. I.3-1. en art. I.3-2. Codex van 28 april 2017 inzake welzijn op het werk, BS 2 juni 2017 (Codex welzijn op het werk).

²²⁰ Art. I.3-1. en art. I.3-2. Codex van 28 april 2017 inzake welzijn op het werk, BS 2 juni 2017 (Codex welzijn op het werk).

²²¹ Art. 127 Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010.

1° de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die inbreuk heeft gepleegd op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten ervan;

2° de persoon die niet behoort tot het personeel van de werkgever die de opdrachten die hem in toepassing van voormelde wet van 4 augustus 1996 worden toevertrouwd, uitoefent in strijd met de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan of die deze opdrachten niet uitoefent volgens de voorwaarden en nadere regels bepaald door deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De inbreuken worden bestraft met een sanctie van niveau 4 wanneer ze gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg hebben gehad voor een werknemer.

De rechter kan bovendien de straffen bepaald in de artikelen 106 en 107 uitspreken.”²²²

3.1.3. Burgerlijke aansprakelijkheid

178. Naast een mogelijke strafsanctie kan een onderneming ook burgerrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor schade die een werknemer lijdt.²²³

179. Artikel 6.5 BW luidt:

“Eenieder is aansprakelijk voor de schade die door zijn fout aan een ander veroorzaakt.”

180. Een werknemer die de onderneming aansprakelijk wil stellen, moet aantonen dat er sprake is van een fout. Volgens artikel 6.6, §1 BW bestaat een fout uit een schending van een wettelijke regel. In het geval van het niet-naleven van de verplichtingen met betrekking tot het recht op deconnectie kan deze fout aantoonbaar zijn.²²⁴ De schade kan bijvoorbeeld bestaan uit een burn-out of depressie.

181. Daarnaast moet de werknemer het oorzakelijk verband aantonen tussen de fout en de geleden schade. Hij zal moeten bewijzen dat deze schade het gevolg is van het niet of onjuist uitvoeren van de verplichtingen met betreffende het recht op deconnectie. Dit kan een bijkomende drempel vormen om zijn rechten effectief uit te oefenen.

²²² Art. 127 Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010; Art. 101 Sociaal Strafwetboek, BS 1 juli 2010 stelt: ‘de sanctie van niveau 3 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 200 tot 2.000 euro, hetzij een administratieve geldboete van 100 tot 1.000 euro’.

²²³ Art. 6.5 BW.

²²⁴ Art. 6.6, §1 BW.

3.1.4. Handhaving

182. Er bestaat een discrepantie tussen de tekst van de wet en de interpretatie die toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne, eraan heeft gegeven.²²⁵

183. Op een parlementaire vraag van 19 juni 2023 over de opvolging en naleving van deze nieuwe verplichting, antwoordde de toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne:

*“Het controleren van de wettelijke bepalingen die in het arbeidsreglement moeten worden vermeld, is opgenomen in de “algemene controle” procedure die deel uitmaakt van het Multi Annual Control Plan dat al enige tijd is ingevoerd bij de Arbeidsinspectie, Controle Sociaal Recht. Bijgevolg moet bij elke algemene controle worden nagegaan of de wettelijke bepalingen met betrekking tot het recht op onderbreking worden nageleefd.”*²²⁶

184. Hoewel de controle nagaat of de wettelijke bepalingen rond het recht op deconnectie worden nageleefd, is er echter geen specifieke strafbaarstelling opgenomen in het Sociaal Strafwetboek.

Artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek bepaalt namelijk de sancties voor inbreuken wegens het niet-naleven van de verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement.²²⁷

Dit artikel schrijft voor welke vermeldingen verplicht zijn, maar bevat geen expliciete bepaling die stelt dat de voorwaarden van het recht op deconnectie - bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst - verplicht in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen.

185. In hetzelfde antwoord vermeldde de minister dat er eind april 2023 reeds 328 ondernemings-cao's met de vermelding 'deconnectie' waren geregistreerd bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.²²⁸

186. Volgens de minister kunnen de cijfers met betrekking tot de gewijzigde en ingediende arbeidsreglementen niet worden achterhaald. Het programma dat werkgevers en sociale secretariaten gebruiken om arbeidsreglementen en wijzigingen in te dienen, laat niet toe om wijzigingen met betrekking tot het recht op deconnectie afzonderlijk te identificeren.²²⁹

²²⁵ Vraag van mevrouw A. Vanrobaeys, KAMER, 2019-2024, 19 juni 2023, nr. 1343, B117, 29; Antwoord van de heer P.-Y. Dermagne, KAMER, 2019-2024, 19 november 2023, B123, 151.

²²⁶ Vraag van mevrouw A. Vanrobaeys, KAMER, 2019-2024, 19 juni 2023, nr. 1343, B117, 29; Antwoord van de heer P.-Y. Dermagne, KAMER, 2019-2024, 19 november 2023, B123, 151.

²²⁷ Art. 201 Sociaal Strafwetboek, BS 4 juli 2010; Een voorbeeld van een verplichte vermelding betreft 'de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon'.

²²⁸ Art. 201 Sociaal Strafwetboek, BS 4 juli 2010; Een voorbeeld van een verplichte vermelding betreft 'de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon'.

²²⁹ Art. 201 Sociaal Strafwetboek, BS 4 juli 2010; Een voorbeeld van een verplichte vermelding betreft 'de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon'.

Deze beperking heeft als gevolg dat de overheid niet kan nagaan welke ondernemingen hun verplichtingen hebben nageleefd en bijgevolg moeilijk kan evalueren wat de impact is van de nieuwe wetgeving met betrekking tot het recht op deconnectie.

187. Dit probleem van registratie kwam ook duidelijk naar voren in het onderzoek naar de inhoud van de arbeidsreglementen, dat verderop in deze masterproef wordt besproken.
188. Op 19 februari 2025 is een nieuwe parlementaire vraag ingediend, waarin de vraagsteller wil vernemen of kan worden gegarandeerd dat de nieuwe wetgeving betreffende het recht op deconnectie daadwerkelijk wordt nageleefd.²³⁰ De huidige minister van economie en werk, David Clarinval, heeft op heden nog niet geantwoord op deze vraag.²³¹

3.2. Evaluatie door de Nationale Arbeidsraad

189. De toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne, verwees in zijn antwoord op de parlementaire vraag van 19 juni 2023 ook naar de opdracht tot evaluatie die aan de Nationale Arbeidsraad werd toegekend in het nieuwe artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Op basis van deze bepaling dient de Nationale Arbeidsraad de nieuwe regelgeving met betrekking tot het recht op deconnectie uiterlijk op 30 juni 2024 te evalueren.²³²

190. In het kader van deze masterproef is onderzocht hoe deze evaluatie verloopt.²³³

Het secretariaat van de Nationale Arbeidsraad deelt mee dat de sociale partners werken aan een advies, dat op 5 mei 2025 zal worden uitgebracht. Aangezien dit buiten de afronding van deze masterproef valt, wordt dit advies niet volledig verwerkt in de analyse. Voor een eerste korte reflectie op dit advies, zie bijlage 4. De volledige tekst van het advies is opgenomen in bijlage 5.²³⁴

²³⁰ Vraag van de heer A. Ronse, KAMER, 2024-2025, 19 februari 2025, nr. 0005.

²³¹ Deze masterproef is ingediend op 6 mei 2025.

²³² Vraag van mevrouw A. Vanrobaeys, KAMER, 2019-2024, 19 juni 2023, nr. 1343, B117, 29; Antwoord van de heer P.-Y. Dermagne, KAMER, 2019-2024, 19 november 2023, B123, 151.

²³³ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

²³⁴ Bijlage 4: Eerste indrukken van het advies van de Nationale Arbeidsraad over het recht op deconnectie (5 mei 2025); Bijlage 5: Advies van de Nationale Arbeidsraad over het recht op deconnectie (5 mei 2025).

3.3. Inhoud van de cao's en de arbeidsreglementen

191. De inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsreglementen is slechts in beperkte mate bekend. Dit gebrek aan transparantie is te wijten aan de manier waarop de wetgeving inzake de neerlegging van cao's en arbeidsreglementen is georganiseerd.

Collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal niveau die door de Koning algemeen verbindend worden verklaard, worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad en zijn te raadplegen op de website van de FOD WASO.

De ondernemings-cao's en (gewijzigde) arbeidsreglementen daarentegen worden enkel neergelegd bij de FOD WASO. Aangezien deze documenten niet worden gepubliceerd en niet vrij toegankelijk zijn, is het onmogelijk om te verifiëren hoeveel ondernemingen en werknemers effectief onder de reikwijdte van de nieuwe verplichtingen vallen.

192. Het gevolg hiervan is dat in principe enkel de gepubliceerde cao's in het Belgisch Staatsblad en op de website van de FOD WASO kunnen worden onderzocht op hun inhoud.

Vanwege het gebrek aan zichtbaarheid op de concrete maatregelen binnen ondernemingen, richt het onderzoek zich dan ook rechtstreeks op de ondernemingen zelf.

De FOD WASO heeft toestemming verleend om, op voorwaarde dat de volledige anonimiteit van de betrokken ondernemingen wordt gegarandeerd, de neergelegde ondernemings-cao's en arbeidsreglementen te onderzoeken.²³⁵

Voorafgaand aan het gebruik van de gegevens die bij de FOD WASO beschikbaar zijn, wordt een 'verklaring van individueel gegevensgebruik' ondertekend.²³⁶

3.3.1. Onderzoek naar de inhoud van de cao's en arbeidsreglementen in de bankensector

193. Het empirische deel van dit onderzoek richt zich op de bankensector, waar het recht op deconnectie reeds geruime tijd een relevant en belangrijk thema vormt.

194. Het opzet van het onderzoek bestond uit de consultatie van de neergelegde cao's van de banken, waartoe ik via de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO (hierna vermeld als "de griffie") toegang had verkregen.

Daarnaast werd ook de sectorale cao van Paritair Comité 310 onderzocht. Deze CAO is van toepassing op alle banken die aan de wettelijke voorwaarden voldoen, maar geen eigen

²³⁵ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met FOD WASO dd. 6 maart tot 7 maart 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

²³⁶ Een kopie van de verklaring van individueel gegevensgebruik dd. 17 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

ondernemings-cao hebben afgesloten. Bij Koninklijk besluit van 18 april 2023 werd de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, betreffende het recht op de connectie, algemeen verbindend verklaard.²³⁷

Ten slotte werden ook de beschikbare arbeidsreglementen geanalyseerd, aangezien het onderzoek naar de ondernemings-cao's slechts beperkte resultaten opleverde.

3.3.1.1. Begin van de onderzoeksfase

195. Op 1 juli 2023 trad een sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de bankensector (PC 310) in werking.²³⁸ Volgens deze overeenkomst omvat de bankensector ongeveer tachtig banken. Bij de opmaak van het onderzoeksplan werd ingeschat dat ongeveer tachtig cao's konden worden onderzocht.
196. Bij de voorbereiding van het onderzoeksplan kwam één praktisch probleem naar voor: ondernemingen zijn niet verplicht om bij de neerlegging van hun afgesloten cao hun paritair comité-nummer te vermelden. Daardoor is het voor de griffie niet eenvoudig om alle cao's uit het paritair comité van de bankensector (PC 310) te identificeren en voor onderzoek beschikbaar te stellen. De cao's worden in de griffie gerangschikt op basis van het ondernemingsnummer.

3.3.1.2. Bepaling van de betrokken banken en beursvennootschappen

197. Dit probleem werd verholpen door contact op te nemen met Febelfin, dat kon aangeven welke banken actief zijn in België. Op basis van de namen van de banken en de beursvennootschappen werd de Kruispuntbank van Ondernemingen (hierna vermeld als "KBO") geraadpleegd om via de module 'Public search' het respectieve KBO-nummer van elke bank op te zoeken. Deze informatie werd daarna verwerkt in een gestructureerde lijst.²³⁹
198. Op basis van deze lijst en de neergelegde jaarrekening werd nagegaan hoeveel personeelsleden er op 31 december 2023 in dienst waren. Bij gebreke aan een jaarrekening op deze datum, werd de informatie gebruikt die beschikbaar was uit de meest recente jaarrekening.
199. De regelgeving inzake het recht op deconnectie is van toepassing op ondernemingen met twintig of meer personeelsleden. Op basis van de analyse werd het volgende vastgesteld:

²³⁷ KB 18 april 2023 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, betreffende het recht op deconnectie, BS 30 mei 2023.

²³⁸ Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310), https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1688565307/WSE-Sectorconvenant-Sector_voor_de_banken-2023-2025_uvxnev.pdf (consultatie 5 april 2024).

²³⁹ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met FEBELFIN dd. 19 maart 2024 tot en met 21 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef; Een kopie van de lijst van banken, aangevuld met het aantal corresponderende personeelsleden dd. 16 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

- Van de 72 door Febelfin opgegeven banken, bleken 52 banken twintig of meer personeelsleden in dienst te hebben. Van deze 52 banken werden er in 2024 twee stopgezet, waardoor uiteindelijk 50 banken onder de wettelijke verplichtingen vielen.
- Van de 11 opgegeven beursvennootschappen voldeden vijf aan de personeelsdrempel van twintig werknemers. Voor één beursvennootschap waren geen personeelsgegevens beschikbaar. Uit de verwerking van de gegevens bleek echter dat de door Febelfin aangeleverde lijst vermoedelijk was geordend op basis van de omvang van de banken en beursvennootschappen. Omdat sterke aanwijzingen suggereerden dat ook deze beursvennootschap aan de verplichtingen voldeed, werd zij opgenomen in de verdere analyse. Op basis van deze vaststellingen bleek dat in totaal zes beursvennootschappen onder de wettelijke verplichtingen vielen.

3.3.1.3. Onderzoek van de ondernemings-cao's

200. De verkregen resultaten werden vervolgens aan de griffie overgemaakt in de vorm van een lijst met ondernemingen waarvan de cao's geraadpleegd dienden te worden. De griffie onderzocht op basis van deze lijst welke en hoeveel cao's er waren neergelegd, zodat de inzage efficiënt kon worden georganiseerd.²⁴⁰
201. De griffie informeerde dat slechts twee banken cao's hadden afgesloten waarin expliciet bepalingen over het recht op deconnectie waren opgenomen. Voor één van deze banken was de cao voorlopig geweigerd, waardoor deze niet was geregistreerd en inzage in de desbetreffende cao niet mogelijk was.

Dit betekende dat enkel de cao's van één bank konden worden ingezien, welke door de griffie per e-mail werden verstrekt.²⁴¹

3.3.1.4. Onderzoek van de arbeidsreglementen

202. De griffie stelde daarop voor om een aanvullende benadering te volgen, namelijk het onderzoeken van de arbeidsreglementen. Hoewel deze arbeidsreglementen in het onderzoeksplan slechts zijdelings werden vermeld (waarbij werd verwacht dat de cao's de meeste resultaten zouden opleveren), maken zij onmiskenbaar deel uit van de nieuwe wetgeving.
203. Dezelfde werkwijze werd gevolgd als bij het onderzoek naar de cao's. De dienst Toezicht Sociale Wetten van de FOD WASO was bereid om, op basis van de lijst met banken, na te gaan welke gewijzigde arbeidsreglementen waren ingediend.

²⁴⁰ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met FOD WASO dd. 16 juli 2024 tot 17 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

²⁴¹ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met FOD WASO dd. 16 juli 2024 tot 17 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

204. De opzoeking diende handmatig te gebeuren, aangezien de term ‘deconnectie’ niet afzonderlijk wordt geregistreerd in de databanken. De betrokken dienst gaf aan dat de opzoeking op een semi-automatische manier plaatsvond. Dit sluit aan bij de verklaring van de toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne, die aangaf dat gegevens over gewijzigde en ingediende arbeidsreglementen moeilijk te achterhalen zijn.

