

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 betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden 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 arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd 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.
