

Le « droit à la déconnexion » à la rescousse du droit au repos

Par Fabienne Kéfer, professeur ordinaire à l'Uliège

1. L'approche du temps par le droit du travail est binaire. Le temps est, en effet, divisé en deux ensembles étanches l'un à l'autre : il est soit du temps de travail, soit du temps de repos, mais pour le législateur, qu'il soit belge ou européen, il n'y a aucun état intermédiaire. Dans la réalité non juridique, il existe un temps d'un troisième type, un temps où le travailleur ne se repose pas tout à fait et ne travaille pas tout à fait, mais reste à la disposition de son employeur, comme lorsque le travailleur est de garde mais inactif, situation qui a suscité une abondante jurisprudence.

Ce temps mixte acquiert de plus en plus de consistance ces dernières années sous l'influence des technologies numériques, qui permettent une délocalisation géographique et temporelle du travail et font disparaître les limites physiques du cadre contractuel du travail. La frontière entre le temps de travail et le temps personnel est devenue poreuse. Puisqu'il est désormais possible de travailler partout et tout le temps, le travailleur reste connecté en permanence, peut travailler chez lui et n'être présent au bureau que quelques jours par mois mais, par ailleurs, être perpétuellement à la disposition de son employeur ou des clients de celui-ci, ainsi que de ses collègues, sauf pendant qu'il dort. C'est ainsi qu'est apparue la notion de « télétravail en débordement »¹, qui désigne l'activité du travailleur hyperconnecté qui travaille chez lui le soir et le dimanche, et qui se distingue du télétravail régi par la convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail ou la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable. Ce qui pose difficulté, ce sont toutes les connexions répétées en dehors du temps assigné au travail, qu'elles soient brèves ou non, et qui ne concernent pas - ou plus - uniquement les cadres dirigeants d'entreprises.

Les travers de l'hyperconnexion sont bien documentés dans la littérature scientifique. L'on peut les résumer comme suit :

- Allongement du temps de travail en dehors de l'horaire contractuel et en dehors des périodes où la loi autorise à faire travailler (travail de nuit et de dimanche) ;
- Estompement de la ligne de démarcation entre le travail et le repos ;
- Effets sur la santé psychologique mais aussi physique ;
- Perturbation de la vie familiale ;
- Accentuation des inégalités entre les femmes et les hommes.

2. Par les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, le législateur s'intéressait pour la première fois à l'hyperconnexion dans les entreprises relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Le contenu des articles 16 et

¹ E. GENIN, *La porosité du temps chez les cadres, Proposition d'un modèle d'interaction entre temps personnel et temps professionnel*, Sciences de l'homme, HEC Paris, 2007 (disponible sur <https://pastel.archives-ouvertes.fr/pastel-00004610/document>).

17 de la loi de 2018 a été intégralement remodelé par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dont le chapitre 8 s'intitule « Droit à la déconnexion ».

L'adoption, en moins de cinq ans, de deux lois successives sur le sujet - sans compter au moins quatre propositions de loi qui n'ont jamais abouti² - est révélatrice de la difficulté de légiférer dans ce domaine. Alors que le droit positif - principalement la loi du 16 mars 1971 - fournit des outils pour endiguer le temps de travail dans les limites contractuelles et légales, via une réglementation extrêmement touffue et rigide, sanctionnée pénalement, nombre de travailleurs font aujourd'hui usage de leurs outils numériques à des fins professionnelles en dehors du cadre légal. L'absence de délimitation temporelle du travail induite par la numérisation est le fruit d'une évolution de la société, de son rapport aux technologies, de la culture de l'urgence et de l'immédiateté, de méthodes de management transgressives qui tablent sur une autonomie croissante des salariés, d'une aspiration des employeurs mais aussi des travailleurs à la flexibilité, etc. Cette évolution a conduit à un affaiblissement de l'effectivité de la loi, conçue pour un autre modèle d'organisation de la société³. Or, le maintien de limites temporelles au travail est une exigence faite non seulement par la loi belge mais aussi par le droit européen le plus récent : les États membres doivent en effet mettre à charge des employeurs l'obligation d'instaurer un système « objectif, fiable et accessible » permettant de mesurer, pour chaque travailleur, « la durée de son travail journalier », même si cette obligation a un coût⁴. Les aspirations de certains salariés à une plus grande autonomie dans leurs horaires de travail et celles des employeurs à communiquer avec eux sans contrainte de temporalité ne sont pas compatibles avec l'état actuel du droit, qui ne permet pas de qualifier ces connexions, aussi brèves soient-elles, « d'inoffensives ».

Une seconde faiblesse du droit du temps de travail réside dans le fait qu'il ne protège pas de façon identique tous les travailleurs menacés par le risque d'hyperconnexion. Parmi les personnes le plus exposées à celui-ci figurent les cadres, qui correspondent peu ou prou à ceux que la loi appelle le « personnel de direction ou de confiance », catégorie exclue d'une grande part des mesures protectrices de la loi du 16 mars 1971⁵. De même, l'augmentation fulgurante du télétravail depuis la

² Proposition de loi relative à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les relations professionnelles (*Doc. Parl.*, Sénat, sess. ord. 2011-2012, n° 5-1525/1 et Chambre, session extr. 2014, n° 54-130) ; Proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail et le Code pénal social, visant à créer un droit à la déconnexion (*Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2016-2017, n° 54-2203) ; Proposition de loi sur le droit à la déconnexion (*Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2020-2021, n° 55-1636) ; Proposition de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail visant à créer un véritable droit à la déconnexion (*Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2020-2021, n° 55-2307).

³ Pour une étude récente de cette évolution, cons. F. KÉFER, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », in F. Kéfer et P. Foubert (eds), *L'effectivité du droit social / De effectiviteit van het sociaal recht*, Bruxelles, La Charte, 2021, pp. 171-202 et *R.D.S.*, 2021, pp. 187-219.

⁴ C.J.U.E., 14 mai 2019, *CCOO c. Deutsche Bank*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402. Cons. G. BUSSCHAERT, « L'arrêt de la Cour de justice « CCOO c. Deutsche Bank » du 14 mai 2019. Vers un système général d'enregistrement du temps de travail en Belgique ? », *Orientations*, 2020/6, pp. 2-15 ; P. SICHEN, « Tijd om arbeidstijd te registreren? Draait het Hof van Justitie de klok terug? », in K. Nevens et al. (eds), *Liber amicorum Wilfried Rauws*, Anvers, Intersentia, 2021, pp. 143-156.

⁵ Le personnel de direction ou de confiance est exclu du cercle des bénéficiaires de la protection de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sauf en ce qui concerne le repos dominical (art. 3, § 3). Il est exclu de l'application des dispositions limitant la durée maximale du travail et le travail de nuit et instaurant des périodes de repos journalier et hebdomadaire. Il s'agit des travailleurs occupant une des fonctions énumérées de façon exhaustive par un arrêté royal du 10 février 1965. Sur cette notion, cons. M. DAVAGLE et Y. BIRETTE, *Temps de travail et temps de repos*, Bruxelles, Larcier, 2021, pp. 78-99.

pandémie de covid-19 a accru le phénomène d'hyperconnexion dans de fortes proportions. Or, pour de nombreux commentateurs⁶, les télétravailleurs sont, à l'instar des travailleurs à domicile, largement délaissés par la loi du 16 mars 1971, encore que cette opinion est rejetée par une partie de la doctrine⁷.

3. C'est ainsi que le législateur belge a adopté les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, en vue d'enrayer l'hyperconnexion.