Ondanks deze beperkingen leverde het werk van de griffie meer op dan de zoektocht naar de neergelegde cao's. In totaal hadden zeven banken een arbeidsreglement waarin werd verwezen naar het recht op deconnectie. Geen van deze banken betrof de bank waarvan de cao's reeds per e-mail werden overgemaakt.

3.3.1.5. Sectorcao van 18 november 2022

205. Op 18 november 2022 werd in het Paritair Comité 310 een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het recht op deconnectie afgesloten. Deze CAO werd op 22 november 2022 neergelegd bij de FOD WASO. Het Koninklijk Besluit van 18 april 2023, waarin de sectorcao algemeen verbindend werd verklaard, werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 30 mei 2023.²⁴²

3.3.1.6. Algemene analyse van de cao's en arbeidsreglementen inzake het recht op deconnectie

206. De enige bank die cao's heeft neergelegd wordt voor de voortzetting van het onderzoek aangeduid als 'Bank 8'. Zeven andere banken hebben wijzigingen aangebracht in hun arbeidsreglement en deze ook neergelegd. Deze banken worden in het vervolg van het onderzoek aangeduid als 'Bank 1' tot en met 'Bank 7'.²⁴³

207. Algemeen kan worden gesteld dat er een aanzienlijke variatie bestaat in de afspraken binnen de arbeidsreglementen. Sommige banken verwijzen uitsluitend naar de bestaande sectorcao van 18 november 2022, terwijl andere banken concrete afspraken vastleggen om een betere *work-life-balance* te bevorderen. In enkele arbeidsreglementen is ook een definitie opgenomen van het recht op deconnectie.

208. 'Bank 8' heeft op 23 april 2021 een cao afgesloten met afspraken over 'Arbeidsorganisatie, Telewerk en Maaltijden'. In de slotbepalingen van deze cao zijn ook regels opgenomen omtrent het recht op deconnectie. De bank erkent voor haar werknemers '*het recht op deconnectie met het oog op het nodige respect voor de rusttijden, de vakantiedagen, de schorsing van de arbeidsovereenkomst en ook voor het evenwicht tussen werk en privé*'.

²⁴² KB 7 mei 2023 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van het Paritair Comité voor de banken (PC 310) tot vaststelling van het model huishoudelijk reglement voor ondernemingsraden van de banken, BS 30 mei 2023.

²⁴³ Bijlage 1 (1a t.e.m. 1j) bevat de geanonimiseerde cao's en arbeidsreglementen.

Op 13 december 2021 sluit de bank een tweede cao met een andere entiteit binnen de organisatie, waarin expliciet wordt verwezen naar de bestaande bepalingen omtrent deconnectie uit de cao van 23 april 2021.

Beide cao's worden in 2021 afgesloten, na de invoering van de eerste wetgeving rond deconnectie maar vóór de inwerkingtreding van de Arbeidsdeal in 2022.

209. De sectorcao van 18 november 2022 bevat in artikel 3 een definitie van het recht op deconnectie. Daarnaast worden in de cao praktische modaliteiten en richtlijnen opgenomen. Ten slotte worden afspraken gemaakt over vormings- en sensibiliseringsacties voor zowel werknemers als leidinggevenden.

3.3.1.7. Analyse van de cao's en arbeidsreglementen per bank

210. Het beperkte aantal cao's en arbeidsreglementen laat toe om een afzonderlijke analyse per bank uit te voeren.
211. **Bank 1** - Het arbeidsreglement bevat een bepaling waarin de werkgever zich ertoe verbindt het recht op deconnectie van zijn werknemers te respecteren. Daarnaast wordt dit recht gedefinieerd en worden er afspraken gemaakt voor zowel werknemers die onder de arbeidsduurwetgeving vallen als voor wie daar niet onder valt.
212. **Bank 2** - Het arbeidsreglement bepaalt dat werknemers het recht hebben om buiten de werkuren geen telefonische oproepen of berichten te beantwoorden. Tevens wordt bepaald dat management en leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor de naleving van dit recht, door geen contact op te nemen buiten de werkuren, behalve in noodgevallen. Ook is vastgelegd dat er vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers worden aangeboden.
213. **Bank 3** - Het arbeidsreglement van deze bank verwijst naar de bestaande wetgeving en erkent expliciet dat de werkgever groot belang hecht aan het welzijn van zijn medewerkers en aan een goede *work-life-balance*. Er worden daarnaast concrete aanbevelingen geformuleerd omtrent goede praktijken rond het recht op deconnectie. Ook deze bank biedt vormings- en sensibiliseringsacties aan voor werknemers.
214. **Bank 4** - Het arbeidsreglement van deze bank bevat een *policy* rond het recht op deconnectie, met als doel dit recht voor alle werknemers te waarborgen. De bank benadrukt haar inzet voor de gezondheid en het welzijn van haar medewerkers, waarbij het recht op deconnectie wordt gepositioneerd als een maatregel ter bevordering van een betere *work-life-balance*. Er worden afspraken gemaakt over 'e-mailresponsiviteit' en 'jaarlijkse vakantie en andere afwezigheden'. Daarnaast wordt aangegeven dat er vormings- en sensibiliseringsacties zullen worden aangeboden om het bewustzijn van alle personeelsleden, managers en werknemers te vergroten.

215. **Bank 5** - Het arbeidsreglement van deze bank bevat enkel een verwijzing naar de sectorcao die werd afgesloten op 18 november 2022. De bank geeft aan dat deze sectorcao van toepassing is op al haar medewerkers. Er worden geen specifieke aanbevelingen of concrete toepassingen in het arbeidsreglement uitgewerkt. De concrete toepassing zal periodiek op de agenda van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk worden geplaatst en door hen worden beoordeeld.
216. **Bank 6** - Het arbeidsreglement bevat concrete afspraken, waaronder richtlijnen voor het omgaan met telefonische oproepen en berichten. Wat deze bank onderscheidt, is dat het hoofdstuk over het recht op deconnectie ook wordt gebruikt om werknemers te informeren dat de professionele mailbox en het professionele netwerk uitsluitend voor werkdoeleinden zijn bestemd. Privécommunicatie is enkel toegestaan tijdens de door de werkgever toegekende rustpauzes. Daarnaast worden vormings- en sensibiliseringsacties aangeboden.
217. **Bank 7** - Het arbeidsreglement bevat eerst de volledige wetgeving rond het recht op deconnectie. In een bijlage worden vervolgens concrete afspraken geformuleerd. De bijlage start met een definitie van het recht op deconnectie en legt daarna duidelijke richtlijnen vast. De bank erkent dit recht als essentieel voor het respecteren van rust- en verlofperiodes en het bevorderen van een goede *work-life-balance*. Werknemers mogen geen nadeel ondervinden van het niet-verbonden zijn, en de bank voorziet geen beloning voor wie wel verbonden blijft. Daarnaast worden vormings- en sensibiliseringsacties aangeboden. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk ziet toe op de uitvoering van deze afspraken.
218. **Bank 8** - In 'Afdeling 1' van de slotbepalingen uit de cao van 23 april 2021 rond Arbeidsorganisatie definieert de bank het recht op deconnectie en verduidelijkt ze wat dit recht voor de werknemer inhoudt. Voor sommige werknemers kan er een verplichting bestaan om buiten de werkuren te reageren op e-mails, berichten of telefonische oproepen, maar dit moet worden gerechtvaardigd door de ernst of hoogdringendheid van de situatie. Werknemers die het recht op deconnectie naleven, ondervinden geen sancties. De werkgever stimuleert hen ook niet om de regels te negeren. Tot slot verbindt de bank zich ertoe om de werkdruk van de teams te monitoren en opleidingen en sensibiliseringsacties te organiseren.
219. **Sectorcao van 18 november 2022** - De sectorcao erkent het recht op deconnectie om de rust- en verlofperiodes te respecteren en de balans tussen werk en privéleven te waarborgen. De cao beveelt concrete maatregelen aan, die ook terug te vinden zijn in de ondernemings-cao's en arbeidsreglementen die in het kader van dit onderzoek zijn geanalyseerd.

3.3.1.8. Concrete maatregelen uit de cao's en arbeidsreglementen

220. Zoals eerder aangegeven onderzoekt deze deelvraag de concrete maatregelen die banken nemen. Door de overgelegde cao's en arbeidsreglementen te analyseren, wordt inzicht verkregen in de interne werkwijze van de banken. Het doel is om te begrijpen hoe zij de verplichting om afspraken te maken over het recht op deconnectie invullen.

Sommige banken bieden een definitie van dit recht, wat helpt bij het beantwoorden van de eerste deelvraag.

Voor elke bank wordt nagegaan welke concrete maatregelen zijn opgenomen. Deze worden vervolgens ingedeeld in vier categorieën. Om een overzichtelijk beeld te creëren, worden dubbele definities en maatregelen slechts eenmaal vermeld. In wat volgt, worden deze vier categorieën afzonderlijk besproken.

Categorie 1: Een definitie van het recht op deconnectie

221. **Alle werknemers:**

- Het recht van werknemers om buiten hun arbeidstijd niet bereikbaar te zijn, d.w.z. het verbreken van de verbinding met digitale hulpmiddelen, zoals communicatieapparatuur, zonder gevolgen voor het niet beantwoorden van e-mail, telefoon of berichten.
- Werknemers hebben het recht om telefonische oproepen en berichten niet te beantwoorden buiten de werkuren, tijdens vakantieperiodes, en tijdens de wettelijke dagelijkse en wekelijkse rusttijden.
- Er wordt niet verwacht dat werknemers onmiddellijk reageren op e-mails die buiten de gebruikelijke werkuren worden verzonden. Er wordt benadrukt dat werknemers op geen enkele wijze zullen worden bestraft voor het niet beantwoorden buiten de gebruikelijke werkuren. E-mails die buiten deze uren worden verzonden, worden niet verwacht te worden gelezen.
- Het recht op deconnectie is het recht van werknemers om los te koppelen van het werk, geen werkgerelateerde e-mail, oproepen of berichten te ontvangen buiten de overeengekomen momenten van beschikbaarheid, en het recht om daar niet op te antwoorden.

Categorie 2: Bereikbaarheid

222. **Werknemers onderworpen** aan de arbeidsduurwetgeving:

- De werknemer is steeds bereikbaar tijdens de uren zoals vermeld in zijn of haar uurrooster.
- Deze werknemers mogen niet buiten het glijdend uurrooster werken (tenzij goedgekeurd) en worden niet geacht hun e-mails te lezen of te behandelen buiten hun glijdend uurrooster.

223. **Werknemers niet onderworpen** aan de arbeidsduurwetgeving

- Tijdens het telewerk: tenminste bereikbaar tijdens uren vermeld in de individuele overeenkomst voor telewerk.

- Leidinggevend en vertrouwenspersoneel: bereikbaar wanneer vanwege de aard van hun functie dit vereist en noodzakelijk is.
- Deze werknemers mogen wel buiten hun uurrooster werken, maar hebben recht op deconnectie: ze kunnen hun e-mails lezen en behandelen, maar zijn niet verplicht.
- Management en leidinggevend zullen geen contact opnemen buiten de werkuren (...) behalve in noodgevallen, in geval van gebeurtenissen dewelke van de betrokken verantwoordelijke onmiddellijke actie vergen die niet kan wachten tot de volgende werktijd of in geval van veiligheidsproblemen. De uitzondering om contact te mogen opnemen geldt ook voor het geval de werknemer met wachtdienst is. Een noodsituatie wordt omschreven als een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord raakt (of kan raken), potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.
- Werknemers worden uitgenodigd om zich niet te verbinden met de professionele digitale hulpmiddelen buiten hun werktijd (in het bijzonder tijdens de avond, in het weekend en tijdens vakanties). Ze hebben het recht om niet gecontacteerd te worden buiten hun werktijd.
- Ontvangen mails moeten, in de regel, tijdens de normale werkuren worden behandeld.
- Managers en directeurs vermijden om voor of na de werkuren, e-mails te sturen aan werknemers die onderworpen zijn aan de arbeidsduurwetgeving. Ze kunnen geen antwoord verwachten buiten de werkuren.
- Een uitzondering wordt gemaakt in geval van werknemers die een kritieke functie uitoefenen, bij overmacht en in de gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zijn afgesloten met de werknemer.
- Er is een engagement dat werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk, om contact op te nemen met hun collega's buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Dit engagement geldt niet als er sprake is van een noodsituatie.
- Geen enkele beloning kan worden toegekend aan werknemers die wel verbonden of bereikbaar blijven buiten de werkuren.

Categorie 3: Aanbevelingen en *best practices*

224. Alle werknemers:

- Meldingen uitschakelen op de digitale hulpmiddelen tijdens de avond, in het weekend en tijdens vakanties.
- Geen vergaderingen organiseren vóór 8u30, tijdens de middagpauze en na 18u.
- Het verzenden van e-mails beperken in de periode voor 8u30, over de middag en na 18u. door gebruik te maken van de optie van 'uitgesteld versturen'.
- Regelmatig pauzes nemen.
- Wie een e-mail verzendt buiten de gebruikelijke werkuren, krijgt een automatische schermmelding met daarin de vermelding wanneer de bestemming opnieuw beschikbaar

is. Werknemers worden aangemoedigd om bij het versturen van e-mails, aan te geven op welk ogenblik tijdens de normale werkuren de afzender een antwoord kan verwachten.

- Werknemers worden aangemoedigd om een correct 'out-of-office'-bericht in te stellen bij vakantie, vrijaf, ouderschapsverlof, enz. Dit bericht vermeldt de duur van de afwezigheid, een tijdstip waarop de afzender een antwoord mag verwachten en een e-mailadres van een collega die de *follow-up* kan doen.
- Werknemers worden uitgenodigd om hun door de werkgever ter beschikking gestelde digitale hulpmiddelen uit te schakelen buiten de werktijd, met inbegrip van hun professionele smartphone en om dus te beschikken over een eigen privé-smartphone die ze dan gebruiken buiten de werktijd.
- Een bank kiest ervoor om vier digitale hulpmiddelen beschikbaar te stellen voor professionele communicatie. Geen enkele andere hulpmiddelen zoals Whatsapp of andere mogen worden gebruikt voor professionele communicatie.
- Het is aanbevolen om vooraf en in overleg te bepalen via welke communicatiemiddelen de werknemer wil gecontacteerd worden in het geval van de uitzonderlijke omstandigheden waarin er wel buiten de werkuren contact nodig is.
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend zijn, wordt aanbevolen om per team of afdeling standpunten uit te wisselen rond het recht op deconnectie. Het doel hiervan is overeenstemming bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van een noodsituatie.
- Werknemers houden hun collega's goed op de hoogte van afwezigheden zodat die collega's hun vrije tijd kunnen respecteren.

Categorie 4: Vorming en sensibilisering

225. **Alle werknemers**, met bijzondere aandacht voor de rol van directie, kaderleden en leidinggevend:

- De werkgever biedt aan werknemers, hun leidinggevend en de directie vormings- en sensibiliseringsacties aan met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- Er wordt een opleiding georganiseerd om het bewustzijn van alle personeelsleden, managers en werknemers te vergroten.
- Wie moeite heeft met zijn *work-life-balance* door het gebruik van de digitale hulpmiddelen, wordt aangeraden om contact op te nemen met de preventie-adviseur psychosociale aspecten van de Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Er wordt regelmatig herinnerd aan de directie en het kaderpersoneel om de werknemers niet te contacteren buiten de gebruikelijke werkuren.
- Kaderleden spelen een cruciale rol om de toepassing van het recht op deconnectie te laten slagen. Ze krijgen hiervoor een bijkomende opleiding volgens hun behoeften. Ze hebben ook de plicht om het recht op deconnectie van hun team respecteren.

