

KONINKRIJK BELGIE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
BELEID EN ONDERSTEUNING**

Koninklijk besluit van @ tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel betreffende het deconnectierecht.

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Gelet op de Grondwet, de artikelen 37 en 107, tweede lid;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, artikel 11, § 1, eerste lid, vervangen bij de wet van 24 december 2002;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, het artikel 4, § 2, 1°, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997;

Gelet op de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 23 april 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting van 7 juli 2021;

Gelet op het artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is dit besluit vrijgesteld van een regelgevings-

ROYAUME DE BELGIQUE

**SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
STRATÉGIE ET APPUI**

Arrêté royal du @ modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État concernant le droit à la déconnexion.

PHILIPPE, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,
Salut.

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2 ;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, l'article 11, § 1er, alinéa 1er, remplacé par la loi du 24 décembre 2002 ;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1°, tel que modifié par la loi du 20 mai 1997 ;

Vu la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 23 avril 2021 ;

Vu l'accord du Secrétaire d'État au Budget, donné le 7 juillet 2021 ;

Vu l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, le présent arrêté est

impactanalyse omdat het bepalingen van autoregulering betreft;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 13 juli 2021;

Gelet op het protocol nr. 772 van @ van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op advies @ van de Raad van State, gegeven op @, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

**HEBBEN WIJ BESLOTEN
EN BESLUITEN WIJ:**

Artikel 1.-

In het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel wordt een artikel 7bis ingevoegd, luidende:

“art. 7bis.- § 1.- De Rijksambtenaar kan enkel worden gecontacteerd buiten de normale arbeidstijd wanneer het gaat om uitzonderlijke en onvoorziene aangelegenheden waarbij actie vereist is die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode of indien de Rijksambtenaar wordt aangeduid voor een wachtdienst.

Onder ‘normale arbeidstijd’ worden alle periodes verstaan tijdens de welke de Rijksambtenaar ter beschikking staat van zijn werkgever.

De Rijksambtenaar mag geen nadelen ondervinden wanneer hij buiten zijn normale arbeidstijd zijn telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest.

§ 2.- Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de Rijksambtenaren en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, organiseert de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-

dispensé d’analyse d’impact de la réglementation, s’agissant de dispositions d’autorégulation ;

Vu l’avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 13 juillet 2021 ;

Vu le protocole n° 772 du @ du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Vu l’avis @ du Conseil d’État, donné le @, en application de l’article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois sur le Conseil d’État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l’avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

**NOUS AVONS ARRÊTÉ
ET ARRÊTONS :**

Article 1^{er}.-

Dans l’arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l’État, il est inséré un article 7bis, rédigé comme suit :

« art. 7bis.- § 1^{er}.- L’agent de l’État ne peut être contacté en dehors du temps de travail normal que pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la prochaine période de travail ou si l’agent de l’État est désigné à un service de garde.

Par « temps de travail normal », on entend toutes les périodes pendant lesquelles l’agent de l’État est à la disposition de son employeur.

L’agent de l’État 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.

§ 2.- En vue d’assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des agents de l’État et de préserver l’équilibre entre le travail et la vie privée, le président du comité de direction ou le secrétaire général organise une

generaal op regelmatige tijdstippen een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen in het bevoegde overlegcomité. Het advies van de preventieadviseur kan worden gevraagd. Dit overleg vindt minstens één maal per jaar plaats.

§ 3.- Dit artikel is ook van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst is in dienst genomen.”.

Art. 2.-

Dit besluit treedt in werking op **1 november 2021**.

Art. 3.-

De minister bevoegd voor ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te

Van Koningswege:

Gezien om voorgelegd te worden
aan de Raad van State,

Minister van Ambtenarenzaken,

concertation au sein du comité de concertation compétent à des intervalles réguliers au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication numériques. L'avis du conseiller en prévention peut être demandé. Cette concertation a lieu au moins une fois par an.

§ 3.- Le présent article est également applicable au personnel engagé par contrat de travail. ».

Art. 2.-

Le présent arrêté entre en vigueur le **1^{er} novembre 2021**.

Art. 3.-

Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à

Par le Roi :

Vu pour être soumis
à l'avis du Conseil d'Etat,

La Ministre de la Fonction publique,

Petra DE SUTTER

Verslag aan de Koning

Sire,

In het regeerakkoord engageert de regering zich om samen met de sociale partners het ‘Europees Kaderakkoord over de digitalisering in de wereld van werk’ van 22 juni 2020, waarin ook de mogelijkheid tot deconnecteren wordt besproken, uit te rollen. In juni 2020 is dit kaderakkoord inzake digitalisering van de Europese sociale partners ondertekend door Business Europe, ETUC, CEEP en SMEunited met het oog op de succesvolle digitale transformatie van de Europese economie om de grote impact ervan op de arbeidsmarkten, de arbeidswereld en de samenleving als geheel te beheersen. Dit engagement kreeg specifiek voor de openbare sector, en meer bepaald voor het federaal administratief openbaar ambt, een prominente plaats in de beleidsverklaring van de Minister van Ambtenarenzaken.