En Allemagne, les solutions sont venues des entreprises elles-mêmes, qui, telles Daimler ou Volkswagen, se sont dotées de chartes destinées à limiter les connexions au-delà d'une certaine heure ou durant les week-ends et vacances de leurs collaborateurs. Les modalités sont variées : organisation de journées sans courriels ; déconnexion automatique au-delà d'une certaine heure ; destruction des courriels envoyés durant les vacances du travailleur ; etc.⁸. Dans d'autres pays (France, Italie, entre autres), l'initiative est venue du droit étatique⁹.

Les instances européennes se sont aussi saisies de la question. Le 22 juin 2020, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord-cadre sur la numérisation, qui porte notamment sur les « modalités de connexion et de déconnexion ». La mise en œuvre de cet accord, qui doit être réalisée dans un délai de trois ans, a été confiée aux partenaires sociaux¹⁰. Dans l'intervalle, le Conseil national du travail a établi, à l'attention du Comité du dialogue social européen, des rapports annuels¹¹. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre menées sera préparé par ce Comité et adopté par

⁶ K. SALOMEZ, « Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht? », *Chron. D.S.*, 2006, p. 128 ; L. SMETS et N. THOELLEN, « Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis », *Oriëntatie*, 2006/4, p. 93 ; F. ROBERT, « Les aspects juridiques du télétravail à domicile », *Oriëntations*, 2007/2, pp. 4-6 ; O. RIJCKAERT, « 'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades », in S. Gilson et L. Dear (coord.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971 sur le travail*, Limal, Anthemis, 2011, p. 323 ; C. BAÏNI, J.-N. HENRARD et M.-L. POTTIER, « Les (nouvelles) formes de flexibilité. Vers une redistribution de la contrainte espace-temps dans le contrat de travail », in G. Jacquemart, *La flexibilité en droit du travail*, Limal, Anthemis, 2013, pp. 218-219 et 236 ; J. DE MAERE, « De nieuwe Wet Werkbaar en Wendbaar Werk : wat verandert er op het vlak van de arbeidsduur? », *Oriëntatie*, 2017/7, p. 7 ; W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail*, '22-'23, Waterloo, Kluwer, 2022, vol. 3, p. 3080, n° 5299.

⁷ D. BARTH, « Le télétravailleur », *Act. Dr.*, 2002, p. 133 et réf. citées ; S. DE GROOF, *Arbeidstijd en vrije tijd in het arbeidsrecht*, Bruges, die Keure, 2017, p. 190, note de bas de page n° 1165 ; J. CLESSE, R. LINGUELET et A. FARCY, « Quelques nouveautés législatives en droit du travail », in J. Clesse et H. Mormont, *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol. 182, Limal, Anthemis, 2018, pp. 242-243, n° 36 ; F. KÉFER, « Le temps de travail : ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? », *op. cit.*, pp. 212-215, n° 23 ; K. REYNIERS, « Naar een (grond)recht op deconnectie van het werk onder de impuls van de EU ? », in K. Nevens et al. (eds), *Liber amicorum Wilfried Rauws*, Anvers, Intersentia, 2021, p. 474.

⁸ Par exemple, chez Daimler (<http://www.bbc.com/news/magazine-28786117>) ; <http://www.dailymail.co.uk/news/article-2725228/No-office-Staff-German-car-giant-Daimler-incoming-emails-automatically-deleted-time-guarantee-peaceful-holidays.html>) ou chez Volkswagen (https://www.challenges.fr/entreprise/volkswagen-bannit-les-e-mails-pro-apres-le-boulot_424).

⁹ Pour une étude de droit comparé, cons. C. W. VON BERGEN, M. S. BRESSLER et T. L. PROCTOR, « On the Grid 24/7/365 and the Right to Disconnect », *Employee Relations Law Journal*, 2019, Vol. 45, n° 2, pp. 6-10. Pour une étude comparant les droits italien et français, M. AVOGARO, « Right to Disconnect: French and Italian Proposals for a Global issue », *Direito Das Relações Sociais E Trabalhistas*, 2019, vol. 4, n° 3, pp. 110-129. <https://doi.org/10.26843/mestradodireito.v4i3.164>.

¹⁰ https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf.

¹¹ Voy. les rapports annuels du Conseil national du travail, relatifs à la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur la numérisation des 5 mai 2021 (n° 122), 6 avril 2022 (n° 125) et 30 mai 2023 (n° 131).

les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année. De son côté, le Parlement européen a, par une résolution du 21 janvier 2021¹², invité la Commission à proposer une directive sur le droit à la déconnexion à l'issue de cette période de trois ans. Il insiste pour que les modalités pratiques de l'exercice du droit à la déconnexion par le travailleur et la mise en œuvre de ce droit par l'employeur soient convenues « par les partenaires sociaux par voie de convention collective ou au niveau de l'entreprise-employeur »¹³.

4. La loi belge, pour sa part, vise à inciter les entreprises à trouver, via la concertation sociale, des solutions qui permettent à la fois de garantir le respect des temps de repos et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle et de lutter « contre le stress excessif au travail et le burn-out »¹⁴.

Désormais, l'article 16 de la loi du 26 mars 2018 s'énonce comme suit : « Pour les employeurs qui occupent au moins vingt travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ». Les entreprises ne sont dispensées de ces obligations que si une convention collective sectorielle ou intersectorielle se prononce sur les mêmes points (art. 17/2). Le Conseil national du travail n'a pas adopté de convention collective sur le sujet ; en revanche, la consultation du site du SPF Emploi révèle qu'une vingtaine de conventions collectives sectorielles ont été déposées au greffe ainsi qu'une petite quinzaine de conventions collectives adoptées par des sous-commissions paritaires. Au moment d'écrire ces lignes, vingt-quatre d'entre elles ont fait l'objet d'un arrêté royal d'extension ; les autres sont en attente de cet arrêté - qui sera délivré ou non, selon le résultat du contrôle de légalité opéré par le SPF Emploi. La question peut se poser de savoir si l'existence d'une convention collective sous-sectorielle dispense les entreprises du sous-secteur d'adopter les mesures souhaitées par le législateur, puisque l'article 17/2 réserve cette exemption aux cas de conventions collectives sectorielles et intersectorielles, mais ne vise pas les conventions collectives sous-sectorielles. Cette omission est étonnante lorsque l'on sait que, dans d'autres chapitres de la loi, le législateur prend le soin de préciser « les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires » (art. 39, 42, 43, 46, 47, 53 et 55).

¹² Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL)). Le document est disponible sur https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html#title1.

¹³ Le Parlement insiste « sur le fait que toute initiative législative doit respecter l'autonomie des partenaires sociaux au niveau national, les conventions collectives nationales ainsi que les traditions et modèles du marché du travail national, et ne doit pas nuire au droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives conformément au droit national et aux pratiques nationales ».

¹⁴ *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2017-2018, n° 54-2839/001, p. 137 ; *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, p. 49.

5. L'on s'intéressera au champ d'application personnel de la loi (A) avant de se pencher sur sa portée et se demander si elle crée des droits et des obligations assorties de sanctions (B) avant de faire le point sur les forces et faiblesses des nouvelles dispositions (C).

A. La déconnexion, pour qui ?

1. Quels employeurs ?

6. Les dispositions de la loi du 26 mars 2018 relatives au « droit à la déconnexion » ne s'appliquent qu'aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (art. 15 de la loi du 26 mars 2018). *Grosso modo*, la loi vise les travailleurs et employeurs du secteur privé. La loi exclut donc de son rayon d'action la majorité des travailleurs occupés par les personnes morales de droit public¹⁵, à l'exception des institutions suivantes : « Société fédérale de Participations et d'Investissement, Autorité des services et marchés financiers, Ducroire et Banque Nationale de Belgique; S.A. Loterie Nationale; "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek" et les sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions; sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security"; Société Wallonne des Aéroports, B.E.FIN, Société wallonne de Financement complémentaire des Infrastructures, Société publique d'aide à la qualité de l'environnement, Société Publique de Gestion de l'Eau, NewCO, New Samusocial et finance&invest.brussels » (art. 2, § 3, 1^o, de la loi du 5 décembre 1968).