- Er zal een analyse gebeuren (met respect voor de regels van gegevensbescherming) van het gebruik van de digitale hulpmiddelen om zo de diensten te identificeren die vooral communiceren buiten de gebruikelijke werktijd. Op basis van deze gegevens zullen in overleg specifieke maatregelen worden genomen voor deze diensten om schadelijke gedrag te verminderen en om het recht op disconnectie te garanderen.
- In het geval van moeilijkheden door een verkeerd gebruik van de digitale hulpmiddelen wordt de werknemer gevraagd om hierover contact op te nemen met de hiërarchische meerdere, de preventieadviseur, de vakbondsafgevaardigde of met de vertrouwenspersoon.
- Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team rond het evenwicht tussen werk en privéleven.

4. Het recht op deconnectie: de bepalende factoren voor de inhoud van deze cao's en arbeidsreglementen, inclusief de redenen achter deze keuzes

226. In het vorige deel van deze masterproef werd de toepassing van de nieuwe regelgeving binnen het Paritair Comité 310 breed onderzocht. Hoe hebben de sociale partners dit verplichte overleg vormgegeven, welke praktische modaliteiten hebben zij uitgewerkt? Welke richtlijnen bestaan er en hoe wordt de sensibilisering georganiseerd?
227. In dit deel worden de resultaten weergegeven van een interne analyse van de praktijk binnen de bankensector. Personeelsverantwoordelijken uit deze sector hebben, met waarborg van volledige anonimiteit, een vragenlijst ingevuld over de concrete toepassing van het recht op deconnectie binnen hun bank.

Aan de hand van enkele gerichte vragen is gepeild hoe de wetgeving wordt toegepast, hoe banken omgaan met de wijzigingen en of er een mentaliteitswijziging is waargenomen in de onderneming.

4.1. Opzet van het onderzoek

228. De vragenlijst werd opgemaakt op een tijdstip vóór enige ondernemings-cao of arbeidsreglement werd geanalyseerd. Dit was van belang om te garanderen dat geen enkel van de gevonden resultaten uit deze analyse een invloed kon uitoefenen op de opgestelde vragen. Er bestaat dus geen verband tussen de inhoud van één bepaalde ondernemings-cao of arbeidsreglement en de inhoud van de vragen aan de personeelsverantwoordelijke van die specifieke bank. De vragen werden evenmin aangepast aan de resultaten van het onderzoek naar de inhoud van de ondernemings-cao's en de arbeidsreglementen.

Het doel van het onderzoek was immers om algemene tendensen en redenen te achterhalen.

229. Vragenlijst

1	Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?
2	Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip "recht op deconnectie" omschrijven?
3	Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?
4	Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?
5	Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?
6	In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken?
7	Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank?

8	Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo goed personeel aan te trekken of te houden?
9	Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels?

230. De personeelsverantwoordelijken werden gecontacteerd via e-mail waarin werd verzocht om de vragen in de bijlage bij voorkeur schriftelijk te beantwoorden. Indien gewenst, was een persoonlijk afgenomen interview ook mogelijk. De begeleidende e-mail en de bijlage werden opgesteld in het Nederlands, het Frans en het Engels.²⁴⁴

231. In de bankensector kan men een aantal verschillende types onderscheiden, waaronder grootbanken en retailbanken, die samen 88% van het personeelsbestand vertegenwoordigen.²⁴⁵

De personeelsverantwoordelijken van deze twee types banken werden bevraagd zodat de omvang van het onderzoek representatief en haalbaar was.

De concrete selectie van de banken werd gedaan op basis van de lijst die was opgemaakt ter voorbereiding van het onderzoek van de ondernemings-cao's en de arbeidsreglementen. Hieruit bleken 50 banken en zes beursvennootschappen onder het toepassingsgebied te vallen van de nieuwe regelgeving.

4.2. Beperkingen en problemen bij het onderzoek

232. Een eerste hinderpaal bij het onderzoek was het verkrijgen van de contactgegevens van de personeelsverantwoordelijken van het Paritair Comité 310. Dit verliep moeilijker dan verwacht: via de websites van de geviseerde banken bleek het zo goed als onmogelijk om de personeelsverantwoordelijken via e-mail te bereiken. De meerderheid van de banken werkte op hun websites met contactformulieren die specifiek gericht waren op onder meer het inwinnen van informatie over het afsluiten van een lening of het aangaan van een verzekering.

Om dit probleem te verhelpen, werd opnieuw contact opgenomen met Febelfin, met het verzoek om de contactgegevens van de personeelsverantwoordelijken te bekomen. Vanwege de bescherming van persoonsgegevens kon deze informatie niet worden overgemaakt. In plaats daarvan werd een lijst beschikbaar gesteld met alle algemene contactgegevens van de actieve banken in België. Bij de meeste banken was een e-mailadres vermeld.²⁴⁶

²⁴⁴ Bijlage 2 bevat de ontwerpmail en de bijlage in het Nederlands, het Frans en het Engels.

²⁴⁵ Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310), https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1688565307/WSE-Sectorconvenant-Sector_voor_de_banken-2023-2025_uvxnev.pdf (consultatie 5 april 2024).

²⁴⁶ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met FEBELFIN dd. 21 juli 2024 tot en met 29 juli 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

233. Het tweede probleem dat aan het licht kwam, was het gebrek aan respons vanuit de gecontacteerde banken. Op 13 augustus 2024 werden de eerste e-mails verstuurd aan de personeelsverantwoordelijken via de beschikbare e-mailadressen. Voor de geselecteerde banken waarvoor geen e-mailadres bekend was, werd een e-mail verstuurd naar een *vermoedelijk bestaand* e-mailadres dat steeds werd samengesteld uit *info@naamvandebank.be*. Er volgden 17 automatisch gegenereerde foutmeldingen als reactie op de verstuurde mails.

Op 29 september 2024 en 3 oktober 2024 werden de eerste herinneringen gestuurd naar de banken waarvoor geen foutmelding was ontvangen. In dezelfde periode werden voor het eerst banken opgebeld waarvan geen correct e-mailadres bekend was, om alsnog een werkend e-mailadres te verkrijgen.

Op 3 november 2024 werd vervolgens nog een laatste herinnering gestuurd aan de banken die nog niet hadden geantwoord. In de week van 3 november 2024 werden ook opnieuw andere banken telefonisch gecontacteerd om een werkend e-mailadres te bekomen. Aan hen werd de vragenlijst vervolgens alsnog bezorgd.

234. De reacties op het verzoek om de vragenlijst in te vullen, waren uiteenlopend. Meestal werd niet gereageerd op de e-mails en herinneringen.

In twee gevallen volgde een automatisch antwoord waarin werd gemeld dat de e-mail zou worden doorgestuurd naar de juiste dienst. In drie andere gevallen werd hetzelfde antwoord ontvangen, zelfs nadat telefonisch een correct werkend e-mailadres was verkregen. In geen enkel van deze gevallen volgde een ingevulde vragenlijst.

Twee banken antwoordden wel, maar gaven aan dat ze niet geïnteresseerd waren of geen tijd hadden om de vragenlijst in te vullen.²⁴⁷

235. Uiteindelijk vulden vijf personeelsverantwoordelijken de vragenlijst in, waarvan één persoon dit via een Teams-meeting deed. Eén andere bank vulde de vragenlijst niet in, maar uit de begeleidende e-mail kon toch bruikbare informatie worden gehaald.²⁴⁸

4.3. Analyse van de gegevens

236. Op de vraag hoe lang er al afspraken bestaan, antwoorden de meeste personeelsverantwoordelijken dat het recht op deconnectie al vóór de invoering van de nieuwe regelgeving belangrijk was.

²⁴⁷ Een kopie van de e-mailcorrespondentie met banken die niet hebben ingevuld dd. 13 augustus 2024 tot en met 5 november 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

²⁴⁸ Bijlage 3 bevat de vijf ingevulde vragenlijsten, genummerd van bijlage 3 a t.e.m. bijlage 3 e, alsook de inhoud van de mail van de bank die de vragenlijst niet kon invullen (zie nr. 219) als bijlage 3 f; Een kopie van de e-mailcorrespondentie met de banken die de vragenlijst hebben ingevuld dd. 21 augustus 2024 tot en met 10 december 2024 werd als vertrouwelijke bijlage overgemaakt aan de promotor van de masterproef.

Twee van hen geven aan dat dit sinds 2018 deel uitmaakt van het *human resources*-beleid. Twee andere noemen dan weer de Covid-19-pandemie als een belangrijk keerpunt, waarbij één van hen opmerkt dat er voordien geen nood was aan afspraken omdat telewerk nog niet van toepassing was in de onderneming.

Binnen één bank is iets later - sinds 2023 - een charter afgesloten, maar volgens de respondent had dit weinig invloed op de werknemers, aangezien het principe van deconnectie voordien al als belangrijk werd beschouwd.

237. De personeelsverantwoordelijken zijn zich sterk bewust van het belang van deconnectie, zo blijkt uit de antwoorden op de tweede vraag. Werknemers moeten volledig kunnen deconnecteren en er wordt niet verwacht dat zij via eender welke weg dan beschikbaar blijven. Werknemers mogen alle verbinding verbreken zonder professionele gevolgen. Eén antwoord wijst wel op mogelijke uitzonderingen, bijvoorbeeld bij vitale functies of wanneer hierover duidelijke afspraken zijn gemaakt.

Meerdere respondenten benadrukken het belang van een goede *work-life-balance*. Een personeelsverantwoordelijke verwoordt het treffend als volgt:

“Deconnecteren betekent niet alleen het tijdelijk verbreken van de connectie met de job, maar ook de noodzaak om de batterijen te herladen. Dat kan tijdens een lunchpauze of een langere periode wanneer een medewerker met verlof gaat. Deconnecteren is mentaal écht vakantie nemen. Genieten, mentale rust zoeken en zo de veerkracht behouden en/of herstellen.”

238. Op de vraag welke criteria zijn gebruikt om de afspraken te maken en welke zij het opvallendst vinden, verschillen de antwoorden. Enkele banken hebben de suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2022 toegepast. Daarnaast werden ook *tips & tricks* meegegeven aan zowel de werknemers als de leidinggevenden: voor de eersten ging het om tips om te deconnecteren, voor de laatsten over het respecteren van pauzes en verlof.

Alle respondenten benadrukken het belang van overleg tussen de leidinggevenden en de medewerkers of het team. Er wordt sterk ingezet op bewustwording rond het belang van deconnecteren.

Binnen meerdere banken is bewust gekozen om geen algemene maatregelen op te leggen, zoals een e-mailverbod buiten de werkuren, omdat medewerkers op verschillende manieren omgaan met hun *work-life-balance*. Persoonlijke voorkeuren en de aard van het werk zijn hierin bepalend.

De visie die bij de meeste banken naar voren komt, is een nadruk op vrijheid en het vertrouwen: leidinggevenden en medewerkers krijgen ruimte om er op een verantwoordelijke manier mee om te gaan. Een respondent zegt:

“We leggen bij “connectiviteit” de nadruk op altijd en overal KUNNEN werken maar niet MOETEN werken. Recht op deconnectie past binnen onze filosofie van vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Deconnectie is een standaardthema dat binnen de teams besproken en vastgelegd moeten worden in het kader van de team agreements. In de team agreements worden de afspraken vastgelegd om de samenwerking en communicatie binnen het team te optimaliseren nu we vaker fysiek van elkaar verwijderd zijn (telewerk) en onze arbeidsvoorwaarden flexibiliteit en autonomie van de medewerker toelaten.”

239. De reacties van de werknemers op de nieuwe regels zijn voornamelijk positief.

Soms komt dit omdat medewerkers veel vrijheid krijgen om afspraken te maken, wat leidt tot een consequente toepassing van het recht op deconnectie. Andere respondenten geven aan dat deze werkwijze al bestond, of dat het proces van deconnectie organisch is gegroeid. In deze laatste bank is er bijvoorbeeld geen cultuur van overuren: om 17 uur gaat iedereen naar huis.

Een directeur personeelszaken deelt cijfers over een intern welzijnsforum: 2000 medewerkers (20% van de medewerkers) volgden een infosessie ‘*unplug to deconnect*’. Daaruit kwamen vier thema’s voort: mentaal deconnecteren, pauze werkt, slim digitaal en zorgeloos met vakantie. Deze thema’s werden vervolgens uitgediept, bereikten 30 tot 50% van het personeel en werden positief onthaald.

240. Voor de interne opvolging van de afspraken is een belangrijke rol weggelegd voor de personeelsdirecteur en de vertrouwenspersoon. Ze zien toe op de naleving van de afspraken en grijpen in, indien nodig. Eén respondent geeft aan dat leidinggevendenden worden gesensibiliseerd via infosessies. Er wordt ook ingezet op voorbeeldgedrag van directie en leidinggevendenden.

De interne opvolging gebeurt bijvoorbeeld als volgt:

“Out of offices worden ook intern uitgestuurd en gesignaleerd – template met alle info om door te verwijzen voorzien voor iedereen. HR verantwoordelijke ziet toe op de naleving hiervan”

241. De vraag naar verbetering van het mentaal welzijn is moeilijk te beantwoorden. Drie respondenten zeggen dat de regelgeving weinig wijzigde, omdat het recht op deconnectie al belangrijk was.

Twee andere respondenten antwoorden dan weer dat het recht op deconnectie maar een klein onderdeel is dat bijdraagt tot het mentaal welzijn van medewerkers.

242. Op de vraag of hun beleid rond deconnectie een rol speelt om als aantrekkelijk werkgever gekend te zijn, antwoorden drie respondenten dat dit geen rol speelt.

Een andere respondent is meer genuanceerd en stelt dat niet de afspraken rond deconnectie op zich een rol spelen, maar wel het algemeen welzijnsbeleid. Het mentaal welzijn is daar een deel van, naast het fysiek, sociaal, professioneel en financieel welzijn.

De vijfde respondent is ervan overtuigd dat dit een rol speelt, vooral bij nieuwe werknemers, voor wie de *work-life-balance* erg belangrijk is.

243. Tot slot: hoe ervaren personeelsverantwoordelijken de regels zelf?

Bijna iedere respondent vindt de regels eigenlijk overbodig. Er bestond al een beleid en de regelgeving bracht weinig nieuws. Voor sommige was het wel een gelegenheid om het onderwerp opnieuw onder de aandacht te brengen.

Een respondent verwoordt zijn rol als personeelsverantwoordelijke als volgt:

“Belangrijker dan de regels is communicatie onderling en het stimuleren van medewerkers om hun grenzen te stellen.”

5. Conclusies, opmerkingen, kritiek en aanbevelingen

244. In dit laatste deel worden de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek samengevat. Er worden niet alleen een aantal conclusies getrokken, maar ook kritische opmerkingen en aanbevelingen geformuleerd.

Allereerst wordt verduidelijkt wat een juiste definitie kan zijn. Vervolgens worden de huidige wetgeving en de handhaving kritisch geanalyseerd, met daarbij telkens de nodige aanbevelingen.

5.1. Definitie van het recht op deconnectie

245. De wetgever heeft in Frankrijk en België geen definitie gegeven van het recht op deconnectie. Elke respondent in het onderzoek, elke auteur en zelfs elke wetgever lijkt een eigen invulling van de definitie te geven. Na het uitgevoerde onderzoek komt steeds een gelijkaardig belang voor de werknemer naar voren, waardoor een mogelijke definitie als volgt kan luiden:

“Het recht op deconnectie is het recht voor de werknemer om tijdens zijn rusttijd niet verbonden te zijn met werkgerelateerde digitale hulpmiddelen.”²⁴⁹

246. Aan de definitie van het recht op deconnectie worden vaak modaliteiten gekoppeld die eerder een uitwerking of gevolg van dit recht zijn.