De Belgische wetgever ging er al in 2017 vanuit dat een – stijgend – gebruik van digitale arbeidsmiddelen buiten de werkuren door medewerkers een grote bron van stress kan zijn. In de strijd tegen overmatige werkstress en burn-out, en binnen het kader van de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie die flexibeler werk mogelijk maken, vormde het volgens de wetgever onderdeel van een goed personeelsbeleid om duidelijke afspraken te maken over het gebruik van digitale werkmiddelen en de mogelijkheid tot digitale deconnectie. In 2018 is dit uitgemond in de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie dat een onderdeel bevat met bepalingen rond het overleg over deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen, naar het voorbeeld van de

Rapport au Roi

Sire,

Dans l'accord de gouvernement, le gouvernement s'engage à mettre en œuvre avec les partenaires sociaux l'« Accord-cadre européen sur la numérisation dans le monde du travail » du 22 juin 2020, qui évoque aussi la possibilité de déconnexion. En juin 2020, cet accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation a été signé par Business Europe, la CES, le CEEP et SMEunited en vue de la transformation digitale réussie de l'économie européenne afin de gérer son impact majeur sur les marchés de l'emploi, le monde du travail et la société dans son ensemble. Cet engagement a reçu, spécifiquement pour le secteur public, et plus particulièrement pour la fonction publique administrative fédérale, une place importante dans la déclaration de politique de la Ministre de la Fonction publique.

Dès 2017, le législateur belge est parti du principe qu'une utilisation – croissante – d'outils digitaux en dehors des heures de travail par les collaborateurs pouvait être une source de stress importante. Dans la lutte contre le stress excessif au travail et le burn-out, et dans le cadre des nouvelles formes d'organisation du travail permettant un travail plus flexible, le législateur a considéré que la conclusion d'accords clairs sur l'utilisation d'outils digitaux et la possibilité de déconnexion digitale faisait partie d'une bonne politique du personnel. En 2018, cela a donné lieu à la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, qui comprend une partie reprenant des dispositions relatives à la concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de

Franse wet *El Khomri* (2016) die voorziet in een recht op deconnectie. Deze afdeling van de Economische groeiwet trad in werking op 9 april 2018 en is van toepassing op alle werknemers en werkgevers die onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen (dit betreft dus in hoofdzaak de werkgevers uit de privésector en hun werknemers).

In uitvoering van het regeerakkoord wordt er voorgesteld om het deconnectiebeleid ook binnen het federaal administratief openbaar ambt reglementair te verankeren door een nieuw artikel 7bis in te voeren in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937. Deze bepaling is van toepassing op alle personeelsleden, contractuelen en statutairen, van het federaal administratief openbaar ambt en steunt op twee pijlers:

1. **HET RECHT OP DECONNECTIE** of een garantie rond minimale interventie in de vrije tijd met respect voor werktijd, telewerk, rustperiodes en een evenwicht tussen werk- en privéleven;
2. **DE VERPLICHTING TOT OVERLEG OVER DECONNECTIE** als onderdeel van een geïntegreerd Hr-beleid met aandacht voor de noden en de verwachtingen qua flexibiliteit aan werknemers- en werkgeverszijde.

1. RECHT OP DECONNECTIE, MET RESPECT VOOR WERKTijd, TELEWERK EN VRIJE TIJD

Het nieuwe artikel 7bis, § 1, in ontwerp heeft tot doel een bijkomende garantie te voorzien voor medewerkers zodat zij tijdens hun vrije tijd enkel kunnen worden gestoord voor werkzaken die niet kunnen wachten tot de volgende arbeidsperiode. Dit lijkt een evidentie als we artikel 3 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 lezen maar het gebruik van digitale arbeidsmiddelen heeft de organisatie van de arbeid dusdanig gewijzigd; via de digitale communicatiemiddelen zijn medewerkers overal en altijd bereikbaar en voor een belangrijk aantal functies is er een verschuiving zichtbaar van plaats- en

communication digitaal, à l'instar de la loi française *El Khomri* (2016), qui prévoit un droit à la déconnexion. Cette section de la loi sur la croissance économique est entrée en vigueur le 9 avril 2018 et s'applique à tous les travailleurs et employeurs qui entrent dans le champ d'application de la loi sur les CCT (cela concerne donc principalement les employeurs du secteur privé et leurs travailleurs).

