

La concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux : un droit au sein de l'entreprise

06.04.2018

Soucieux de lutter contre le stress et le burn-out, le législateur consacre un droit à la concertation au sein de l'entreprise en matière de déconnexion digitale.

Smartphones, tablettes, ordinateurs,... tant de moyens de communication qui nous permettent d'être connectés en permanence. Si ces technologies permettent une plus grande flexibilité du point de vue de l'organisation du travail, elles peuvent également être néfastes pour le bien-être des travailleurs. En effet, ceux-ci voient la frontière entre leur vie privée et leur vie professionnelle peu à peu s'estomper et cela peut être une source importante de stress.

Afin de prévenir cela, il est nécessaire de sensibiliser et de conclure des accords clairs sur l'utilisation des moyens de communication digitaux afin d'assurer une meilleure transparence quant à la joignabilité ou non des travailleurs durant leurs temps de repos.

C'est précisément l'objet de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale. Sans créer un « droit à la déconnexion » dans le chef des travailleurs comme c'est le cas en France, le législateur consacre un droit à la concertation au sein de l'entreprise en matière de déconnexion digitale. En d'autres mots, il impose à l'employeur d'organiser à des intervalles réguliers une concertation autour de cette problématique au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, au sein de la délégation syndicale. S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, alors l'employeur s'adresse directement à ses travailleurs.

Étant donné que la nécessité d'une telle concertation diffère suivant les besoins de chaque entreprise, aucune fréquence fixe n'est imposée. Il est en tout cas indiqué d'organiser une telle concertation dans deux cas. Premièrement, à chaque fois qu'il y a des changements importants dans l'entreprise qui ont rapport à l'utilisation de moyens de communication digitaux, ou peuvent avoir un impact sur l'équilibre entre travail et vie privée. Cela pourrait par exemple être le cas lorsqu'une grande partie des travailleurs demande de faire du télétravail, ou lorsqu'il est décidé de fournir un smartphone ou une tablette de l'entreprise aux travailleurs. Deuxièmement, à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du comité le demandent.

Le comité peut ensuite formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur sur base de la concertation. Il peut être souhaitable que les accords concernant la déconnexion ou l'utilisation des moyens de communication digitaux issus de ces concertations soient établis dans une convention collective de travail ou dans le règlement de travail. Cela n'est toutefois pas obligatoire et est toujours fonction de l'entreprise et de ses travailleurs.

Enfin, nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que ces mesures entrent en vigueur dès le 9 avril 2018.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant

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