Zo wordt bijvoorbeeld vermeld dat de werknemer geen nadeel mag ondervinden van het niet-verbonden zijn, of dat van werknemers niet wordt verwacht dat ze buiten de arbeidstijd e-mails lezen en/of beantwoorden.

Hoewel deze elementen belangrijk zijn, vormen ze op zich geen onderdeel van de definitie, maar zijn ze logische gevolgen ervan.

5.2. Kritische blik op de wetgeving (1): recht op deconnectie geldt voor iedere werknemer

247. Het recht op deconnectie bestaat in de rechtspraak sinds 2004. Het Franse Hof van Cassatie oordeelde reeds in een arrest van 17 februari 2004 dat een ambulancier niet ontslagen kon worden wegens een zware fout omdat hij buiten de werktijd niet had gereageerd op telefonische oproepen op zijn privé-toestel. Het Hof erkende hiermee het recht op deconnectie, dat in se de uitoefening was van het recht om van zijn rusttijd te genieten. Recent heeft het Franse Hof van Cassatie dit juridisch principe nog bevestigd in een arrest van 9 oktober 2024.

²⁴⁹ *Supra*, nr. 80, vrij vertaald en gebaseerd op de definitie uit het Nationaal Interprofessioneel Akkoord (Frankrijk) van 26 november 2020.

248. Door de toenemende vervaging van de grens tussen arbeidstijd en rusttijd en de daarmee gepaard gaande negatieve gevolgen voor het welzijn van de werknemer was de Franse wetgever van mening dat dit recht uit de rechtspraak wettelijk verankerd diende te worden. Tegelijk werden hieraan verplichtingen gekoppeld voor de sociale partners van ondernemingen waar een vakbondsafgevaardigde aanwezig was.

249. Door dit recht te verbinden met een plicht voor de werkgevers om de nodige afspraken te maken, is er verwarring over de draagwijdte van het recht op deconnectie. Het is onduidelijk of werknemers in Franse ondernemingen zonder vakbondsafgevaardigde ook recht hebben op deconnectie in strikte zin, of in ieder geval in de zin zoals het Franse Hof van Cassatie het recht heeft ingevuld.

250. In België werd de wetgeving op een gelijkaardige wijze opgebouwd. Daardoor lijkt in België het recht op deconnectie alleen te bestaan in ondernemingen die 20 of meer werknemers in dienst hebben.

Als echter de rechtspraak van het Franse Hof van Cassatie wordt gevolgd, dan geldt het recht op deconnectie voor iedere werknemer, ook voor werknemers die niet in een onderneming met 20 of meer werknemers in dienst zijn.

Het recht volgt namelijk *a fortiori* uit het recht om van zijn passende rusttijd te genieten, zoals dit in de Arbeidstijdenrichtlijn is bepaald.²⁵⁰

5.3. Kritische blik op de wetgeving (2): de telewerker heeft bescherming nodig

251. De Belgische wetgever heeft de keuze gemaakt om, in tegenstelling tot de Franse wetgever, geen specifieke bepalingen te voorzien voor de categorie van telewerkers. Deze categorie is echter kwetsbaarder doordat ze bij de uitvoering van hun werk gebruik maakt van informatie- en communicatietechnologieën en daardoor in het bijzonder wordt blootgesteld aan de risico's van constante verbondenheid.

252. In ondernemingen met meer dan 20 werknemers lijkt het ontbreken aan specifieke verplichtingen ten aanzien van telewerkers geen belemmering te vormen. Uit de resultaten van het empirisch onderzoek blijkt dat de uitgewerkte afspraken voldoende bescherming bieden aan deze werknemers.

253. Telewerkers in ondernemingen met minder dan 20 werknemers genieten deze bescherming niet.

Hoewel er afspraken worden gemaakt over bereikbaarheid, gaan deze niet zo ver als de bescherming die werknemers in grotere ondernemingen genieten. Deze telewerkers lijken daarom in een minder gunstige positie te zitten.

²⁵⁰ Art. 2.9 Arbeidstijdenrichtlijn.

5.4. Aanbevelingen voor de wetgever

5.4.1. Onderscheid tussen recht op deconnectie en verplichtingen voor sociale partners

254. De wet moet een duidelijk onderscheid maken tussen het recht op deconnectie, dat een wettelijke verankering is van een juridisch principe dat voor iedere werknemer geldt, en de modaliteiten die dit recht concretiseren en garanderen.
255. Vooreerst kan de wet een definitie van het recht op deconnectie opnemen. Vervolgens moet het recht wettelijk worden verankerd door te bepalen dat het voor iedere werknemer van toepassing is.
256. Tenslotte kan dan worden vastgelegd in welke ondernemingen de verplichting geldt om afspraken te maken met betrekking tot de modaliteiten tot garantie van dit recht.²⁵¹ Het behoort aan de wetgever om te bepalen dat dit van toepassing is voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers.
257. Het voordeel hiervan is dat ook werknemers in ondernemingen waar geen plicht tot het maken van afspraken geldt, zich bewust worden van hun recht op deconnectie.

5.4.2. Meer bescherming voor telewerkers

258. Met betrekking tot het wettelijk hiaat voor de categorie van telewerkers in ondernemingen met minder dan 20 werknemers, is het aangewezen om zowel CAO nr. 85 als de Wet werkbaar en wendbaar werk aan te vullen.
259. Er kan in beide gevallen worden bepaald dat het (nieuw) artikel 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, van toepassing is bij het organiseren van telewerk in de onderneming.²⁵²
260. Artikel 17 bepaalt namelijk de modaliteiten die minstens in de afspraken rond het recht op deconnectie moeten worden bepaald.

Het gaat daarbij om: de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters, de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven en de vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevend met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

²⁵¹ Deze masterproef gaat niet in op de wenselijkheid om het algemeen toepassingsgebied uit te breiden naar ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

²⁵² Art. 30 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10 november 2022 (Arbeidsdeal).

261. Door deze modaliteiten op te nemen in de afspraken rond bereikbaarheid, wordt een bijkomende bescherming geboden aan telewerkers in ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

5.5. Kritische blik en aanbeveling met betrekking tot de handhaving en de opvolging

262. Uit het onderzoek blijkt dat geen specifieke sancties zijn bepaald met betrekking tot de naleving van de regelgeving rond het recht op deconnectie.
263. Het blijkt ook moeilijk om precieze cijfers te bekomen van de FOD WASO waardoor niet op een eenvoudige manier kan worden opgevolgd hoeveel en welke ondernemingen modaliteiten met betrekking tot het recht op deconnectie hebben afgesproken.
264. Dit lijkt voor toenmalige minister van economie en werk, Pierre-Yves Dermagne, geen probleem te zijn. In zijn antwoord van 19 november 2023 op een parlementaire vraag van 19 juni 2023 verklaart hij:

*"Wij hebben alle vertrouwen in de medezeggenschapsorganen binnen bedrijven. (...). De Nationale Arbeidsraad onderzoekt momenteel de collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn aangenomen. Als blijkt dat bedrijven het spel niet of onvoldoende spelen, zullen er meer dwingende maatregelen moeten worden genomen."*²⁵³

Zoals hoger vermeld werken de sociale partners aan een advies, dat op 5 mei 2025 zal worden uitgebracht. Aangezien dit buiten de afronding van deze masterproef valt, wordt dit advies niet volledig verwerkt in de analyse. Voor een eerste korte reflectie op dit advies, zie bijlage 4. De volledige tekst van het advies is opgenomen in bijlage 5.²⁵⁴

265. Het is aangewezen om de diensten van de FOD WASO beter in staat te stellen om de opvolging van het recht op deconnectie doeltreffend te organiseren. Dit vereist enerzijds wetgevende initiatieven zodat gegevens geautomatiseerd en gestructureerd worden overgemaakt aan de diensten van de FOD WASO. Anderzijds moeten de diensten ook beschikken over de nodige analysetools en personele middelen om deze gegevens correct te verwerken en te interpreteren.

²⁵³ Vraag van mevrouw A. Vanrobaeys, KAMER, 2019-2024, 19 juni 2023, nr. 1343, B117, 29; Antwoord van de heer P.-Y. Dermagne, KAMER, 2019-2024, 19 november 2023, B123, 151.

²⁵⁴ Bijlage 4: Eerste indrukken van het advies van de Nationale Arbeidsraad over het recht op deconnectie (5 mei 2025); Bijlage 5: Advies van de Nationale Arbeidsraad over het recht op deconnectie (5 mei 2025).

6. Besluit

266. Het recht op deconnectie is een recht in volle evolutie. Steeds meer lidstaten van de Europese Unie hebben reeds wetgeving met betrekking tot het recht op deconnectie aangenomen. De wetgeving errond is echter divers. De verwachte Europese richtlijn zal in de toekomst harmonisatie brengen in de lidstaten. Voor België kan dit betekenen dat het toepassingsgebied van het recht op deconnectie zal moeten worden uitgebreid naar álle werknemers, ongeacht de grootte van de onderneming, de sector of het statuut.

267. Het praktijkonderzoek binnen de Belgische bankensector toont aan dat het onderwerp leeft binnen ondernemingen.

De analyse van cao's en arbeidsreglementen, aangevuld met de bevraging van de personeelsverantwoordelijken, wijst op het bewustzijn in de ondernemingen van het belang van een goede *work-life-balance*. Dit bewustzijn vertaalt zich in concrete maatregelen die werknemers beschermen tegen de risico's van voortdurende verbondenheid en dit zelfs in de afwezigheid van specifieke sanctiemechanismen in de wet.

7. Begripsbepaling

Arbeidsdeal: Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Arbeidstijdenrichtlijn: Richtlijn (EG) 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van 4 november 2003.

Arbeidswet: Wet van 16 maart 1971 houdende de Arbeidswet.

CAO-Wet: Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

CAO nr. 85: KB 13 juni 2006 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk.

Codex welzijn op het werk: Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017

CPBW: Comité voor preventie en bescherming op het werk.

CSE: Comité social et économique

FOD WASO: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

NAR: Nationale Arbeidsraad.

QVCT: *La qualité de vie et des conditions de travail*: een concept binnen het Franse arbeidsrecht dat verwijst naar een collectieve aanpak die kan worden geïnitieerd door een onderneming, een vereniging of een overheidsinstantie. De gezamenlijke ambitie bestaat erin het werk te verbeteren om de gezondheid van werknemers te bevorderen en bij te dragen aan de algehele prestaties van de organisatie.

SERV: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

TSW: Toezicht Sociale Wetten van de FOD WASO

Welzijnswet: Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Wet werkbaar en wendbaar werk: Wet 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

8. Bibliografie

8.1. Wetgeving *sensu lato*

8.1.1. Europese Unie

8.1.1.1. Verdragen en Handvest

Verdrag betreffende de Europese Unie, *Pb.L.* 7 juni 2016, C 202.

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, *Pb.L.* 7 juni 2016, C 202.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *Pb.L.* 26 oktober 2012, C 326/391.

8.1.1.2. Richtlijnen

Richtlijn (EG) 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van 4 november 2003, *Pb.L.* 18 november 2003, 299.

8.1.1.3. Collectieve arbeidsovereenkomsten

EU Social Dialogue Resource Centre, Framework Agreement on Telework, resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-telework (consultatie 25 februari 2025).

European Trade Union Confederation, "Framework Agreement on Digitalisation June 2020", www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf, 10. (consultatie 4 maart 2025).

8.1.2. België

8.1.2.1. Wetten

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, *BS* 5 mei 1965.

Wet van 16 maart 1971 houdende Arbeidswet, *BS* 3 maart 1971.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de Arbeidsovereenkomstenwet, *BS* 22 augustus 1978.

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk, *BS* 18 augustus 1996.

Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, *BS* 4 juli 2010.

Codex van 28 april 2017 inzake welzijn op het werk, *BS* 2 juni 2017.

Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, *BS* 15 maart 2017.

Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, *BS* 30 maart 2018.

Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

Wet 7 februari 2024 houdende boek 6 "Buitencontractuele aansprakelijkheid" van het Burgerlijk Wetboek, *BS* 1 juli 2024.

8.1.2.2. Koninklijke Besluiten

Koninklijk Besluit van 10 februari 1965 tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, *BS* 12 februari 1965.

Koninklijk Besluit van 13 juni 2006 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk, *BS* 5 september 2006 (CAO nr. 85).

Koninklijk Besluit van 28 maart 2021 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis, *BS* 5 mei 2021.

Koninklijk Besluit van 18 april 2023 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2022, gesloten in het Paritair Comité voor de banken, betreffende het recht op deconnectie, *BS* 30 mei 2023.

Koninklijk Besluit van 7 mei 2023 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de beslissing van het Paritair Comité voor de banken (PC 310) tot vaststelling van het model huishoudelijk reglement voor ondernemingsraden van de banken, *BS* 30 mei 2023.

8.1.2.3. Collectieve arbeidsovereenkomsten

CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, *BS* 5 september 2006.

CAO nr. 149 van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis, *BS* 5 mei 2021.

8.1.3. Frankrijk

8.1.3.1. Wetten

Loi n° 2016-1088 (Fr) du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, *JO* 9 août 2016, www.legifrance.gouv.fr.

8.1.3.2. Collectieve arbeidsovereenkomsten

Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour la mise en œuvre réussie du télétravail, Etendu par arrêté du 2 avril 2021 portant extension de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail, *JO* 13 avril 2021, nr. 0087.

8.2. Voorbereidende documenten en parlementaire handelingen

8.2.1. Europese Unie

Resolutie van 21 januari 2021: aanbevelingen betreffende de inhoud van het verlangde voorstel, *Pb.L.* 10 november 2021, C 456/161.

CONSULTATION DOCUMENT 30 april 2024, C (2024) 2990 final, "First-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible EU action in the area of telework and workers' right to disconnect", European Commission, 20, ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/en/ip_24_1363/IP_24_1363_EN.pdf, (consultatie 9 maart 2025).

8.2.2. België

8.2.2.1. Wetsontwerpen

Wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, KAMER, 1962-63, nr. 476, 114-115.

Wetsontwerp betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie 11 april 2017, KAMER, 2017-18, 11 april 2017, nr. 54-2839/001, 139.

Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 7 juli 2022, nr. 55-2810/001.

8.2.2.2. Adviezen

Advies van de Nationale Arbeidsraad nr. 2.289 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 17 mei 2022, nr. 55-2810/001, 517;

Advies nr. 2.324 van 25 oktober 2022 van de Nationale Arbeidsraad, [cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf](https://www.cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf) (consultatie 2 maart 2025).

Advies van de Raad van State nr. 71.165/1 bij wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, KAMER, 2021-22, 20 april 2022, nr. 55-2810/001, 301.

8.2.2.3. Parlementaire vragen en antwoorden

Actualiteitsdebat over de arbeidsdeal en toegevoegde vragen, KAMER 2021-22, 8 maart 2022, nr. CRABV 55 COM 714, 13.

Vraag van mevrouw A. Vanrobaeys, KAMER, 2019-2024, 19 juni 2023, nr. 1343, B117, 29;

Antwoord van de heer P.-Y. Dermagne, KAMER, 2019-2024, 19 november 2023, B123, 151.

Vraag van de heer A. Ronse, KAMER, 2024-2025, 19 februari 2025, nr. 0005.

8.2.3. Frankrijk

8.2.3.1. Adviezen

Avis du 17 mars 2016 sur un projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, Conseil d'État, Assemblée générale, www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/avis-du-ce/2016/avis_ce_etsx1604461l_cm_24.03.2016.pdf (consultatie 15 maart 2025).