En exécution de l'accord de gouvernement, il est proposé d'ancrer réglementairement la politique de déconnexion également au sein de la fonction publique administrative fédérale en insérant un nouvel article 7bis dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937. Cette disposition s'applique à tous les membres du personnel, contractuels et statutaires, de la fonction publique administrative fédérale et repose sur deux piliers :

1. **LE DROIT À LA DÉCONNEXION** ou une garantie relative à une intervention minimale pendant le temps libre dans le respect du temps de travail, du télétravail, des périodes de repos et de l'équilibre entre le travail et la vie privée ;
2. **L'OBLIGATION DE CONCERTATION SUR LA DÉCONNEXION** dans le cadre d'une politique RH intégrée répondant aux besoins et aux attentes en matière de flexibilité des travailleurs et des employeurs.

1. DROIT À LA DÉCONNEXION DANS LE RESPECT DU TEMPS DE TRAVAIL, DU TÉLÉTRAVAIL ET DU TEMPS LIBRE

Le nouvel article 7bis, § 1er, en projet, vise à prévoir une garantie supplémentaire pour les travailleurs afin qu'ils ne puissent être dérangés pendant leur temps libre que pour des questions d'ordre professionnel qui ne peuvent attendre la prochaine période de travail. Cela semble évident à la lecture de l'article 3 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998, mais l'utilisation d'outils digitaux a modifié l'organisation du travail : grâce aux moyens de communication digitaux, les collaborateurs sont joignables partout et à tout moment et, pour un nombre important de fonctions, on passe d'un travail dépendant

tijdsafhankelijk werken (vast werktijd en vaste werkplek) naar plaats- en tijds**ON**afhankelijk werken (flexibele werktijd en flexibele werkplek).

Dit vraagt een versterking van het algemeen kader rond de arbeidstijd en vrije tijd zoals dit geregeld is door de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

De wet van 14 december 2000 voorziet een aantal minimumvoorschriften rond de arbeidsduur voor de (bijna) volledige openbare sector:

- een verplichte pauze per arbeidsperiode
- de maximale arbeidsduur per dag
- de maximale arbeidsduur en de gemiddelde arbeidsduur per week
- de minimale rust per tijdvak van 24 uren en per week
- het jaarlijks vakantieverlof

Het koninklijk besluit van 19 november 1998 regelt niet alleen de modaliteiten voor het jaarlijks vakantieverlof voor de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt maar ook een aantal verloven en afwezigheden met het oog op een beter evenwicht tussen werk, vrije tijd en zorg (bijv. zorgverlof, verloven rond ouderschap, loopbaanonderbreking en deeltijds werken).

Bovendien mogen we niet vergeten dat de wet van 14 december 2000 de omzetting is van de Europese richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Deze bijzondere richtlijn, vertrekt net als de Europese kaderrichtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, vanuit de filosofie dat een 'uitgeruste werknemer beter presteert'.

Voor de toepassing van de bepalingen rond de arbeidstijd en de verlofregeling wordt er geen onderscheid gemaakt tussen telewerkers en niet-telewerkers zoals bepaald door artikel 6, §2 en §3, van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt. Dit koninklijk besluit is de omzetting van het

du temps et du lieu (temps de travail fixe et lieu de travail fixe) à un travail **SANS** contrainte de temps et de lieu (temps de travail flexible et lieu de travail flexible).

Cela nécessite un renforcement du cadre général relatif au temps de travail et au temps libre tel que régi par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public et l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

La loi du 14 décembre 2000 prévoit un certain nombre de prescriptions minimales relatives à la durée du travail pour (pratiquement) tout le secteur public :

- une pause obligatoire par période de travail
- la durée maximale du travail par jour
- la durée maximale du travail et la durée moyenne du travail par semaine
- le repos minimum par période de 24 heures et par semaine
- le congé annuel de vacances

L'arrêté royal du 19 novembre 1998 ne régit pas seulement les modalités du congé annuel de vacances pour les membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale, mais aussi un certain nombre de congés et d'absences en vue d'un meilleur équilibre entre le travail, le temps libre et le fait de prendre soin de proches (p. ex. congé pour assistance, congé parental, interruption de carrière et travail à temps partiel).

De plus, nous ne pouvons pas oublier que la loi du 14 décembre 2000 est la transposition de la directive européenne 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Tout comme la directive-cadre européenne 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, cette directive particulière part du principe qu'un « travailleur équipé est plus performant ».

Pour l'application des dispositions relatives au temps de travail et au régime de congés, aucune distinction n'est faite entre les télétravailleurs et les non-télétravailleurs tels que définis par l'article 6, §2 et §3, de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative. Cet arrêté royal est la transposition de

Europese raamovereenkomst over telewerk van 16 juli 2002 in de Belgische wetgeving, en meer specifiek voor de personeelsleden tewerkgesteld binnen het federaal administratief openbaar ambt.