Pour ce qui est de la fonction publique administrative fédérale, un article 7bis a été introduit dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, par un arrêté royal du 2 décembre 2021¹⁶. En Région wallonne, c'est l'article 12 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 décembre 2019 relatif au télétravail qui prévoit, au bénéfice de ces derniers un « droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas répondre aux appels ou textos pour un motif professionnel, en-dehors de ces plages horaires ». Pour la Communauté française, l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 novembre 2017 relatif au télétravail, modifié par un arrêté du 27 janvier 2022¹⁷, énonce que « Sans préjudice des cas d'urgence dûment justifiés par les nécessités du service, le membre du personnel a le droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail et de ne pas recevoir, à l'exception des courriels, d'appels ou de messages électroniques pour un motif professionnel en dehors des limites

¹⁵ Cons. I. DE WILDE, L. NISSEN et F. CLAUS, « Doorwerking van de arbeidsdeal in de publieke sector », *Oriëntatie*, 2023/6, pp. 193.

¹⁶ M.B., 3 janvier 2022. Cet arrêté tient en trois règles. (i) L'agent, contractuel ou statutaire, ne peut être contacté pendant des périodes de congé ou de repos sauf pour des raisons exceptionnelles et imprévues qui ne peuvent attendre la prochaine période de travail, à moins qu'il s'agisse d'une personne désignée à un service de garde. (ii) L'agent « ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal ». (iii) Une fois par an au moins, le président du comité de direction ou le secrétaire général organise une concertation au sein du comité de concertation compétent « au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication numériques ». Voy. aussi, au M.B. du même jour, la circulaire n° 702 du 20 décembre 2021, intitulée « Explication sur le droit à la déconnexion et une feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ».

¹⁷ M.B., 23 février 2022.

horaires fixées conformément aux règlements et circulaires applicables. L'employeur précise, après concertation avec les organisations syndicales représentatives, les mesures d'application qui concrétisent ce droit à la déconnexion ». La Communauté germanophone ne l'a pas encore prévu pour les agents de son ministère, mais depuis janvier 2023, son Parlement a inclus, dans l'article 13.2 de son règlement du 20 mars 2017, un tel droit (*Recht auf Abschalten*) pour les collaborateurs des services parlementaires¹⁸. Le gouvernement flamand n'a adopté, quant à lui, aucun arrêté et s'est limité à évoquer la déconnexion dans une circulaire intitulée « *Hybride werken binnen de Vlaamse overheid* » ; il y incite au dialogue pour veiller au bien-être mental du personnel tout en tenant compte du haut degré de flexibilité et d'autonomie de ses agents¹⁹. Au niveau européen, un accord-cadre sectoriel de dialogue social pour les administrations d'État et fédérales sur la numérisation conclu le 6 octobre 2022 par les partenaires sociaux européens²⁰ prévoit, notamment, une protection du droit à la déconnexion ; il devrait, à la demande des partenaires sociaux, être mis en œuvre par la Commission, conformément à l'article 155, paragraphe 2, du TFUE, en sorte qu'il devienne juridiquement contraignant.

Par sa référence à la loi du 5 décembre 1968, la loi du 26 mars 2018 écarte aussi une série de salariés tels le personnel subventionné par l'État occupé dans les établissements d'enseignement libre subventionné et les travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE. Pour ceux-ci, à moins que des dispositions particulières soient adoptées, le classique droit du bien-être peut être utilement exploité en vue d'améliorer leur qualité de vie au travail et freiner l'hyperconnexion.

7. Le champ d'application de la loi du 26 mars 2018 s'est trouvé singulièrement réduit par la loi du 3 octobre 2022 de deux manières. La première est liée à la taille de l'entreprise. En 2018, quelle que soit leur taille, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 étaient visées par la loi. Celle-ci confiait la concertation sociale sur la déconnexion au comité pour la prévention et la protection au travail. Cet organe ne doit être institué que dans les entreprises qui comptent au moins 50 travailleurs. Mais, dans les entreprises de plus petite taille, la concertation était menée avec la délégation syndicale, sinon avec les travailleurs directement, selon la cascade prévue par les articles 52 et 53 de la loi du 4 août 1996. Les nouvelles dispositions s'adressent, quant à elles, aux seules entreprises qui occupent au moins vingt travailleurs (art. 16). La loi n'indique pas

¹⁸ Art. 13.2 - Recht auf Abschalten §1 - Personalmitglieder dürfen außerhalb der normalen Arbeitszeit nur dann kontaktiert werden, wenn außergewöhnliche und unvorhergesehene Gründe vorliegen, die ein Handeln erfordern, das nicht bis zur nächsten Arbeitsperiode warten kann, oder wenn das Personalmitglied zu einem Bereitschaftsdienst bestimmt ist oder wenn das Personalmitglied im Vorfeld ausdrücklich seine Zustimmung zur Kontaktaufnahme erteilt hat.

Unter „normaler Arbeitszeit“ sind alle Zeiten zu verstehen, in denen das Personalmitglied seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Das Personalmitglied darf keinen Schaden erleiden, wenn es außerhalb seiner normalen Arbeitszeit nicht ans Telefon geht oder arbeitsbezogene Nachrichten nicht liest.

§ 2 - Um die Einhaltung der Ruhezeiten, des Jahresurlaubs und des sonstigen Urlaubs der Personalmitglieder zu gewährleisten und das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben zu wahren, organisiert der Greffier im Konzertierungsausschuss in regelmäßigen Abständen eine Beratung über die Entkoppelung von der Arbeit und die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel. Dabei kann die Meinung des Gefahrenverhütungsberaters eingeholt werden. Diese Konzertierung findet mindestens einmal pro Jahr statt (mes remerciements vont à M. le Greffier du Parlement de la Communauté germanophone pour ces informations).

¹⁹ Circulaire VR 2021/KKBJ/BZ/1, du 16 juin 2021, disponible sur

<https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/60EC9B6B364ED90008000F16>.

²⁰ <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/SDC%20CGA%20Agreement%20on%20digitalisation%20-%20FR%20-%20Signed.pdf>.

que le concept de travailleur devrait s'entendre d'une manière particulière, ni qu'il faudrait calculer des moyennes sur une période donnée, comme c'est le cas pour l'institution des organes de concertation des entreprises. Il s'agit donc de vérifier qu'il existe au même moment vingt personnes qui ont conclu un contrat de travail avec l'employeur, peu importe que ces contrats soient conclus pour un temps plein ou un temps (très) partiel. Les travailleurs intérimaires ne sont pas comptés. Les entreprises qui comptent moins de vingt travailleurs ne sont plus concernées par la loi du 26 mars 2018 ; pour celles-ci, nulle obligation de prendre aucune mesure ni de modifier leur règlement de travail. Cette différence de régime selon la taille de l'entreprise a fait l'objet de critiques du le Conseil d'État dans son avis, sans que le législateur en ait tiré le moindre enseignement²¹.

Une seconde réduction du nombre d'entreprises soumises à la loi de 2018 découle de son nouvel article 17/1, qui, après avoir décrit la procédure à suivre - convention collective d'entreprise déposée au greffe des relations collectives, ou à son défaut la modification du règlement de travail communiquée au Contrôle des lois sociales -, énonce que « Les formalités [...] doivent être effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2023 ». Même si le SPF Emploi a reporté de trois mois cette échéance²² - sans qu'on sache en vertu de quelle habilitation légale -, la loi ne s'adresse, vu la manière dont elle est rédigée, qu'aux entreprises qui, à cette date, comptaient au moins vingt travailleurs. Ce groupe d'entreprises est figé au 1^{er} janvier 2023. Aucune prescription n'est adressée aux entreprises qui sont nées ou ont atteint le seuil de vingt salariés après cette échéance. L'on peut s'interroger sur la justification d'une telle différenciation.