8.3. Rechtspraak

8.3.1. Europese Unie

HvJ 1 december 2005, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, "Dellas".

HvJ 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, "Matzak".

HvJ 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, "Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE".

HvJ 9 maart 2021, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, "Radiotelevizija Slovenija".

HvJ 9 maart 2021, C-580/19, ECLI:EU: C:2021-183, "Stadt Offenbach am Main".

8.3.2. Frankrijk

Fr. Cass. Soc. 17 februari 2004, nr. 01-45.889.

Fr. Cass. Soc. 9 oktober 2024, nr. 23-19.063, *Inédit*.

8.4. Rechtsleer

8.4.1. Boeken

DE MAERE J., MAERTEN P., DEJONGHE D., e.a., *50 jaar Arbeidswet*, Intersentia, 2021.

HEIRBAUT I., 'Werkgeluk op pantoffels of stress aan de keukentafel: een analyse van het begrip telewerk en de toepasselijke regelgeving inzake arbeidsduur en welzijn' in: DELANOTE M., PEETERS B., VAN DE WOESTEYNE I. (eds.), *Digitalisering*, XLVIe Postuniversitaire Cyclus Willy Delva, 2021.

POPMA J., 'The Janus face of the 'New Ways of Work' – Rise, risks and regulation of nomadic work', *ETUI*, 2013.

REYNIERS K., 'Naar een (grond)recht op deconnectie van het werk onder impuls van de EU?', in NEVENS K., (ED), et al., *Liber Amicorum Wilfried Rauws: werk opgedragen aan een onvolprezen jurist*, Intersentia, 2022.

REYNIERS K., 'Psychosociale risico's op het werk met bijzondere aandacht voor stress en burn-out. Over de verantwoordelijkheid van de werkgever ... en andere actoren' in VAN REGENMORTEL A. (ed.), *Twintig jaar Welzijnswet*, Die Keure, 2017.

TAES S., 'Robotisering en arbeidsrecht', *Deel IV. Welzijn op het werk en robotisering, Reeks 'Begasos/ Abetrass'*, die Keure, 2024.

TOMBEUR B., 'De smartphone en technostress. Het recht op deconnectie als antwoord?', *Sociale Praktijkstudies* nr. 2018/4, Kluwer, 2018.

8.4.2. Tijdschriften

BLOMME F., 'De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden', *Or.* 2015, 56.

BONNOUH I., 'Recht op deconnectie: stand van zaken per sector', *Soc.Weg.* 2024, afl. 10, 38.

CASTELLUCCIO M., 'The Iphone and the mobile revolution', *Strategic Finance*, Vol. 99, Iss. 4, Montvale, 55.

DE GOLDS M., 'Europese kaderovereenkomst over digitalisering', *Soc.Weg.* 2021, afl. 5, 2.

DENIS M. en DION P., 'Telewerk of thuiswerk? Een praktische analyse', *Or.* 2020, afl. 7, 245.

DE VOOGT S., MEEUSSEN C., 'Het begrip 'manager' binnen de onderneming: what's in a name? Een arbeidsrechtelijke analyse (deel 2)', *Or.* 2024, afl. 5, 158.

GENIN E., 'Proposal for a theoretical framework for the analysis of time porosity', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2016, 280.

HUYBRECHTS S., 'Autonoom werk en telewerk: een probleemanalyse van tijd- en plaatsonafhankelijk werk', *TSR* 2022, afl. 3, 339.

LEFRANCOIS F., LIMOU S. en NASSIRI AMINI F., 'Le télétravail. Point spécial: le droit à la déconnexion', *Liaisons sociales – les Thématiques*, Décembre 2021, 96.

METZGER C. en FREDIN M., 'Retour sur le droit à la déconnexion à l'aube de son 2ème anniversaire', *Les Cahiers Lamy du CSE*, 1 juli 2018, nr. 183, 1.

MOREL L., 'Le droit à la déconnexion en droit français - La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique', *Labour & Law issues*, vol. 3, no. 2, 2017, 1.

REYNIERS K., 'Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress', *TSR* 2019, afl. 1, 87.

ŞAHİN Y.L., ÇOKLAR A.N., 'Social networking users'views on technology and the determination of technostress levels', *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2009, afl. 1, 1437.

SALOMEZ K., 'Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht', *Soc.Kron.* 2006, afl. 3, 121.

TOMBEUR B., 'Recht op deconnectie. Vanuit een Frans perspectief', *NJW* 2018, afl. 392, 858.

VANDERSNICKT C., 'Wachtdiensten en arbeidstijd: stand van zaken', *Soc.Weg.* 2022, afl. 11, 2.

VAN ELSUWEGE P., DEVISSCHER P. en VAN BOSSUYT A., 'Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie: implicaties voor de nationale rechtsorde', *TPR* 2010, afl. 47(2), 529-588.

VERHAEGEN E., 'Het recht op deconnectie. Iedereen offline?(arbeidsdeal)', *Soc.Weg.* 2023, afl. 7, 2-9, err. *Soc.Weg.* 2023, afl. 10, 17.

VERHELST I. en DEVOS I., 'Hybride werken en Welzijn', *Or.* 2022, afl. 1, 10.

VETS E., 'Het recht op deconnectie vanuit een Frans, Belgisch en Europees perspectief', *Or.* 2022, afl. 10, 316.

8.5. Online bronnen

8.5.1. België

BOURDEAUD'HUI R., DELAGRANGE H., 'Rapport Werkbaar Werk, Telewerk en Connectie, Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 -2023', *Stichting Innovatie en Arbeid*, SERV, 75p., www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_20240703_WBM_telewerkenconnectiviteit_StIA_RAP.pdf (consultatie 23 maart 2025).

Codex over het welzijn op het werk, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/codex-over-het-welzijn-op-het-werk (consultatie 13 april 2025).

FEBELFIN JAARVERSLAG 2022, 'Bijlage: Het duurzaamheidsverslag van Febelfin', febelfin.be/media/pages/publicaties/2023/duurzaamheidsrapport-febelfin-2022/23b3160c2d-1694763196/duurzaamheidsrapport-2022.pdf (consultatie 5 april 2024).

Public-search.werk.belgie.be/website-download-service/joint-work-convention/337/337-2023-017195.pdf (consultatie 15 februari 2025).

RIZIV, 'Langdurige arbeidsongeschiktheid: Hoeveel langdurige burn-outs en depressies? Hoeveel kost dat aan uitkeringen?', www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/statistieken-uitkeringen/langdurige-arbeidsongeschiktheid-hoeveel-langdurige-burn-outs-en-depressies-hoeveel-kost-dat-aan-uitkeringen#:~:text=Mensen%20van%2050%20tot%2064,%2B151%25%20over%205%20jaar (consultatie 11 maart 2025).

RIZIV, 'Aantal loontrekkenden en werklozen in invaliditeit - Evolutie 2011-2015', www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2015_1_invaliditeit.pdf (consultatie 16 maart 2025).

Sectorconvenant 2023 - 2025 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector voor de banken (PC 310) , https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1688565307/WSE-Sectorconvenant-Sector_voor_de_banken-2023-2025_uvxnev.pdf (consultatie 5 april 2024).

Telewerken, In cijfers: beMob-enquête, 'Telewerk in België in 2024', www.telewerken.be/in-cijfers/bemob-enquete-telewerk-in-belgie-in-2024 (consultatie 11 maart 2025).

VANHEGEN, M., Acerta, www.acerta.be/nl/insights/blog/werkgevers/wat-moet-je-weten-over-het-recht-op-deconnectie-uit-de-arbeidsdeal (consultatie 17 februari 2024).

Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers - meting 2023', *Stichting Innovatie & Arbeid*, www.serv.be/stichting/project/vlaamse-werkbaarheidsmonitor-werknemers-meting-

2023#:~:text=De%20werkbaarheidsmonitor%20is%20een%20schriftelijke,van%2024%2C2%25%20gerealiseerd, (consultatie 29 december 2024).

8.5.2. Frankrijk

‘Qualité de vie et des condtions de travail (QVCT)’ (Eigen vertaling), *ANACT*, Agence nationale pour amélioration des conditions de travail, www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail#paragraph-100402 (consultatie 7 maart 2025).

‘Les négociations obligatoires dans l’entreprise: theme, périodicité et déroulement’ (Eigen vertaling), *Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles*, travail-emploi.gouv.fr/les-negociations-obligatoires-dans-lentreprise-theme-periodicite-et-deroulement (consultatie 7 maart 2025).

‘Comité social et économique (CSE)’ (Eigen vertaling), Service-Public.fr, , www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474 (consultatie 7 maart 2025).

Bank 1

13 Recht op Disconnectie

Het recht op disconnectie is het recht van werknemers om buiten hun arbeidstijd niet beschikbaar te zijn, d.w.z. om de verbinding met digitale hulpmiddelen, waaronder communicatieapparatuur, te verbreken zonder gevolgen te ondervinden van het niet beantwoorden van een e-mail, telefoon of bericht.

De werkgever bevestigt zijn verbintenis om het recht op disconnectie van al zijn werknemers te eerbiedigen. Dit recht heeft tot doel het privéleven van de werknemers te beschermen, een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen en psychosociale risico's zoals stress of een burn-out te voorkomen.

De werknemer die onderworpen is aan de arbeidsduurwetgeving, is steeds bereikbaar tijdens de uren zoals vermeld in zijn of haar uurrooster.

Voor de werknemers die niet onderworpen zijn aan de arbeidsduurwetgeving geldt het volgende:

- Tijdens het telewerk zal de werknemer tenminste bereikbaar zijn tijdens de uren zoals vermeld in de individuele overeenkomst voor telewerk.
- Werknemers met een leidinggevende functie en vertrouwenspersoneel moeten bereikbaar zijn wanneer dat vanwege de aard van hun functie vereist en noodzakelijk is.

12

For internal use only
For internal use only

✚

De werknemer heeft het recht om telefonische oproepen en berichten niet te beantwoorden buiten de werkuren, tijdens vakantieperiodes en tijdens de wettelijke dagelijkse en wekelijkse rusttijden.

Het management en de leidinggevendenden zullen de naleving van het recht op disconnectie van de werknemers verzekeren, met name door geen contact op te nemen buiten de werkuren, tijdens vakantieperiodes en tijdens de wettelijke dagelijkse en wekelijkse rusttijden, behalve in noodgevallen, in geval van gebeurtenissen dewelke van de betrokken verantwoordelijke onmiddellijke actie vergen of in geval van veiligheidsproblemen.

Om ervoor te zorgen dat het recht op disconnectie daadwerkelijk wordt geëerbiedigd, biedt de werkgever de werknemers, hun leidinggevendenden en de directie vorming- en sensibiliseringsacties aan met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

Bank 2

ANNEXE VII – DROIT A LA DECONNEXION

Préambule

En application des dispositions de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, la présente annexe vise à la mise en place des modalités du droit pour les travailleurs à la déconnexion et 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.

La présente annexe est reprise 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. [REDACTED] transmettra copie de la présente annexe au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Modalités et dispositifs en matière de droits la déconnexion

1. [REDACTED] accorde une grande importance au bien-être de ses collaborateurs et à la balance vie Professionnelle et vie Privée.
2. Les collaborateurs sont invités à ne pas se connecter aux outils numériques professionnels et de ne pas être contactés en dehors de leurs horaires de travail (notamment soirée, week-end et vacances).
3. A ce titre, [REDACTED] recommande l'application des bonnes pratiques suivantes :
 - désactiver les notifications le soir, le week-end et les jours fériés ;
 - ne pas organiser de réunion de travail avant 8h30, durant le temps de midi et au-delà de 18h00 ;
 - limiter l'envoi de mails lors de ces périodes par exemple en utilisant l'option de transmission en différé ;
 - prendre des pauses régulières.
4. [REDACTED] veillera à ce que 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 soient accessibles.

Bank 3

Bijlage 8 Recht op deconnectie

Doel van de policy "Recht op deconnectie" is het recht op deconnectie voor alle werknemers te garanderen.

Achtergrond

■ zet zich in voor de gezondheid en het welzijn van haar werknemers. Dit beleid inzake het recht van de werknemer om zich te deconnecteren van de werkomgeving is een van de verschillende maatregelen die ■ neemt om een gezond evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen.

Maatregelen genomen door ■**1 E-mail responsiviteit****Algemeen beginsel**

■ bevestigt uitdrukkelijk dat zij niet verwacht dat werknemers onmiddellijk reageren op e-mails die hen buiten de gebruikelijke werkuren worden toegezonden. Ontvangen e-mails moeten, in de regel, tijdens de normale werkuren worden behandeld.

Voor de goede orde wordt benadrukt dat werknemers op geen enkele wijze zullen worden bestraft voor het niet onmiddellijk beantwoorden van een in de voorgaande omstandigheden ontvangen e-mail. In dezelfde zin bevestigt ■ dat zij van haar werknemers niet verwacht dat zij hun e-mails lezen buiten de gebruikelijke werkuren.

Wanneer de werknemer een e-mail ontvangt buiten de normale werkuren, verschijnt er een automatische schermmelding voor de verzender van het bericht wanneer de werknemer terug beschikbaar zal zijn. De werknemers worden aangemoedigd om in hun e-mails te vermelden tijdens welke normale werkuren de afzender een antwoord van de werknemer mag verwachten.¹

Meer specifiek

Werknemers die onder de arbeidswetgeving vallen (werknemers op Associate, AVP en VP-niveau) mogen niet buiten het glijdend uurrooster werken, tenzij besproken en goedgekeurd door hun manager. Hiervoor verwijzen wij naar de policy inzake Overuren. Werknemers op Associate, AVP en VP-niveau worden niet geacht e-mails te lezen of te behandelen buiten hun glijdend uurrooster.

Werknemers die niet onder de arbeidswetgeving vallen (werknemers van Directie-niveau en hoger) kunnen buiten hun uurrooster werken, maar hebben recht op deconnectie. Zij kunnen hun e-mails lezen en behandelen, maar zijn niet verplicht dit te doen.

¹ De werktijden in Outlook zijn standaard ingesteld van 8.00 tot 17.00 uur. Indien u deze werktijden wilt aanpassen aan uw normale werktijden, verzoeken wij u de volgende stappen te volgen: open Outlook Agenda, klik op het tabblad Bestand, klik op Opties, klik op Agenda, kies Werktijd en wijzig de begin- en/of eindtijd van uw werkdag. Sla deze wijziging op. Een melding wanneer u beschikbaar bent, verschijnt automatisch bovenaan het scherm als een afzender u een e-mail stuurt buiten uw werkuren.

Bovendien moeten managers en directeurs vermijden om e-mails te sturen naar werknemers, die onderworpen zijn aan de arbeidswetgeving, voor of na hun werkuren en/of kunnen zij geen antwoord verwachten buiten de werkuren.

2 Jaarlijkse vakantie en andere afwezigheden

Tijdens vakanties wordt van de werknemer niet verwacht dat hij e-mails opvolgt.

Werknemers worden aangemoedigd om een correct Out-Of-Office bericht in te stellen wanneer zij op vakantie zijn of vrij nemen. Dit bericht vermeldt de duur van het verlof, wanneer de afzender een antwoord op zijn e-mail kan verwachten en het e-mailadres van een collega die tijdens de afwezigheid de nodige follow up kan doen.

Tijdens andere afwezigheidsperiodes (naar aanleiding van ziekte, zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, enz.) wordt er eveneens van werknemers verwacht dat zij een correct out-of-office bericht instellen met dezelfde elementen als hierboven vermeld.

3 Opleiding

Een opleiding om het bewustzijn van alle personeelsleden, managers en werknemers, te vergroten zal worden georganiseerd overeenkomstig de wettelijke bepalingen. De opleiding zal ook een verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen behandelen en bevorderen en wijzen op de risico's van overmatig gebruik.