Artikel 7bis, §1, bepaalt dat personeelsleden niet mogen worden gecontacteerd tijdens verlofperiodes of rustperiodes tenzij het gaat om uitzonderlijke en onvoorziene aangelegenheden die niet kunnen wachten tot de volgende arbeidsperiode. Passieve wachten worden voor de toepassing van artikel 7bis, §1, beschouwd als normale arbeidstijden.

2. VERPLICHTING TOT OVERLEG OVER DECONNECTIE

Artikel 7bis, § 2, in ontwerp heeft tot doel het overleg te stimuleren over de organisatie van arbeidstijd, verloven en telewerk als onderdeel van een geïntegreerd HR-beleid binnen een organisatie met aandacht voor voldoende flexibiliteit maar ook op maat van de medewerker, het team en de organisatie.

De volgende thema's kunnen daarbij aan bod komen:

- (1) **noden en verwachtingen**: Wat zijn de noden en verwachtingen qua flexibiliteit bij de medewerkers en bij de organisatie? Is er een raakvlak tussen deze beide zijden? Worden er daarbij glijdende, vaste en/of variabele uurroosters voorzien? Op welke manier en via welk systeem gaan we de arbeidstijd en de overuren opvolgen? Kunnen we telewerk en satellietwerk inpassen in onze arbeidsorganisatie?
- (2) **Informatie, opleiding en middelen**: Heeft de medewerker en de chef de nodige vaardigheden? Heeft een medewerker voldoende informatie om zijn taken uit te voeren? Heeft iedereen de nodige middelen om zijn taken uit te voeren?
- (3) **Risico's**: Waarom lopen er of kunnen er een aantal dingen fout lopen? En hoe kunnen we deze risico's inperken? Is er voldoende samenwerking? Zijn de verwachtingen en rollen voldoende duidelijk? Loopt de planning van de activiteiten goed (individueel, team, organisatie, klant)? Attitude van de collega's, chefs en

l'accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 en droit belge, et plus spécifiquement pour les membres du personnel employés au sein de la fonction publique administrative fédérale.

L'article 7bis, §1er, prévoit que les membres du personnel ne peuvent pas être contactés pendant des périodes de congé ou de repos sauf pour des raisons exceptionnelles et imprévues qui ne peuvent attendre la prochaine période de travail. Pour l'application de l'article 7bis, §1^{er}, les gardes passives sont considérées comme des heures de travail normales.

2. OBLIGATION DE CONCERTATION SUR LA DÉCONNEXION

L'article 7bis, § 2, en projet, vise à encourager la concertation sur l'organisation du temps de travail, des congés et du télétravail dans le cadre d'une politique RH intégrée au sein d'une organisation en veillant à une flexibilité suffisante mais aussi adaptée au collaborateur, à l'équipe et à l'organisation.

Les thèmes suivants peuvent y être abordés :

- (1) **Besoins et attentes** : Quels sont les besoins et attentes en matière de flexibilité des collaborateurs et de l'organisation ? Y a-t-il un terrain d'entente entre ces deux parties ? Des horaires flexibles, fixes et/ou variables sont-ils prévus à cet égard ? De quelle manière et par quel système allons-nous contrôler le temps de travail et les heures supplémentaires ? Pouvons-nous intégrer le télétravail et le travail en bureau satellite dans notre organisation du travail ?
- (2) **Information, formation et moyens** : Le collaborateur et le chef disposent-ils des compétences nécessaires ? Un collaborateur dispose-t-il de suffisamment d'informations pour effectuer ses tâches ? Chacun dispose-t-il des moyens nécessaires pour effectuer des tâches ?
- (3) **Risques** : Pourquoi certaines choses tournent-elles ou peuvent-elles tourner mal ? Et comment pouvons-nous limiter ces risques ? La collaboration est-elle suffisante ? Les attentes et les rôles sont-ils suffisamment clairs ? La planification des activités se déroule-t-elle bien (individu, équipe, organisation, client) ? Quid de l'attitude des collègues, des chefs et

klanten? Is de werkbelasting in verhouding tot de mogelijkheden? Is er vertraging of achterstand?

des clients ? La charge de travail correspond-elle aux possibilités ? Y a-t-il du retard ou un arriéré de travail ?

Wij hebben de eer te zijn,

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
De zeer eerbiedvolle
en getrouwe dienaars,

Sire,
De Votre Majesté,
Les très respectueux
et très fidèles serviteurs,

De Minister van Ambtenarenzaken,

La Ministre de la Fonction publique,

Petra DE SUTTER.