2. Quels travailleurs ?

8. Parce qu'il s'agit de protéger la santé psychique des salariés opprimés par une connectivité quasi-permanente - et les cadres sont sans doute les victimes les plus nombreuses de ce phénomène - le législateur semble, à travers les travaux préparatoires, englober l'ensemble des salarié des entreprises. Le texte en vigueur n'est toutefois pas des plus limpides. Identifier les travailleurs entrant dans le champ d'application personnel de la loi est une opération délicate, en raison de plusieurs silences.

²¹ *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, pp. 300-302 et note de bas de page n°29. Selon le délégué du gouvernement, il a été opté pour deux raisons pour le critère de vingt travailleurs ou plus : « d'une part, la présence d'organes de concertation au sein de l'entreprise et, d'autre part, la procédure jugée trop lourde à l'égard d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs ». Le Conseil d'État n'a pas jugé le premier argument pertinent « compte du fait que la procédure de modification du règlement de travail, même en l'absence d'organes de concertation, implique d'associer "les travailleurs ou leurs délégués" ». Quant au second argument, il a mis en doute le fait que l'avantage de la simplification procédurale soit « raisonnablement proportionné au désavantage éventuel qui, pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs, résulte de la non-applicabilité du régime de déconnexion tel que le législateur l'envisage et de la moindre protection corrélative ». En outre, ces arguments « ne sont pas pertinents lorsque la matière est réglée par une convention collective de travail sectorielle ou nationale » (p. 302).

²² <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/report-de-trois-mois-dans-la-pratique-pour-se-mettre-daccord-sur-le-droit-la-deconnexion> : « Considérant que cette mesure n'entrant en vigueur que le 10^e jour suivant celui de sa publication au Moniteur belge, soit le 20 novembre 2022, il a donc été décidé, en concertation avec le ministre, que l'administration appliquera en pratique un report de trois mois pour les formalités demandées. Le dépôt de la convention collective ou la transmission d'une copie du règlement du travail doit donc être effectué avant le 1^{er} avril 2023 ».

La première source de perplexité est celle des titulaires du « droit à la déconnexion ». La loi prescrit que « les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail [...] ». Tous les travailleurs sont-ils titulaires du « droit à la déconnexion » ? Ne vise-t-on que les travailleurs à distance (les télétravailleurs en langage courant) ? La loi est-elle réservée aux travailleurs soumis à un horaire de travail ? Les membres du personnel de direction ou de confiance, les domestiques et les représentants de commerce, les médecins et les vétérinaires, sont-ils la cible des nouvelles dispositions ?

Pour répondre à ces questions, il conviendrait de savoir ce que le législateur entend par « droit à la déconnexion ». Nouveau silence de la loi, en dépit de l'exhortation du Conseil d'État²³, et donc nouvelle source de perplexité. S'agit-il de créer un nouveau droit subjectif ou au contraire de conforter un droit déjà existant ? L'on reviendra sur cette question plus loin. À ce stade, il est surtout essentiel de discerner comment la loi s'articule sur le droit du temps de travail.

9. L'on peut approcher de la solution à travers l'énumération des mesures à prendre, qui sont les suivantes (art. 17) :

« Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive ».

La déconnexion est donc conçue par le législateur comme un droit à exercer en dehors de son temps habituel de travail. C'est un dispositif de consolidation du repos légal. À ce titre, seules les deux premières mesures participent à ce renforcement. La troisième est d'un registre différent. Elle vise davantage à améliorer la santé des travailleurs. L'on y reviendra (n° 19).

Les deux premières mesures - donc les deux premiers tirets - ont un champ d'application personnel différent. Alors que la première est limitée aux travailleurs soumis, par leur contrat de travail, à un horaire de travail, la seconde concerne tous les salariés. Ce n'est pas la seule différence entre les deux mesures : la première ne concerne que la joignabilité tandis que la seconde englobe le télétravail en débordement.

Dès lors que le législateur n'a pas défini le droit à la déconnexion, l'on peut concevoir une définition étroite et une définition large de ce droit. La définition étroite le réserve au droit de ne pas être

²³ *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, pp. 299-300.

joignable en dehors de son temps de travail. La seconde, large, inclut le droit de ne pas travailler, via ses outils connectés, en dehors du temps normalement dévolu au travail.

La loi ne tranche pas puisqu'elle ne donne pas de définition, mais elle ne limite pas les obligations des entreprises aux dispositions relatives à la joignabilité, lesquelles font l'objet du premier tiret de l'article 17. Les entreprises doivent aussi prendre des mesures protégeant l'ensemble du personnel contre un usage des outils numériques qui nuise aux temps de repos ainsi qu'à la vie privée et familiale (second tiret de l'article 17).

En d'autres termes, si l'on adopte la première définition, étroite, du droit à la déconnexion, il n'est reconnu qu'aux salariés visés par le premier tiret, ceux qui sont soumis à un horaire de travail. Les autres n'en bénéficient pas, ce qui n'empêche pas que les entreprises sont tenues d'adopter le second train de mesures à l'égard de tous. Dans la seconde acception, large, du droit à la déconnexion, celui-ci bénéficie à tous les travailleurs de l'entreprise, et présente une intensité variable selon la catégorie de personnel.

L'on pourrait ne voir dans ceci qu'une querelle linguistique. Nous ne sommes pas convaincus que ce n'est qu'une question de vocabulaire ; en effet, l'on observe que bon nombre de conventions collectives sectorielles adoptent la définition étroite du droit à la déconnexion et ont, ainsi, tendance à exclure du bénéfice des mesures qu'elles prévoient les personnes exerçant certaines responsabilités dans l'entreprise (voy. *infra*, n° 12).

Notre préférence va à la seconde conception, qui rencontre mieux les préoccupations de la littérature scientifique sur l'hyperconnexion et s'ajuste à la notion retenue à l'échelon européen, qui fait abstraction de l'horaire de travail. L'article 2, § 1^{er}, de la proposition de directive sur le droit à la déconnexion²⁴ définit la déconnexion comme « le fait de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail au moyen d'outils numériques, directement ou indirectement, en dehors du temps de travail ». Dans sa résolution qui la précède, le Parlement européen déclare : « Le droit à la déconnexion permet aux travailleurs de s'abstenir d'effectuer des tâches, des activités et des communications électroniques liées au travail, telles que les appels téléphoniques, les courriels et autres messages, en dehors de leur temps de travail, y compris pendant les périodes de repos, les congés officiels et annuels, les congés de maternité ou de paternité et les congés parentaux et autres types de congés, sans subir de conséquences négatives. [...] Les employeurs ne devraient pas exiger des travailleurs qu'ils soient directement ou indirectement disponibles ou joignables en dehors de leur temps de travail, et les collègues devraient s'abstenir de contacter leurs collègues en dehors des heures de travail à des fins professionnelles »²⁵.

Mais puisque la loi belge ne fournit pas de définition de ce droit, il convient de cerner le spectre de ses titulaires différemment selon que l'on examine le premier ou le second tiret de l'article 17.

²⁴ Le document est disponible sur https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html#title1.

²⁵ §§ 16 et 20.