Bank 4

RECHT OP DECONNECTIE

Artikel 67

De wet van 13 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (ook gekend als de Arbeidsdeal, B.S. 10/11/2022) kent een 'recht op deconnectie' toe aan werknemers. In de banksector werd daaromtrent de suppletieve cao van 18/11/2022 betreffende het 'recht op deconnectie' afgesloten. Deze cao is van toepassing op alle medewerkers van [REDACTED]

Het 'recht op deconnectie' en de concrete toepassing ervan binnen de bank zal tevens periodiek op de agenda geplaatst en beoordeeld worden binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Bank 5

9.3. EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

Article 37 : Droit à la déconnexion

1. Le travailleur ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail, ou si le travailleur est affecté à un service de garde.

2. Le travailleur ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors du temps de travail normal.

3. L'accès au courrier électronique ainsi qu'au réseau internet de la société sont réservés, en principe, à un usage exclusivement professionnel, conformément aux directives de la société.

4. Les travailleurs sont invités à éteindre tous les outils de (télé)communication à leur disposition en dehors des heures de travail en ce compris leur éventuel GSM professionnel et à disposer d'un numéro de GSM privé à utiliser en dehors des heures de travail.

28

5. Les travailleurs qui auraient des difficultés à préserver un équilibre vie privée/vie professionnel en raison de l'utilisation des outils de (télé)communication sont invités à contacter le conseiller en prévention aspects psychosociaux du SEPPT.

6. Il sera régulièrement rappelé au personnel d'encadrement et de direction de ne pas solliciter les travailleurs en dehors des heures de travail.

7. De manière générale, le travailleur ne peut passer ses communications privées (que ce soit téléphonique ou via tout autre système d'appel ou de messagerie instantanée ou non) que durant ses temps de pause tel qu'accordés par l'employeur.

Bank 6

Annexe 11

CCT supplétive du 18/11/2022 concernant le droit à la déconnexion – CP 310.Article 29**Champ d'application****Article 1^{er} :**

La présente convention collective de travail supplétive est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire pour les banques.

La présente convention collective de travail supplétive est conclue en application des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, ainsi que des articles 29 à 39 de la loi du 13/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).

Application supplétive**Article 2 :**

Conformément et en application des articles 29 à 32 et la loi du 13/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT supplétive est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} janvier 2023, d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou, à défaut, des modalités et dispositifs visés par la loi précitée dans leur règlement de travail.

Dispositions en matière de droit à la déconnexion**Article 3 :**

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Par le « droit à la déconnexion », il faut entendre :

1. Le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective). Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de

Toelichting van FOD WASO per mail op 26 juli 2024:

"Bank 6 neemt eigenlijk de volledige sectorcao hierover op in zijn arbeidsreglement. Daarom heb ik niet alles geknipt."

Bank 7

ANNEXE 13

DROIT À LA DÉCONNEXION

Article 1

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.

Article 2

Un droit à la déconnexion est reconnu à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Il ne pourra donc pas être reproché à un travailleur de ne pas répondre à une sollicitation (appel téléphonique ou message de nature professionnelle) en dehors de ses heures normales de travail ainsi que pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (congés, incapacités de travail...). Par conséquent, aucune sanction ne pourra être appliquée pour ne pas s'être connecté, et aucune récompense ne pourra être octroyée pour être resté connecté.

Article 3

Dans l'entreprise, les outils numériques mis à disposition par l'employeur et utilisés pour les communications de nature professionnelle sont les suivants, à l'exclusion de tout autre :

- Messagerie électronique (Gmail)
- Jabber
- Confluence
- Jira

L'employeur ne peut en aucun cas promouvoir de manière officielle et/ou officieuse l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés (tels que des réseaux sociaux, WhatsApp ou autre).

Article 4

Pour permettre la réalisation effective du droit à la déconnexion, l'ensemble des travailleurs, des cadres et du personnel de direction, quelle que soit leur fonction, devront être sensibilisés de manière régulière à l'utilisation appropriée des outils numériques et aux risques liés à une connectivité excessive. Des consignes claires seront communiquées régulièrement par la direction afin de rappeler à l'ensemble du personnel l'utilisation appropriée des outils numériques et encourager un comportement conforme à la présente annexe au règlement de travail.

En outre, l'ensemble du personnel recevra une formation portant sur les risques liés à l'hyperconnectivité et sur l'utilisation appropriée des outils numériques.

Les cadres jouent un rôle crucial dans le succès de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe au règlement de travail. Ils recevront une formation et un soutien supplémentaire en fonction des besoins. Ils ont également le devoir de respecter le droit à la déconnexion des membres de leurs équipes.

Article 5

Pour instaurer un usage approprié des outils numériques et concrétiser le principe du droit à la déconnexion, des solutions techniques seront examinées et appliquées le cas échéant, telles que :

- l'envoi différé des e-mails envoyés après les heures normales de travail;
- des messages de mise en garde des utilisateurs qui essaieraient d'envoyer des e-mails après les heures normales de travail, rappelant qu'un message envoyé en dehors des heures normales de travail n'est pas conforme à la présente annexe au règlement de travail, nécessite un certain temps de traitement et n'appelle pas de réponse immédiate;
- des messages de mise en garde similaires, envoyés en cas d'invitation électronique à une réunion prévue en dehors des heures de travail.

Article 6

Dans le cadre de la politique d'analyse des risques et dans le respect de la législation relative à la protection de la vie privée des travailleurs, une analyse quantitative quant à l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles sera faite périodiquement, au moins une fois par an, afin d'identifier les services/départements qui sont davantage concernés par les prestations/communications en dehors des heures de travail habituelles.

Sur la base de ces données, des indicateurs seront définis pour le lieu de travail dans son ensemble et/ou pour différents services/départements.

Des mesures spécifiques et concertées seront alors prises par l'entreprise afin de réduire les comportements dommageables et permettre le respect du droit à la déconnexion. Ces mesures feront partie intégrante du plan de prévention (annuel et quinquennal).

Le Comité pour la prévention et la protection au travail participe activement à la mise en œuvre de la présente annexe au règlement de travail et est chargé de surveiller son application. Le Comité pour la prévention et la protection au travail participe activement à la mise en œuvre de la présente annexe au règlement de travail et est également chargé d'évaluer les mesures prises et de proposer des adaptations en fonction des besoins. Il se réunira à cet effet au moins une fois par an, et à chaque demande des représentants des travailleurs.

L'ensemble du personnel doit être informé et impliqué avant et pendant le développement et le perfectionnement de la présente annexe au règlement de travail, ainsi que durant les stades de son application et de sa révision. Les rapports d'évaluation sur l'utilisation des outils numériques et le respect de la présente annexe au règlement de travail seront transmis à l'ensemble du personnel.

Article 7

Pour chaque travailleur, la charge de travail (en ce compris les éventuels objectifs à atteindre) doit être proportionnée à la durée du travail.

Lors d'une absence de plus d'une journée, il sera demandé aux travailleurs de prévoir un message automatique d'absence indiquant la durée d'indisponibilité, ainsi que le nom et les coordonnées de la/les personne(s) à joindre pendant cette période.

Article 8

Les travailleurs sont invités à contacter leur responsable hiérarchique, les conseillers en prévention tant interne qu'externe, la personne de confiance ou leur représentant syndical en cas de difficulté liée à une utilisation incorrecte des outils numériques.

Afdeling 1 – Recht op deconnectie**Artikel 101**

_____ erkent voor zijn werknemer het "recht op deconnectie" met het oog op het nodige respect voor de rusttijden, de vakantiedagen, de schorsing van de arbeidsovereenkomst en ook voor het evenwicht tussen werk en privé.

Onder het "recht op deconnectie" wordt verstaan :

- Het engagement dat zowel de teamverantwoordelijken als alle andere werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk en tenzij er sprake is van een noodsituatie (zoals in punt 2 beschreven), van het nemen van contact met hun collega's buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, en schorsing van de arbeidsovereenkomst.
- het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren. Er wordt gepreciseerd dat de werknemer o.m. niet verplicht is kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren (in principe tussen 7.30 en 18 uur), of tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn beperkt tot:
 - de werknemers die een kritieke functie uitoefenen in het kader van het _____
 - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer;
 - overmacht.

In alle gevallen moet de plicht om te antwoorden op mails, sms'en of telefonische oproepen buiten de normale werkuren gerechtvaardigd zijn door de ernst of de hoogdringendheid van het betreffende onderwerp. De ernst of de hoogdringendheid zullen door de leidinggevende worden beoordeeld in functie van de verantwoordelijkheden van de werknemer. Het is belangrijk om vooraf en in onderling overleg te bepalen via welke communicatiemiddelen de werknemer wil gecontacteerd worden in dergelijke uitzonderlijke

Section 1 – Droit à la déconnexion**Article 101**

_____ reconnaît à ses travailleurs un "droit à la déconnexion" en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, de la suspension du contrat de travail ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Par "droit à la déconnexion", il faut entendre:

- L'engagement que tant les responsables d'équipe que tous les autres travailleurs s'abstiennent, dans la mesure du possible et sauf situation d'urgence (telle que décrite au point 2), de prendre contact avec leurs collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, les vacances et la suspension du contrat de travail.
- Le droit pour le travailleur de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail convenu. Il est précisé que le travailleur n'est e.a. pas tenu de prendre connaissance de mails qui lui seraient adressés et/ou d'y répondre en dehors des heures normales de travail (comprises en principe entre 7h30 et 18h) ou pendant les week-ends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne. Les exceptions à ce principe sont limitées:
 - aux travailleurs qui exercent une fonction critique inscrite au _____ Plan;
 - aux cas où d'autres accords auraient été convenus au préalable avec le travailleur;
 - aux cas de force majeure.

Dans tous les cas, l'obligation de devoir répondre aux mails, SMS ou appels téléphoniques en dehors des heures normales de travail doit être justifiée par la gravité ou l'urgence du sujet en cause. La gravité ou l'urgence seront appréciées par la hiérarchie en fonction des responsabilités exercées par le travailleur. Il est important de déterminer à l'avance et d'un commun accord les moyens de communication par lesquels le travailleur souhaite être contacté dans de telles circonstances exceptionnelles.

omstandigheden.

De werknemer die het recht op deconnectie correct toepast conform de principes van dit artikel, zal niet het voorwerp uitmaken van een sanctie. Anderzijds zal de werkgever op geen enkele wijze de werknemer aanmoedigen om deze principes niet te respecteren.

██████████ zal erover waken dat de werkdruk bij de werknemers draaglijk blijft en zal de teams hierover sensibiliseren. ██████████ beschikt over verschillende middelen om de werkdruk te bewaken en zal deze middelen optimaal inzetten.

██████████ verbindt zich ertoe opleidingen (workshops enz.) te organiseren, alsook bewustwordingsacties voor de leidinggevenden en voor alle werknemers om hen inlichtingen/opleiding te geven over de risico's inzake overdreven connectiviteit en de best practices aangaande een redelijk en evenwichtig gebruik van digitale tools (zoals gsm, smartphone, mails enz.).

Afdeling 2 – Digitalisering

Artikel 102

██████████ zal nagaan hoe zij de digitale tijdsregistraties zoals vermeld in het kader van Luik 1, hoofdstuk 2 naar de toekomst toe verder kan uitbreiden (bv. via toegang op eventuele smartphone applicatie) en dit zo spoedig mogelijk.

Afdeling 3 – Praktische Implementatie

Artikel 103

Partijen komen overeen om een vervroegde inwerkingtreding van bepaalde maatregelen (zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om (gedeeltelijk) voor het ██████████ statuut te kiezen) van deze CAO in overweging te nemen in functie van de technische en organisatorische mogelijkheden. Deze timing zal regelmatig in volle transparantie aan de vakbondsafvaardiging van ██████████ meegedeeld worden.

Le travailleur qui applique correctement le droit à la déconnexion et conformément aux principes de cet article, ne fera pas l'objet d'une sanction. D'autre part, l'employeur n'encouragera d'aucune manière le travailleur à ne pas respecter ces principes.

██████████ veillera à ce que la charge de travail reste supportable pour son personnel et sensibilisera les équipes à cette question. ██████████ dispose de divers moyens pour contrôler la charge de travail et les déploiera de la meilleure façon possible.

██████████ s'engage à organiser des formations (workshops, etc.) et des actions de sensibilisation à l'attention des responsables d'équipe et de l'ensemble des travailleurs en vue de les (in)former sur les risques de l'hyper connectivité ainsi que sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, etc.).

Section 2 – Digitalisation

Article 102

██████████ examinera comment elle pourrait à l'avenir étendre les possibilités digitales d'enregistrements du temps de travail dans le cadre du Volet 1, chapitre 2 (par ex. via l'accès à une application éventuelle sur smartphone), et ce, dans les meilleurs délais.

Section 3 – Implémentation pratique

Article 103

Les parties conviennent d'envisager l'entrée en vigueur (partielle) anticipée de certaines mesures (telles que, par exemple, la possibilité d'opter pour le statut de ██████████ de cette CCT en fonction des possibilités techniques et organisationnelles. Ce timing sera communiqué régulièrement et de manière transparente à la délégation syndicale de ██████████

Bank 8-CAO 2

Artikel 121

De afhandeling van een kasverschil op kantoor gebeurt volgens een procedure vermeld op [REDACTED]

- Substantiële negatieve bedragen worden gemeld aan de directie [REDACTED] en/of [REDACTED] waarna gezamenlijk een beslissing genomen wordt over de verder afhandeling.
- Positieve bedragen worden geregistreerd voor een periode van 10 jaar. Zolang kan dit geld nog opgevraagd worden.
- De kasverschillen worden nooit (in min noch in plus) ten laste of ten voordele gelegd van de werknemers

Wat betreft de afhandeling van een financieel verlies ten gevolge van een administratieve fout, wordt de betrokken werknemer of het betrokken kantoor verzocht een onderzoek te verrichten omtrent het ontstaan van dit verschil en het oplossen ervan. Het verslag van dit onderzoek wordt gemeld aan de directie [REDACTED], die het verlies toewijst aan het Fonds voor Administratieve Vergissingen met al dan niet de registratie van de betrokken werknemer.

HOOFDSTUK 9 RECHT OP DECONNECTIE

Artikel 122

[REDACTED] erkent dat de werknemers van [REDACTED] hetzelfde "recht op deconnectie" hebben als het recht dat overeenkomstig de CAO [REDACTED] binnen [REDACTED] van toepassing is.

In het bijzonder bevestigen partijen dat de terbeschikkingstelling van een professionele gsm geen afbreuk doet aan de bepalingen inzake deconnectie.

HOOFDSTUK 10 SLOTBEPALINGEN

Afdeling 1 Inwerkingtreding en geldigheidsduur

Artikel 123

De onderhavige overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2022.

Elk van de ondertekenende partijen kan een einde stellen aan deze overeenkomst door middel van een

Article 121

Le traitement d'une différence de caisse en agence se déroule suivant une procédure mentionnée sur [REDACTED]

- Les montants négatifs importants sont signalés à la direction [REDACTED] et/ou à [REDACTED] qui prendront conjointement une décision quant à la suite à réserver.
- Les montants positifs sont enregistrés pour une période de 10 ans. Ils peuvent être réclamés durant une période équivalente.
- Les différences de caisse ne seront jamais mises à charge (en négatif ou en positif) du collaborateur.

En ce qui concerne le traitement d'une perte financière résultant d'une erreur administrative, le collaborateur concerné ou l'agence concernée est prié(e) de rechercher l'origine de cette différence et d'y apporter une solution. Le résultat de cette investigation est transmis à la direction [REDACTED] qui attribue la perte au Fonds des Erreurs Administratives en enregistrant ou non le collaborateur concerné.