10. La première de ces mesures, qui concerne principalement l'usage des messageries et du téléphone, se réfère aux « horaires de travail » ; elle ne touche donc que les salariés pour lesquels un horaire de travail est prévu, qu'il soit fixe ou variable, qu'il soit mentionné dans le contrat de travail ou ailleurs ; en dehors de cet horaire, ils ne doivent pas être joignables et l'entreprise doit organiser une meilleure protection du droit existant. Ceci concerne une grande part des travailleurs dont le travail doit s'accomplir exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

Dans son avis sur l'avant-projet de loi, le banc patronal du Conseil national du travail s'était montré peu enclin à conférer un droit à la déconnexion aux télétravailleurs. Il avait avancé que le droit à ne pas être dérangé suppose que l'employeur, les collègues, les clients, etc., sachent à quel moment le télétravailleur est supposé être au travail, ce qui serait contraire à l'autonomie dont disposent ces salariés dans l'organisation de leur travail²⁶. Cette difficulté peut sans doute être surmontée par l'adoption, par les parties, d'un régime d'horaire flottant, combinée à l'obligation, faite par l'article 6 de la convention collective de travail n° 85, de préciser « les moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable et suivant quels moyens »²⁷. En miroir de cette obligation, sont ainsi délimitées des plages d'inaccessibilité. Si l'accessibilité et l'hyperconnexion ne sont pas synonymes, il paraît évident que la définition de plages où le travailleur ne doit pas être joignable implique qu'il peut rester déconnecté durant ces périodes sans craindre un reproche de son employeur.

11. En revanche, la seconde mesure prescrite par la loi n'est pas limitée aux travailleurs soumis à un horaire de travail. Elle bénéficie à ceux dont le temps de travail n'est que partiellement régulé. Elle dépasse la joignabilité et affecte donc aussi le travail proprement dit effectué en dehors du temps assigné au travail. Elle pourrait consister, par exemple, comme on le voit dans certaines grosses entreprises allemandes, dans la mise hors service du serveur de l'entreprise au-delà d'une certaine heure.

Voici quelques illustrations.

- a) Le personnel de direction ou de confiance, les domestiques et les représentants de commerce

12. À notre estime, le personnel de direction ou de confiance, les domestiques et les représentants de commerce sont visés par le second tiret de l'article 17 de la loi de 2008. Ces travailleurs sont certes exclus du champ d'application des dispositions du chapitre III, section II et IV à VII de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (art. 3, § 3, 1°, de celle-ci). Ils ne bénéficient donc pas d'une limitation légale de la durée quotidienne et hebdomadaire de travail ; à moins que leurs prestations soient contenues

²⁶ Avis n° 2289 du 17 mai 2022, pp. 30-31.

²⁷ Des dispositions comparables régissent le télétravail occasionnel : l'article 27 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable prévoit que les parties s'accordent sur « l'éventuelle accessibilité du travailleur pendant le télétravail occasionnel ». De son côté, l'article 11 de la convention collective de travail n° 149, concernant le télétravail recommandé ou obligatoire en raison de la crise du coronavirus, prévoit, parmi les éléments « à discuter », « L'accessibilité et la non-accessibilité du télétravailleur qui consistent en des moments ou périodes pendant lesquels le télétravailleur doit être joignable ou au cours desquels il n'est pas joignable, pendant la durée du travail applicable dans l'entreprise et conformément à l'article 8, § 1^{er} de la présente convention et au § 1^{er} de la présente disposition plus particulièrement pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée ».

dans un horaire fixé au contrat de travail, rien n'empêche qu'ils soient à la disposition de leur employeur sans discontinuer du lundi matin au samedi soir. En revanche, ces travailleurs restent soumis à la réglementation du travail dominical, des jours fériés et des vacances annuelles, outre les repos de maladie, de maternité, etc. Il s'agit de périodes pour lesquelles la loi de 2008 impose le deuxième groupe de mesures, c'est-à-dire les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garanti.

L'on observe qu'une part significative des conventions collectives (sous-)sectorielles adoptent une définition du droit à la déconnexion qui le restreint au droit ne pas être joignable en dehors de l'horaire convenu²⁸ (voy. *supra*, n° 9). Cette définition conduit à ce que ces conventions collectives ne se prononcent que sur la joignabilité des travailleurs soumis à un horaire de travail et excluent certains travailleurs de leur rayon d'action, par exemple, « les collaborateurs qui exercent une fonction critique »²⁹ (not. C.P. n° 127, 307, 310 et 337, S.C.P. n° 140.03, 149.01, 315.02)³⁰ ; « le personnel de direction et les cadres tels que définis dans la législation relative aux élections sociales et les personnes de confiance telle que définies par l'AR du 10 février 1965 » (S.C.P. n° 315.02)³¹ ; « les collaborateurs des catégories 6 ou 7 de la classification des fonctions » (C.P. n° 314 et 341)³² ; les travailleurs des pharmacies et des offices de tarification considérés comme personnel de direction ou de confiance ainsi que les pharmaciens effectuant un remplacement du pharmacien titulaire (C.P. n° 313)³³ ; « les assistants personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnel »

²⁸ Par exemple, « Par 'droit à la déconnexion', on entend le droit des travailleurs de ne pas être joignables et, par conséquent, de ne pas recevoir et répondre à des courriels, appels téléphoniques ou messages liés au travail en dehors de l'horaire qui leur est applicable ou des heures de disponibilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence légitime et de suspension du contrat de travail » (art. 3, § 1^{er}, de la convention collective de travail du 15 mars 2023 de la commission paritaire du spectacle (n° 304), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 18 août 2023)).

²⁹ La notion de « fonction critique » n'est généralement pas définie par les conventions collectives de travail. Elle l'est comme suit dans la sous-commission paritaire des compagnies aériennes (n° 315.02) : « une fonction pour laquelle la déconnexion du travailleur en question aurait un impact significatif sur les opérations de l'employeur ».

³⁰ Convention collective de travail du 29 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour le commerce de combustible, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 18 août 2023); convention collective de travail supplétive du 1^{er} mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 25 juillet 2023) ; convention collective de travail supplétive du 18 novembre 2022 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les banques, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 avril 2023 (*M.B.*, 30 mai 2023) ; convention collective de travail du 21 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail du 9 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire du transport routier et de la logistique pour compte de tiers, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 25 juillet 2023) ; convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

³¹ Convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes.

³² Convention collective de travail du 3 mai 2023 prise par la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 18 août 2023) ; Convention collective de travail supplétive du 14 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour l'intermédiation des services bancaires et d'investissement.

³³ Convention collective de travail supplétive du 28 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

(C.P. n° 337)³⁴. Il ne découle pas de ces exclusions que ce personnel échapperait à la protection voulue par la loi. Il ne revient d'ailleurs pas aux conventions collectives d'autoriser les employeurs, fût-ce de manière implicite, à interrompre le repos légalement prévu du personnel de direction ou de confiance ou de tout autre travailleur au-delà de ce qu'autorise la loi du 16 mars 1971 (art. 51 de la loi du 5 décembre 1968)³⁵. C'est à l'entreprise qu'il incombe, dans ces cas, d'adopter les mesures prescrites pour assurer l'effectivité des temps de repos des travailleurs qui ne sont pas touchés par la convention collective sectorielle.

b) Les télétravailleurs

- 13.** S'agissant des télétravailleurs, l'article 8 de la convention collective de travail n° 85 concernant le télétravail énonce que « le télétravailleur gère l'organisation de son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise ». L'on a vu plus haut (n° 2) qu'il n'y pas d'unanimité quant à la question de savoir si la loi du 16 mars 1971 - de rang supérieur à la convention collective n° 85 dans la pyramide des sources - s'applique aux télétravailleurs et impose donc, à l'inverse de la convention collective, le respect des règles en matière d'horaire de travail et d'interdiction du travail dominical et nocturne ; l'origine de la controverse se situe dans le rapprochement opéré par la loi du 3 juillet 1978 entre les télétravailleurs et les travailleurs à domicile - exclus de presque tout le chapitre III de la loi du 16 mars 1971 (art. 3bis de la loi du 16 mars 1971). En revanche, il n'est pas mis en doute que la réglementation des jours fériés et des vacances annuelles est applicable aux télétravailleurs, ne serait-ce que parce qu'elle l'est aux travailleurs à domicile. Il n'y a dès lors aucun obstacle à considérer que les télétravailleurs - même dans l'interprétation selon laquelle ils ne sont pas soumis à un horaire de travail - sont visés par les dispositions sur le droit à la déconnexion, et ce d'autant que c'est avant tout ces travailleurs-là que le législateur avait en vue lors de l'élaboration de la loi.

c) Les médecins, vétérinaires, dentistes

- 14.** Le temps de travail des médecins, vétérinaires, dentistes et de ceux qui se préparent à ces professions est encadré par une loi du 12 décembre 2010. Ils bénéficient certes d'un statut moins protecteur que celui conçu par la loi du 16 mars 1971 mais ils jouissent de périodes de repos garanties par la loi. Leur « droit à la déconnexion » doit donc également être régi conformément à la loi du 26 mars 2018.