CHAPITRE 9 DROIT A LA DECONNEXION

Article 122

[REDACTED] reconnaît aux collaborateurs de [REDACTED] le même "droit à la déconnexion" que celui applicable au sein de [REDACTED] conformément à la CCT [REDACTED]

Plus particulièrement, la mise à disposition d'un GSM professionnel ne peut porter préjudice à ce principe de déconnexion.

CHAPITRE 10 DISPOSITIONS FINALES

Section 1 Entrée en vigueur et durée de validité

Article 123

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Chacune des parties signataires peut mettre fin à cette convention par lettre recommandée adressée

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip “recht op deconnectie” omschrijven?
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?
In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken?
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank?
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden?
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels?

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Mémoire: le droit à la déconnexion: une réalité?

J'examine le droit à la déconnexion nouvellement introduit dans les conventions collectives (CCT) déposées dans le secteur bancaire (CP 310) jusqu'au 1er juillet 2024, sur la base d'une analyse de contenu qualitative de ces CCT, d'une étude de la littérature et d'une **enquête auprès des responsables du personnel du CP 310**.

Je souhaite savoir quelles mesures concrètes et modalités sont prévues pour la mise en œuvre du nouveau droit à la déconnexion, afin de contribuer à une meilleure clarté des droits existants des employés.

Questionnaire

Depuis combien de temps existe-t-il des accords sur la déconnexion dans votre banque?
Comment définiriez-vous, en tant que responsable du personnel, le concept de "droit à la déconnexion"?
Quels critères ont été utilisés lors des négociations de la CCT / lors de la rédaction des modifications du règlement de travail pour se conformer aux obligations légales?
Comment les accords sont-ils accueillis au sein de la banque?
Quels sont, selon vous, les accords les plus remarquables dans votre banque?
Dans quelle mesure le respect des accords est-il surveillé en interne?
Avez-vous l'impression qu'il y a une amélioration du bien-être mental des employés dans votre banque?
Les accords sur la déconnexion dans votre banque contribuent-ils à la reconnaissance de votre banque en tant qu'employeur attractif et retenant ainsi le personnel?
Quelle est votre propre expérience en tant que responsable du personnel concernant ces règles?

Les réponses reçues seront entièrement anonymisées afin qu'aucune banque spécifique ne puisse être identifiée de quelque manière que ce soit.

Master's Thesis: Right to Disconnect: A Reality?

I am examining the newly introduced right to disconnect in the related collective agreements (CBA) filed in the banking sector (JC 310) until July 1, 2024, based on a qualitative content analysis of these agreements, a literature review, and a **survey of the HR managers of JC 310**.

I want to know what specific measures and modalities are provided for implementing the new right to disconnect, in order to contribute to more clarity about the existing rights of employees.

Questionnaire

How long have there been agreements on disconnection in your bank?
How would you, as an HR manager, describe the concept of the "right to disconnect"?
What criteria were used during the negotiations of the CBA / when drafting amendments to the work regulations to fulfill legal obligations?
What are the most notable agreements in your bank, in your opinion?
How are the agreements received within the bank?
To what extent is there internal monitoring of compliance with the agreements?
Do you have the impression that there has been an improvement in the mental well-being of employees in your bank?
Do the disconnection agreements in your bank contribute to its reputation as an attractive employer, helping to attract or retain staff?
What is your own experience as an HR manager with these rules?

The received responses will be fully anonymized, ensuring that no specific bank can be identified in any way.

Geachte heer, mevrouw,
t.a.v. de personeelsverantwoordelijke,

Mijn naam is Geert Ostyn, en ik ben momenteel student aan de Universiteit Gent waar ik werk aan mijn masterproef over het recht op deconnectie binnen de bankensector. In het kader van mijn onderzoek wil ik graag inzicht krijgen in de concrete maatregelen en modaliteiten die zijn ingevoerd om dit nieuwe recht te implementeren.

Uw bank is als onderdeel van het Paritair Comité 310 een belangrijke speler in deze sector, en daarom zou uw medewerking van groot belang zijn voor de volledigheid van mijn onderzoek. Ik wil u vriendelijk verzoeken om een korte vragenlijst in te vullen die gericht is op het in kaart brengen van de huidige stand van zaken omtrent deconnectie binnen uw organisatie.

De vragenlijst in de bijlage neemt slechts enkele minuten van uw tijd in beslag, en de gegevens worden volledig geanonimiseerd. Dit betekent dat op geen enkele manier uw bank of u persoonlijk kan worden geïdentificeerd in het eindverslag. Mocht u vragen hebben over het onderzoek of de vragenlijst, aarzel dan niet om contact met mij op te nemen via Geert.Ostyn@UGent.be of telefonisch op [REDACTED].

Ik dank u bij voorbaat hartelijk voor uw medewerking en waardeer uw bijdrage aan dit belangrijke onderzoek.

Met vriendelijke groeten,
Geert Ostyn
Student Master in de Rechten
Universiteit Gent
Geert.Ostyn@UGent.be

Version française:

Madame, Monsieur,
A l'attention du responsable du personnel,

Je m'appelle Geert Ostyn, étudiant à l'Université de Gand, et je travaille actuellement sur mon mémoire de master portant sur le droit à la déconnexion dans le secteur bancaire. Dans le cadre de mes recherches, je cherche à comprendre les mesures concrètes et les modalités mises en place pour l'exécution de ce nouveau droit.

Votre banque, en tant que membre de la Commission Paritaire 310, joue un rôle crucial dans ce secteur, et votre collaboration serait essentielle pour garantir l'exhaustivité de mon étude. Je vous serai reconnaissant de bien vouloir remplir un court questionnaire visant à faire le point sur l'état actuel de la déconnexion au sein de votre organisation.

Le questionnaire en pièce jointe ne prendra que quelques minutes de votre temps, et les données seront entièrement anonymisées. Cela signifie qu'en aucune façon votre banque ou vous-même ne pourrez être identifiés dans le rapport final.

Pour toutes questions concernant l'étude ou le questionnaire, n'hésitez pas à me contacter par e-mail à l'adresse Geert.Ostyn@UGent.be ou par téléphone au [REDACTED].

Je vous remercie d'avance pour votre coopération et apprécie grandement votre contribution à cette recherche importante.

Cordialement,

Geert Ostyn
Étudiant en Master en droit
Université de Gand
Geert.Ostyn@UGent.be

English version:

Dear Madam, Sir,
For the attention of the personnel manager,

My name is Geert Ostyn, and I am currently a student at the University of Ghent, where I am conducting my master's thesis on the right to disconnect within the banking sector. As part of my research, I aim to gain insights into the concrete measures and modalities implemented to enforce this new right.

Your bank, as part of Joint Committee 310, is a key player in this sector, and your cooperation would be invaluable for ensuring the comprehensiveness of my study. Therefore, I kindly request that you complete a brief questionnaire designed to assess the current status of disconnection within your organization.

The questionnaire in the attachment will take only a few minutes of your time, and the data collected will be fully anonymized. This means that neither your bank nor you personally will be identifiable in the final report.

Should you have any questions regarding the study or the questionnaire, please do not hesitate to contact me via email at Geert.Ostyn@UGent.be or by phone at [REDACTED].

I would like to thank you in advance for your cooperation and greatly appreciate your contribution to this important research.

Best regards,

Geert Ostyn
Student Master of Laws
University of Ghent
Geert.Ostyn@UGent.be

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?
Sinds juni 2023 geconcretiseerd in een charter
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip "recht op deconnectie" omschrijven?
Het recht om volledig te deconnecteren van het werk waarbij we niet verwachten dat medewerkers via welke weg dan ook beschikbaar blijven voor het werk.
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?
We hebben zowel afspraken meegegeven naar leidinggevenden rond het respecteren van verlof en pauzes als concrete tips meegegeven naar alle medewerkers rond hoe ze dit in de praktijk moeten omzetten.
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?
We zetten vrije keuze voorop en hebben ervoor gekozen om niet in te grijpen in systemen. We geven vooral afspraken en handvaten mee over hoe we hier allemaal samen mee om moeten gaan.
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?
Positief – het werd in de praktijk reeds zo toegepast, dus het waren geen nieuwe afspraken
In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken?
We hebben interviewsessies georganiseerd met leidinggevenden om de praktijk af te toetsen. We sensibiliseren ook en geven infosessies zodat de afspraken vers in het hoofd zitten. We zetten ook in op voorbeeldgedrag van oa directie en leidinggevenden.
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank?
Het charter heeft hier weinig veranderd, deconnectie was reeds ervoor een belangrijk principe.

Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden?

We hebben altijd al ingezet op een goede work-life balans en dit gaat verder dan enkel recht op deconnectie en dit aspect speelt zeker mee.

Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels?

De regels zijn meer een manier om de afspraken te concretiseren, maar werden reeds zo toegepast. We hebben altijd al een cultuur gehad om work-life onder de aandacht te brengen. De regels rond deconnectie an sich hebben dit niet veranderd. Het was wel een gelegenheid om dit nog eens expliciet onder de aandacht te brengen.

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank? Sinds 2020
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip “recht op deconnectie” omschrijven? Het recht om volledig te deconnecteren van het werk, geen contact te moeten opnemen of aanvaarden van werkgerelateerde zaken, het recht om alle communicaties te missen tijdens vakanties en daardoor geen opportuniteiten of cruciale informatie te missen, het recht om niet te moeten antwoorden zonder professionele gevolgen
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen? De criteria volgens bepaald in de cao van PC 310
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank? Out of offices zijn verplicht met een doorverwijscontact zodat alle communicaties die dringend zijn bij een andere collega terecht komen Verplichting tot overdracht van taken en deadlines tijdens afwezigheid Vakantieplanningen onderling bespreken zodat er voldoende opvang van workload is als iemand op vakantie is Telefooncontacten van het werk gebeuren via een app die afgesloten kan worden tijdens vakantie
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank? Positief, beleid worden consequent toegepast en faciliteert een ieder het recht op deconnectie

In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken? Out of offices worden ook intern uitgestuurd en gesignaleerd – template met alle info om door te verwijzen voorzien voor iedereen HR verantwoordelijke ziet toe op de naleving hiervan
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank? Niet significant – deconnecteren was geen uitdaging en werd al uitgeoefend door iedereen
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden? Nee, worden geen vragen over gesteld door sollicitanten of kandidaten, speelt geen bepalende factor voor werknemers te houden
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels? De wetgeving hierrond lijkt me voor ons specifiek overbodig, dit werd al gedaan en toegepast dus ook daar geen uitgesproken mening

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank? Dit is belangrijk geworden sinds de Covid-19-pandemie. Voordien was er geen telewerk en was er geen reden om er actief over na te denken. Sinds corona is er een telewerk-policy gemaakt.
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip “recht op deconnectie” omschrijven? Er is een dunne lijn tussen work-life: als je thuiskomt, moet je focussen op andere zaken die energie geven. Het is een recht om zelf te bepalen wanneer je met je werk bezig bent. Het is niet verboden om met je werk bezig te zijn, zolang het mentaal welzijn er niet onder lijdt.
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen? Er werd verwezen naar de sectorcao die van toepassing is. Er werd daarnaast ook opgenomen dat men dit onderwerp op periodieke basis binnen het CPBW op de agenda zal zetten om samen te bekijken.
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank? Binnen de bank heerst er geen cultuur van overuren, als de 36 uren gepresteerd zijn, dan stopt het werk. Er wordt niet verwacht dat er meer wordt gepresteerd.
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank? Er zijn weinig afspraken. Dat is organisch gegroeid: om 17 u gaat iedereen naar huis.

Bij de aanwerving, wordt bijvoorbeeld niet gezegd dat je bereikbaar moet zijn. En bij de start van de functie is er een gesprek over hoe om te gaan met collega's.
In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken? Er is geen priksysteem of registratie, dat loopt vanzelf goed. Een voorbeeld hiervan: een 60-jarige alleenstaande collega die op zondag haar werk voorbereidt voor maandagen haar werk ziet als haar hobby. De leidinggevende gaat dan toch in dialoog om te zeggen dat het geen verplichting is.
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank? Daar moest weinig worden op toegezien. Er is niet echt veel gewijzigd door de policy. De leidinggevende speelt daar een grote rol door goed te sturen en er de nodige aandacht voor te hebben.
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden? Ja, zeer belangrijk. Zeker voor nieuwe werknemers is de work-life balance heel belangrijk. De oudere generatie, de werknemers die reeds jaren in dienst zijn, hebben niet altijd door hoe belangrijk het is. Ze kunnen niet vergelijken: ze weten niet dat ze niet geconnecteerd moeten blijven. Daar speelt dan de leidinggevende opnieuw een rol: dat hij de werknemers erop wijst dat ze moeten deconnecteren en dat ze minder uren moeten werken.
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels? Als werkgever is het je rol om toe te zien op het welzijn van de werknemers. Regels moeten er niet zijn, maar in deze bank is het organisch gegroeid. Misschien moeten werknemers beschermd worden tegen zichzelf. De vraag is ook of nieuwe werknemers het wel zouden aanvaarden om gepusht te worden om veel te werken. In onze bank is twee keer per jaar een gesprek met de preventie-adviseur voorzien. Dat gaat dan bijvoorbeeld over het verlof dat eraan komt. De preventie-adviseur herinnert dan dat het de bedoeling is om niet met het werk, smartphone of laptop bezig te zijn.

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?

Het principe van 'deconnectie' is voor het eerst opgenomen in de wet 26 maart 2018 en verder uitgevoerd via CAO-tijdsflexibiliteit dd. 31/05/2018 en sector-cao dd. 30/09/2019. Sinds 2018 is het recht op deconnectie mee opgenomen in het HR-beleid.

Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip "recht op deconnectie" omschrijven?

Onder het 'recht op deconnectie' wordt het recht verstaan om niet ingelogd te zijn op professionele digitale tools buiten de werkuren. Medewerkers zijn niet verplicht kennis te nemen van e-mails en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren of tijdens vrije dagen. Dat geldt niet als de medewerker een vitale functie uitoefent of als er vooraf andere gerechtvaardigde afspraken zijn overeengekomen zoals in het kader van permanentie.

Deconnecteren betekent niet alleen het tijdelijk verbreken van de connectie met de job, maar ook de noodzaak om de batterijen te herladen. Dat kan tijdens een lunchpauze of een langere periode wanneer een medewerker met verlof gaat. Deconnecteren is mentaal écht vakantie nemen. Genieten, mentale rust zoeken en zo de veerkracht behouden en/of herstellen.

Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?

Ingevolge de nieuwe (aanvullende) sector-cao omtrent Deconnecteren t.g.v. de Arbeidsdeal (2022) zijn de afspraken m.b.t. deconnecteren upgedate (i.s.m. de sociale partners - CPBW).

Volgende criteria zijn meegenomen:

- **Bespreekbaar maken van deconnectie : geloof in de kracht van actief overleg tussen medewerker / team en leidinggevende**
- **Geen one-size-fit's all oplossing: Hoe mensen werk en privé in balans brengen, varieert sterk. Dit hangt o.a. af van de aard van het werk, de gezinssituatie en persoonlijke voorkeuren. Een deadlinewerker heeft andere voorkeuren dan een**

vooruitplanner. Ouders met jonge kinderen hebben een ander ritme dan ouders met tieners. Een separator denkt anders dan een integrator. Elk type denkt anders over de werk-privébalans. Aan het ene uiteinde trekken de separators een strikte scheidingslijn tussen hun job en thuis. Terwijl de integrators aan het andere uiteinde die 2 continu in elkaar laten overlopen. Al die factoren maken het niet makkelijk om de eigen 'uit'-knop te vinden, laat staan die van een ander. Daarom leggen we geen algemene maatregelen op, zoals een e-mailverbod buiten de werkuren.