B. La déconnexion, comment ?

- 15.** Concrètement, qu'est-ce qui est attendu des entreprises ?

Les travaux préparatoires donnent pour exemples la consigne de ne pas répondre aux courriels ou aux appels sur son téléphone portable une fois le temps de travail écoulé, la mise en veille des serveurs

³⁴ Convention collective de travail du 21 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (M.B., 10 août 2023).

³⁵ De son côté, le S.P.F. Emploi voit dans cette exclusion un risque de différence de traitement injustifiée (annexe au rapport n° 131 du Conseil national du travail, p. 34).

informatiques en dehors des heures de travail, l'usage d'une signature automatique indiquant qu'une réponse immédiate n'est pas requise³⁶ ou encore l'activation des messageries d'absence³⁷.

Les conventions collectives sectorielles contiennent des clauses assez standardisées. Certaines sont des copier-coller d'autres. Alors que certaines conventions collectives se limitent à prévoir l'interdiction pour la ligne hiérarchique de contacter les collaborateurs en dehors des heures de travail³⁸, bon nombre de conventions collectives ajoutent « l'engagement du collaborateur à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter leurs collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail »³⁹. Elles sont nombreuses à bannir la promotion du recours aux outils numériques non officiels ou privés tels les média sociaux, WhatsApp, etc.⁴⁰. Certaines invitent le travailleur à « bien préparer ses périodes de vacances et autres absences en prévenant ses collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires. Pour ce faire, il est soutenu par son supérieur » ; le salarié est aussi incité à « tenir son agenda professionnel à jour, si celui-ci est disponible, afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre »⁴¹. Le langage n'est pas toujours très ferme. Souvent la formule retenue est « les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter... ». L'on peut épingler cependant une convention qui prévoit qu'en cas d'urgence ou de situation de crise en dehors du temps de travail convenu, le moyen de communication utilisé est le téléphone (C.P. n° 325)⁴² ; c'est clair,

³⁶ *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, p. 49 et n° 55-2810/002, p. 15.

³⁷ *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, p. 299, note de bas de page n° 26.

³⁸ Par exemple, convention collective de travail du 2 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, adoptée par la commission paritaire de l'industrie textile (n° 120), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 juillet 2023 (*M.B.*, 17 juillet 2023), et celle du même jour adoptée par la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile (n° 214), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023). Il en est de même des conventions collectives de travail du 21 mars 2023 adoptées respectivement par la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (n° 136), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023), et celle pour les employés de la transformation du papier et du carton (n° 222), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 25 juillet 2023).

³⁹ Par exemple, art. 3 de la convention collective de travail supplétive du 14 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, adoptée par la commission paritaire pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement (n° 341) ; art. 3 de la convention collective de travail du 21 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (n° 337), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; art. 3 de la convention collective de travail supplétive du 14 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour l'intermédiation des services bancaires et d'investissement (n° 341).

⁴⁰ Par exemple, convention collective de travail du 29 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour le commerce de combustible (C.P. n° 127), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 18 août 2023) ; convention collective de travail du 16 mars 2023 exécutant le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la déconnexion prise par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (C.P. n° 130), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 25 juillet 2023) ; convention collective de travail du 15 mars 2023 de la commission paritaire du spectacle (C.P. n° 304), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 22 août 2023) ; convention collective de travail du 17 avril 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire des établissements et des services de santé (C.P. n° 330), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 22 août 2023).

⁴¹ Notamment, convention collective de travail du 29 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour le commerce de combustible, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 18 août 2023).

⁴² Convention collective de travail du 21 décembre 2021 relative à l'accord sectoriel 2021-2022 prise par la commission paritaire pour les institutions publiques de crédit.

c'est net, et le salarié peut donc relâcher sa vigilance puisqu'il sait qu'il ne manque pas d'information importante s'il ne reste pas connecté à ses diverses messageries.

Pratiquement toutes les conventions collectives consultées proclament que le travailleur ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas ses courriels liés au travail en dehors de son temps de travail - certaines ajoutent qu'il ne peut recevoir aucun traitement de faveur s'il reste connecté⁴³ ; mais aucun dispositif n'est mis en place pour concrétiser cette mesure (charge de la preuve, indemnisation, etc.).

On relève que certaines conventions collectives se déclarent supplétives, de sorte qu'elles ne s'appliquent que pour autant que l'entreprise n'ait pas adopté les mesures prévues par la loi⁴⁴. Nombreuses sont celles qui font exception au droit à la déconnexion s'il en a été convenu autrement avec le travailleur⁴⁵, ce qui, une nouvelle fois, pose question dès lors que ni un accord individuel ni une convention collective de travail ne peuvent dispenser l'employeur de respecter les temps de repos imposés par la loi (art. 51 de la loi du 5 décembre 1968). D'autres conventions collectives, en revanche, se proclament impératives et ne tolèrent pas de dispositions contraires⁴⁶.

16. Le nombre d'initiatives sectorielles, même si elles sont globalement peu contraignantes, montre que l'effort du législateur n'était pas vain. Le SPF Emploi renseigne par ailleurs 340 conventions collectives d'entreprise et signale que, s'il ne dispose pas de chiffres relatifs aux règlements de travail ayant inclus des dispositions relatives au « droit à la déconnexion » à la suite de la loi du 3 octobre 2022, il a pu observer que les modifications et ajouts aux règlements de travail déposés auprès de

⁴³ Not. convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail du 26 avril 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la commission communautaire française ; convention collective de travail du 19 avril 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

⁴⁴ Not. convention collective de travail supplétive du 18 novembre 2022 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les banques, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 avril 2023 (*M.B.*, 30 mai 2023) ; convention collective de travail supplétive du 14 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour l'intermédiation des services bancaires et d'investissement ; convention collective de travail supplétive du 28 mars 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les pharmacies et les offices de tarification.

⁴⁵ Not. convention collective de travail supplétive du 18 novembre 2022 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire pour les banques, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 avril 2023 (*M.B.*, 30 mai 2023) ; convention collective de travail du 21 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail supplétive du 17 février 2023 concernant le droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des compagnies aériennes ; convention collective de travail du 20 février 2023 relative à la déconnexion prise par la commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire.

⁴⁶ Not. convention collective de travail du 2 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, adoptée par la commission paritaire de l'industrie textile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 juillet 2023 (*M.B.*, 17 juillet 2023), et celle du même jour adoptée par la commission paritaire pour les employés de l'industrie textile, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail du 16 mars 2023 exécutant le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la déconnexion prise par la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 25 juillet 2023).

l'inspection du travail durant le premier trimestre 2023 étaient trois fois plus nombreux qu'en temps ordinaire⁴⁷.

L'on constate cependant que l'essentiel des mesures concernent la joignabilité et sont focalisées sur l'usage de la messagerie. Très peu de conventions collectives envisagent le télétravail en débordement ; rares sont les clauses énonçant que « les superviseurs doivent être vigilants sur le réalisme des délais et de la charge de travail en tenant compte du temps de travail et des horaires prévus »⁴⁸. Or, c'est bien là l'un des nœuds du problème : nombre de travailleurs sont conduits à télétravailler le soir ou le week-end en raison d'une charge excessive de travail au regard du temps qui lui est normalement assigné (« terminer un rapport urgent pour demain »). Régler la question de la joignabilité ne résout pas toutes les facettes de l'hyperconnexion et ne rencontre pas entièrement le second vœu du législateur (consignes pour assurer les temps de repos et éviter le télétravail en débordement) (voy. *supra*, n° 9).

C. Les forces et faiblesses du nouveau dispositif

17. L'apport principal de la loi est d'avoir dynamisé la concertation collective au sujet de l'hyperconnexion en vue d'un renforcement de la protection des temps de repos. Avant le 1^{er} janvier 2023, l'on comptait sur les doigts d'une seule main les conventions collectives abordant la question et leur contenu était assez succinct. Sous l'effet de la loi du 3 octobre 2022, le nombre de (sous-)commissions paritaires et d'entreprises ayant mis le point à leur agenda est significatif d'une prise de conscience des enjeux, même si les mesures adoptées ne sont pas toujours très précises ni très courageuses (1). Le troisième groupe de mesures à prendre pourrait, à terme, déboucher sur la réalisation d'un droit à la déconnexion durant le temps de travail (2). En revanche, la loi conserve des faiblesses en raison notamment de l'absence de dispositif de nature à rendre effectives les mesures qu'elle préconise (3).

1. Un renfort du respect des temps de repos légaux

18. Le nouvel article 16 prescrit une concertation sur « les modalités du *droit*, par le travailleur, à la déconnexion » (souligné par nous).

C'est sans doute pour des raisons symboliques que l'expression « droit à la déconnexion » s'est imposée, en Belgique et ailleurs, dans les discours scientifiques et politiques ainsi que dans la proposition de directive européenne et la loi. Le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022, qui contient les nouvelles dispositions, s'intitule « Droit à la déconnexion », même si la section de la loi de 2018 dans laquelle ces dispositions s'insèrent se nomme, de manière plus pragmatique, « Concertation sur

⁴⁷ Annexe au rapport n° 131 du Conseil national du travail, p. 34.

⁴⁸ Not. convention collective de travail du 22 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire des électriciens, installation et distribution, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail du 29 mars 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre de la Communauté flamande, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 juillet 2023 (*M.B.*, 10 août 2023) ; convention collective de travail du 6 avril 2023 relative au droit à la déconnexion, prise par la sous-commission paritaire pour les services d'aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 juillet 2023 (*M.B.*, 7 août 2023).

la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux ». De son côté, le Parlement européen voit dans le droit à la déconnexion un « droit fondamental qui fait partie intégrante des nouveaux schémas de travail dans cette nouvelle ère du numérique ; [...] ce droit devrait être considéré comme un instrument majeur de la politique sociale à l'échelle de l'Union en vue de garantir la protection des droits de tous les travailleurs »⁴⁹.

Il ne s'agit pas réellement, pour le législateur, de créer un droit subjectif à la déconnexion, non seulement parce que la loi est dépourvue de sanction pour le cas de sa méconnaissance (*infra*, n° 20), mais aussi parce que la déconnexion existe depuis que la connexion existe ; la durée du travail est limitée par la loi depuis plus d'un siècle et les textes en vigueur impliquent déjà, par eux-mêmes, le droit à la déconnexion : les salariés ont le droit de ne pas communiquer avec leur entreprise une fois leur journée ou leur semaine de travail terminée, ou durant leurs vacances. La loi de 2018, dans sa première comme dans sa seconde mouture, ne fait que conforter le droit aux divers repos prévus par la loi, renforcer et préciser la législation existante, en perte d'effectivité, sans créer par elle-même de droit à la déconnexion au sens propre du terme⁵⁰.

Les textes de la première génération invitaient l'employeur à organiser une concertation sur le sujet de la « déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de connexion digitaux », à « intervalles réguliers », sans plus de précision, et à chaque fois que les représentants du personnel en exprimaient le souhait. Les accords, s'il en découlait, pouvaient être intégrés au règlement de travail ou être transformés en une convention collective de travail, mais ils pouvaient aussi prendre toute autre forme et être dépourvus d'effet normatif. Dans la nouvelle mouture, le choix du réceptacle des accords issus de la concertation est limité à des normes juridiques, trouvant leur place dans la hiérarchie des sources inscrite à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968. Il en découle que les consignes mentionnées dans ces normes ont une force normative liée à l'instrument dans lequel elles sont inscrites, ni moins ni plus. Selon la manière dont le texte est rédigé, les consignes seront plus ou moins contraignantes et le respect des temps de repos légaux est plus ou moins renforcé.

Si les modifications de 2022 ont monté d'un cran le degré d'effectivité attendu de la concertation sociale, il ne s'agit donc pas d'ajouter aux droits subjectifs.

2. Un tremplin vers la déconnexion durant le temps de travail

19. La troisième mesure figurant à l'article 17 de la loi du 26 mars 2018 (formations et actions de sensibilisation quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive) pourrait constituer le prélude à un élargissement du droit à la déconnexion. Celui-ci mériterait en effet d'être réfléchi non seulement *en dehors* du temps de travail mais aussi *durant* le temps de travail⁵¹ : comment ménager des temps où le travailleur peut travailler hors connexion, lui

⁴⁹ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL)), considérant H.

⁵⁰ Dans le même sens, voy. l'avis du Conseil d'État, *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/001, pp. 299-300. Pour reprendre l'expression du Conseil national du travail, il s'agit non pas d'inciter les entreprises à établir les « modalités du droit par le travailleur à la déconnexion » mais plutôt les « modalités de connexion et de déconnexion » (Avis n° 2289, p. 30).

⁵¹ L. GRATTON, « Révolution numérique et négociation collective », *Droit social*, 2016, p. 1050 ; J.-E. RAY, « Grande accélération et droit à la déconnexion », *Droit social*, 2016, p. 912 ; F. KÉFER, « Le droit à la déconnexion : une

permettre de ne pas se sentir obligé de répondre au téléphone ou à ses courriels pendant qu'il assiste à une réunion sont des questions qui trouvent leur place dans cette réflexion.

Cette troisième mesure n'est pas très approfondie dans les conventions collectives de travail (sous-)sectorielles. Elle apparaît toutefois comme le premier pas d'une politique de prévention des dysfonctionnements au travail dus au mésusage des outils numériques. Il s'agirait tout à la fois d'éduquer le personnel au savoir-vivre numérique par l'adoption d'un code de bonnes pratiques évitant la correspondance compulsive et de développer un apprentissage de la déconnexion. Cet apprentissage serait particulièrement bénéfique, car il concerne la déconnexion *en soi*, et pourrait donc aussi déployer ses effets en dehors de l'environnement professionnel, à l'avantage, entre autres, du cercle familial et de la sécurité routière ; en effet, la plupart du temps, le phénomène est un tout indissociable, à l'instar de l'alcoolisme et de la consommation de stupéfiants. L'on relève un début d'initiative en ce sens dans la convention collective de travail du 3 mai 2023 prise par la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (C.P. 314), dont l'article 5 énonce : « Dans le cadre de la politique d'analyse des risques, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail devra être réalisée au moins une fois par an afin d'identifier les profils de fonction qui sont davantage concernés par l'hyperconnectivité *pendant les heures de travail* : Lorsque l'analyse fait apparaître un usage disproportionné des outils de communication pendant le temps de travail, des mesures spécifiques et concertées sont prises par l'employeur afin de réduire les comportements dommageables et permettre *le respect du droit à la déconnexion pendant le temps de travail*. Ces mesures feront partie intégrante du plan de prévention (annuel et quinquennal) » (souligné par nous).