- **Geen technische blokkeringen of rigide richtlijnen bvb beperken van zakelijke e-mails buiten de werktijd.**

Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?

Ambitie om te evolueren van bewustwording naar het actiever agenderen van deconnectie:

- **bewustwording naar medewerkers en leidinggevendenden op een meer gerichte en frequente manier (niet alleen in het kader van vakanties maar ook bewustwording over de algemene noodzaak - en de gevolgen van onvoldoende ontkoppeling)**
- **Activeren/ondersteunen van leidinggevendenden om deconnectie bespreekbaar te maken op teamniveau en hierover afspraken te maken. Voor leidinggevendenden/teams is er een workshop m.b.t. deconnecteren uitgewerkt om dit thema bespreekbaar te maken.**

Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?

Positief.

Deze afspraken zijn in diverse organen besproken en goedgekeurd o.a. werkgroep welzijn i.s.m. de sociale partners, CPBW, ..

We hebben een intern welzijnsforum discussiekanaal waar we op regelmatige tijdstippen thema's m.b.t. deconnecteren toelichten:

- **Ca. 20% (#2000) medewerkers hebben de Infosessie "unplug to deconnect" gevolgd**
- **Vanuit de resultaten van de mentimeter tijdens de infosessie ('waar wil jij mee aan de slag gaan?') zijn er 4 thema's verder uitgediept:**
 - **Mentaal deconnecteren**
 - **Pauze werkt**
 - **Slim digitaal**
 - **Zorgeloos met vakantie**
- **Gemiddeld leesbereik was tussen de 30 tot 50% van onze volledige medewerkerspopulatie waarbij we ook heel wat positieve reacties kregen.**

In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken? Gezien er geen ‘one size fits all’ beleid is, is het ook niet mogelijk om de toepassing van de afspraken rond deconnectie heel strikt op te volgen. We pikken signalen rond gebrek aan deconnectie wel op via HR of vertrouwenspersonen en gaan op basis hiervan in gesprek met de hiërarchische lijn om bij te sturen. Het algemeen kader rond deconnectie, geeft daarbij de nodige handvaten om naar terug te grijpen.
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank? Dit is een samenspel van verschillende factoren en reikt verder dan enkel deconnectie.
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden? Niet zozeer de afspraken m.b.t. deconnecteren zelf, maar wel als onderdeel van het welzijnsbeleid. Het is de ambitie van XX (de naam van de bank werd verwijderd door Geert Ostyn) dat medewerkers zich gezond en goed voelen om zo te kunnen bijdragen tot de doelstellingen van XX (naam bank werd verwijderd door Geert Ostyn). Dit omvat niet alleen het mentaal welzijn maar ook fysiek, sociaal, professioneel en financieel welzijn.
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels? Ik sta achter de visie dat we het recht op deconnecteren niet verengd hebben tot regels maar tot het stimuleren van een dialoog tussen medewerkers/teams en leidinggevenden om daar waar nodig het begrip rond deconnecteren bespreekbaar te maken en acties op maat uit te werken.

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?
Sinds 2018.
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip “recht op deconnectie” omschrijven?
Het recht op deconnectie maakt integraal deel uit van een goede work-life balans. Met het recht op deconnectie bedoelen we dat medewerkers niet moeten inloggen buiten de werkuren en dat we ook vermijden om contact op te nemen met medewerkers buiten de werkuren.
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?
We hebben de Suppletieve CAO van 18/11/2022 betreffende het recht op deconnectie van het Paritair Comité (PC 310) toegepast. Dit heeft voor weinig discussies gezorgd. Deze hebben we uitgebreid met een praktisch document “tips & tricks” waarin elke medewerker concrete tips kan vinden die in zijn situatie kunnen bijdragen tot een goede deconnectie.
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?
We leggen bij “connectiviteit” de nadruk op altijd en overal KUNNEN werken maar niet MOETEN werken. Recht op deconnectie past binnen onze filosofie van vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. Deconnectie is een standaardthema dat binnen de teams besproken en vastgelegd moeten worden in het kader van de team agreements. In de team agreements worden de afspraken vastgelegd om de samenwerking en communicatie binnen het team te optimaliseren nu we vaker fysiek van elkaar verwijderd zijn (telewerk) en onze arbeidsvoorwaarden flexibiliteit en autonomie van de medewerker toelaten.
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?
Overwegend positief in de zin dat we “vrijheid” geven aan de medewerkers en bijvoorbeeld niet technisch het netwerk afsluiten na 18 uur. We laten m.a.w. toe dat medewerkers op

Masterproef Geert Ostyn: recht op deconnectie: een werkelijkheid? - Academiejaar 2024-2025

Contact: Geert.Ostyn@UGent.be

andere momenten werken dan de werkuren wat voor sommigen een absolute meerwaarde is (cfr. vrijheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid).
In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken? Medewerkers die merken dat er van hen voortdurend prestaties verwacht worden die niet stroken met het recht op deconnectie, kunnen hiervoor terecht bij hun management, bij de talent partners (HR) of, in specifieke gevallen, bij de vertrouwenspersonen. Ook de preventieadviseurs en de leden van het CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) staan klaar.
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank? Recht op deconnectie is slechts klein onderdeel dat bijdraagt tot het mentaal welzijn van de medewerkers. Het is niet mogelijk om te zeggen dat dit een wezenlijke verbetering is van het mentaal welzijn.
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden? Dit lijkt geen doorslaggevende factor.
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels? Belangrijker dan de regels is communicatie onderling en het stimuleren van medewerkers om hun grenzen te stellen.

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Masterproef: recht op deconnectie: een werkelijkheid?

Ik onderzoek het nieuw ingevoerde recht op deconnectie in de gerelateerde neergelegde cao's van de bankensector (PC 310) tot en met 1 juli 2024, op basis van een kwalitatieve inhoudsanalyse van de inhoud van deze cao's, een literatuurstudie en een **bevraging van de personeelsverantwoordelijken** van PC 310.

Ik wil weten welke concrete maatregelen en modaliteiten voorzien zijn ter uitvoering van het nieuwe recht op deconnectie, teneinde bij te dragen tot meer duidelijkheid over de bestaande rechten van werknemers.

Vragenlijst

Hoe lang bestaan er al afspraken rond deconnectie bij uw bank?
Hoe zou u, als personeelsverantwoordelijke, het begrip “recht op deconnectie” omschrijven?
Welke criteria werden er gebruikt bij de onderhandelingen van de cao / bij de opmaak van de aanpassingen aan het arbeidsreglement om invulling te geven aan de wettelijke verplichtingen?
Wat zijn voor u de meest opvallende afspraken bij uw bank?
Hoe worden de afspraken onthaald binnen de bank?
In welke mate wordt er intern toegezien op het respecteren van de afspraken?
Hebt u de indruk dat er een verbetering is van het mentaal welzijn van de werknemers binnen uw bank?
Spelen de afspraken rond deconnectie bij uw bank mee om als aantrekkelijke werkgever gekend te zijn en zo personeel aan te trekken of te houden?
Wat is uw eigen ervaring als personeelsverantwoordelijke met betrekking tot deze regels?

Antwoord uit MAIL:

“Nous vous remercions pour l'intérêt que vous portez à notre banque.

Nous ne sommes malheureusement pas encore assez loin dans notre démarche pour répondre à votre questionnaire.

Le droit à la déconnexion existe effectivement mais ce n'est pas une priorité. Cela a donc été acté mais pour l'instant aucune action concrète n'a été entamée à ce sujet si ce n'est informer les employés.

Dès lors, nous ne voyons pas l'utilité de remplir votre questionnaire. Nous espérons que votre recherche portera ses fruits avec les autres banques.”

De ontvangen antwoorden worden volledig **geanonimiseerd** waardoor er op geen enkele manier één welbepaalde bank kan worden geïdentificeerd.

Eerste reflecties op advies nr. 2.448 van de Nationale Arbeidsraad (5 mei 2025)¹

Op 5 mei 2025 bracht de Nationale Arbeidsraad unaniem advies nr. 2448 uit over de evaluatie van de wet van 3 oktober 2022 inzake het recht op deconnectie.

Deze bijlage bevat enkele eerste reflecties bij dit advies.

Sectorcao's

Uit de evaluatie blijkt dat 49 sectoren een cao over deconnectie hebben gesloten, wat neerkomt op ongeveer 30% van de werknemers.

De Raad stelt vast dat de modaliteiten in de sectorale cao's sterk uiteenlopen. In sommige sectoren worden functies of taken expliciet uitgesloten, en niet alle cao's definiëren begrippen als 'kritieke functies'. Hoewel sommige initiatieven inzake vorming en sensibilisering werden gemeld, is het moeilijk om hieruit algemene conclusies te trekken.

Ondernemings-cao's

De Raad stelt vast dat – net zoals uit het voorliggend onderzoek van deze masterproef reeds bleek – over de afspraken die op ondernemingsniveau zijn gemaakt, geen informatie beschikbaar is. Het is evenmin bekend hoeveel werknemers onder een ondernemings-cao vallen.

Bemerkingen

De Raad vraagt de FOD WASO om een zicht te krijgen op de afspraken die op ondernemingsniveau worden gemaakt inzake deconnectie.

Daarvoor dient een aangepaste werkmethode te worden ontwikkeld én bijkomende middelen ter beschikking worden gesteld.²

Ten slotte kondigt de Raad aan de Europese ontwikkelingen verder op te volgen en in toekomstige evaluaties mee te nemen.

Besluit

Dit advies biedt een waardevol eerste overzicht van de situatie en bevestigt de nood aan verdere opvolging en verfijning van de bestaande wetgeving.

¹ Advies nr. 2.448 van 5 mei 2025 van de Nationale Arbeidsraad, cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2448.pdf.

² Deze bemerking werd ook gemaakt in de aanbevelingen naar aanleiding van de voorliggende masterproef.



ADVIES NR. 2.448

Zitting van 5 mei 2025

Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Recht op deconnectie – Evaluatie

ADVIES NR. 2.448

Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen – Recht op deconnectie – Evaluatie

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen voorziet in een evaluatie van de maatregelen inzake het recht op deconnectie (hoofdstuk 8) door de Nationale Arbeidsraad.

Op besluit van het Dagelijks Bestuur werd de evaluatie van dat hoofdstuk van de wet toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 5 mei 2025 het volgende unanieme advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen voorziet in een evaluatie van de maatregelen inzake het recht op deconnectie (hoofdstuk 8) door de Nationale Arbeidsraad.

Artikel 29 van de wet van 3 oktober 2022, dat artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie vervangt, bepaalt het volgende: "Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen."

Artikel 30 van de wet (nieuw artikel 17 van diezelfde wet van 26 maart 2018) bepaalt dat de modaliteiten en toepassing die worden opgenomen in de collectieve arbeids-overeenkomsten of arbeidsreglementen minstens het volgende dienen te bepalen:

- "- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rust-tijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met be-trekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die ver-bonden zijn aan overmatige connectie."

Artikel 32 van de wet voegt een nieuw artikel 17/2 in in de voornoemde wet van 26 maart 2018. Dit artikel bepaalt dat "wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, de verplichting vervalt om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve ar-beidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden op-gesomd in artikel 17."

Tot slot bepaalt artikel 33 van de wet van 3 oktober 2022 dat de bepalingen van hoofdstuk 8 het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad vóór 30 juni 2024.

2 STANDPUNT VAN DE RAAD

2.1 Voorafgaande bemerkingen

De Raad wil eerst en vooral de FOD WASO bedanken voor zijn medewerking bij het verrichten van deze evaluatie.

Hij heeft met veel belangstelling kennisgenomen van de analyse van de sectorale cao's over het recht op deconnectie.

De Raad benadrukt dat dit advies niet tot doel heeft de inhoud van de door de sectoren verstrekte cao's, rapporten en analyses te beoordelen. Het is immers aan de sectoren om, in het kader van hun autonomie, uitvoering te geven aan de bepalingen van de wet van 3 oktober 2022 die hen rechtstreeks aanbelangen.

Het advies heeft echter tot doel een aantal objectieve vaststellingen te formuleren.

2.2 Vaststellingen

De Nationale Arbeidsraad wordt gevraagd de bepalingen van hoofdstuk 8 te evalueren.

De Raad merkt op dat in de wetgeving voorrang wordt gegeven aan de regeling op ondernemingsniveau en dat deze materie bij uitstek wordt geregeld op ondernemingsniveau.

Niettemin laat de wetgeving toe dat binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op deconnectie wordt gesloten. In dat geval vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten of bepalingen op te nemen in het arbeidsreglement.

De Raad stelt vast dat het neerleggen van de cao of het bezorgen van een afschrift van het arbeidsreglement diende te zijn vervuld op 1 april 2023¹. De Raad constateert dat de nieuwe verplichtingen zowel gelden voor ondernemingen die deze drempel vóór de scharnierdatum hebben bereikt, als voor diegenen die de drempel erna hebben bereikt.

De Raad heeft de analyse van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO met betrekking tot de sectorale cao's inzake het recht op deconnectie aandachtig onderzocht.

De Raad constateert dat er geen informatie beschikbaar is over de afspraken die op ondernemingsniveau werden gemaakt inzake deconnectie.

Gelet op het feit dat er geen volledig beeld bestaat van de situatie op het terrein, beperkt de Raad zich in dit advies dan ook tot het formuleren van een aantal vaststellingen.

De Raad stelt vast dat 49 sectoren een cao hebben gesloten. Dit betekent dat ongeveer 30 % van de werknemers onder een sectorale cao inzake het recht op deconnectie valt. Het aantal werknemers dat onder een ondernemings-cao valt, is niet bekend.

¹ In art. 17/1 van de wet van 26 maart 2018 is de datum van 1 januari 2023 opgenomen. Er werd een uitstel van 3 maanden toegekend: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/drie-maanden-uitstel-de-praktijk-om-afspraken-te-maken-over-recht-op-deconnectie>

Hij merkt vervolgens op dat de sectorale cao's verschillende elementen regelen, waaronder bepaalde modaliteiten. Er wordt vastgesteld dat die modaliteiten niet altijd gedefinieerd zijn (bv. kritieke functies). Ook stelt hij vast dat in sommige sectorale cao's bepaalde functies en bepaalde taken volledig worden uitgesloten.

Hij verwijst naar artikel 17 van de wet van 26 maart 2018 waarin is opgenomen dat de modaliteiten van het recht op deconnectie en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen minstens betrekking moeten hebben op een aantal elementen, waaronder de vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevendenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

Wat de concretisering betreft van de vorming- en sensibiliseringsacties die in de sectorale cao's opgenomen zijn, hebben de sociale partners er weet van dat in een aantal sectoren – via het opleidingsfonds – en in een aantal ondernemingen vormingsinitiatieven inzake deconnectie worden georganiseerd.

De Raad stelt vast dat het niet mogelijk is om op basis van de analysetabel van de FOD WASO kennis te hebben van alle nuances, en bijgevolg om definitieve conclusies te trekken. Hij stelt daarom voor dat de FOD WASO de analyses van de sectorale cao's verder verdiept.

2.3 Specifieke bemerkingen

Om een genuanceerder beeld te krijgen van de situatie op het terrein, vraagt de Raad aan FOD WASO om een zicht te krijgen op de afspraken die op ondernemingsniveau worden gemaakt inzake deconnectie. Hiervoor dient een werkmethode te worden ontwikkeld om de gegevens te verzamelen en moeten de nodige middelen ter beschikking worden gesteld.

Tot slot zullen de leden van de Raad de Europese werkzaamheden die in voorbereiding zijn, verder opvolgen en waar nodig integreren in toekomstige evaluaties van de reglementering.