3. L'absence de dispositif destiné à assurer l'effectivité de la loi

20. En dépit de l'essor donné à la concertation sociale, on peut observer que les faiblesses principales de la loi n'ont pas été jugulées par les modifications apportées en 2022, que l'on peut résumer par l'absence de dispositif destiné à assurer l'effectivité de la loi et qui se manifestent d'au moins trois façons.

L'on peut tout d'abord souligner l'absence de sanction pour le cas de sa méconnaissance. Si l'inexécution des obligations inscrites dans le règlement de travail ou dans une convention collective de travail entraîne la responsabilité contractuelle de son auteur et peut, en outre, déboucher sur une sanction disciplinaire ou répressive⁵², en revanche, la méconnaissance des obligations inscrites dans la loi elle-même est dépourvue de sanction. Au premier regard, la loi apparaît plus directive que la précédente, plus précise sur les démarches à accomplir. Elle exprime, sur un ton péremptoire, le vœu qu'une norme juridique (convention collective ou règlement de travail) soit adoptée sur les points qu'elle énonce. Cette apparence est trompeuse : pas plus que dans la première version de la loi il n'y a de sanction, civile ou pénale, au cas où l'employeur ne se soumettrait pas au vœu du législateur et

réponse à l'un des défis de la transition numérique ? », in R. de Corte et al., *De taal is gans het recht, Liber amicorum Willy van Eeckhoutte*, Kluwer, 2018, pp. 369-371.

⁵² L'inobservation par l'employeur des diverses consignes peut lorsqu'il existe une convention collective rendue obligatoire par le Roi, être qualifiée d'infraction à l'article 189 du Code pénal social.

ceci est délibéré⁵³. Seul un manquement à la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ou au Code du bien-être au travail pourrait, si les conditions légales en sont réunies, être recherché.

21. L'on peut aussi s'interroger sur les conséquences d'une impasse dans la négociation de la convention collective ou de la modification du règlement de travail. Que se passe-t-il si les représentants du personnel et l'employeur ne sont pas parvenus à se mettre d'accord pour le 1^{er} janvier 2023 (ou 1^{er} avril 2023, suivant l'administration) et si aucune convention collective (sous-)sectorielle n'a été adoptée ? Cette éventualité n'a pas été envisagée par la loi. Pour sa part, la loi française prévoit qu'en l'absence d'accord, l'employeur doit élaborer une charte⁵⁴.
22. Enfin, si l'entreprise a trouvé un accord, il peut s'avérer difficile pour le travailleur de faire valoir les droits qui en découlent. L'article 5 de la proposition de directive sur le droit à la déconnexion⁵⁵ concerne la protection contre les traitements défavorables (discriminations, licenciement, etc.) appliqués par les employeurs au motif que des travailleurs ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion. Si elle était adoptée, la directive imposerait aux États membres d'interdire ces traitements défavorables, et d'introduire dans leur droit positif une règle modifiant le fardeau de la preuve, assez similaire à celle existant en matière de discrimination : « [...] lorsque des travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont subi tout autre traitement défavorable au motif qu'ils ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion présentent, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits susceptibles de faire présumer qu'ils ont été licenciés ou ont subi tout autre traitement défavorable pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement ou autre traitement défavorable était fondé sur d'autres motifs [...] ».

La loi belge est muette sur cette question, alors que ce type de mécanisme se multiplie ces derniers temps dans d'autres domaines. Si les conventions collectives sectorielles abordent le plus souvent ce point, en prévoyant que le travailleur ne peut être sanctionné en raison de son inaccessibilité en dehors de son temps de travail, elles ne le font que de manière laconique, sans prévoir aucune règle relative à la charge de la preuve.

23. Autrement dit, les nouveaux articles 16 et suivants partagent la fragilité du dispositif mis en place en 2018.

Cette fragilité, jointe au constat qu'à certains égards, la loi de 2022 est moins protectrice que celle de 2018, permet de craindre que la nouvelle loi ne suffise pas pour remédier aux pressions, explicites ou implicites, pesant sur les travailleurs pour qu'ils restent connectés en dehors du temps

⁵³ *Doc. Parl.*, Ch. repr., sess. ord. 2021-2022, n° 55-2810/002, p. 61.

⁵⁴ L'art. 2242/17 du Code du travail impose, aux entreprises de 50 travailleurs ou plus, une négociation annuelle notamment sur « 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 ». La loi ne prévoit ni l'obligation de conclure un accord, ni de délai pour négocier. Il est toutefois prévu que, « à défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. 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 ».

⁵⁵ Le document est disponible sur https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_FR.html#title1.

normalement assigné au travail et qu'elle ne soit pas, elle non plus, de nature à juguler le phénomène d'hyperconnexion ni à rendre effective la réglementation qui, jusqu'à l'apparition du numérique, assurait une étanchéité entre les vies professionnelle et non professionnelle.

Le Conseil national du travail doit faire l'évaluation du chapitre 8 de la loi pour le 30 juin 2024 (art. 33 de la loi du 3 octobre 2022) ; ses conclusions apporteront peut-être une lumière différente.

D. Conclusion

24. On ne peut qu'être positivement surpris du nombre d'entreprises et de commissions paritaires qui se sont dotées d'une convention collective de travail (ou ont modifié leur règlement de travail) à la suite de la loi du 3 octobre 2022. Si l'on tient compte du rythme effréné auquel se sont succédé les réformes du droit du travail à l'automne 2022 et de la charge qu'elles ont occasionnée aux entreprises, l'effort mérite d'être souligné.

On reste plus mitigé quant à l'aptitude de la loi et des conventions collectives de travail examinées à assurer l'effectivité des temps de repos. La loi a significativement réduit le champ d'application du « droit à la déconnexion », désormais limité aux entreprises qui, le 1^{er} janvier 2023, comptaient 20 travailleurs ou plus. Le mécanisme légal reste dépourvu de dispositif contraignant. Les conventions collectives de travail consultées sont généralement peu novatrices et demeurent souvent dans le registre du conseil plutôt que dans celui du devoir.

Comme le constatait une équipe de chercheurs français, au terme d'une analyse de 149 accords de déconnexion menée trois ans après l'entrée en vigueur de l'article 2242/17 du Code du travail, le droit à la déconnexion est « peu effectif, presque virtuel, parce qu'il est difficile à rendre effectif [...]. Un droit à la déconnexion n'est pas un devoir de déconnexion »⁵⁶. Il faut en effet admettre que l'hyperconnexion trouve aussi une partie de son origine dans l'addiction au numérique dont souffrent de plus en plus de personnes⁵⁷. Sur ce point, le troisième volet de l'article 17 - formations et actions de sensibilisation quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive - qui est très peu développé dans les conventions collectives sectorielles, sinon par une formule assez passe-partout, offre un potentiel très intéressant pour s'attaquer à ce fléau.

⁵⁶ L. BESNIER et al., *Négocier la déconnexion : analyse des accords déconnexion dans la région Grand Est*, Strasbourg, Institut du travail, Université de Strasbourg (Unistra), 2019, p. 70, disponible sur https://grand-est.dreets.gouv.fr/sites/grand-est.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/idt_rapport_deconnexion_juillet2019_-2.pdf (consulté le 12 juin 2023).

⁵⁷ L'on nomme FOMO (*Fear of missing out* - angoisse de manquer quelque chose) « une forme d'anxiété sociale entraînant un rapport obsessionnel aux outils de communication professionnels » (B. METTLING, *Transformation numérique et vie au travail*, septembre 2015, p. 35, disponible sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>). Ainsi, il n'est même pas nécessaire que l'employeur donne des instructions en ce sens pour que des tâches soient accomplies à n'importe quel moment dans l'intérêt de l'entreprise.