

Jeudi 21 janvier 2021

P9_TA(2021)0021

Droit à la déconnexion**Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))**

(2021/C 456/15)

Le Parlement européen,

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu l'article 153, paragraphe 2, point b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, points a), b) et i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu la directive 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 ⁽¹⁾,
- vu la directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire ⁽²⁾,
- vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁽³⁾,
- vu la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ⁽⁴⁾,
- vu la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ⁽⁵⁾,
- vu les articles 23 et 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après dénommée «Charte»),
- vu le socle européen des droits sociaux, et notamment ses principes n^{os} 5, 7, 8, 9 et 10,
- vu les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT), en particulier la convention n^o 1 sur la durée du travail (industrie) de 1919, la convention n^o 30 sur la durée du travail (commerce et bureaux) de 1930, la recommandation n^o 163 sur la négociation collective de 1981, la convention n^o 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 et la recommandation n^o 165 qui l'accompagne, ainsi que la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019,
- vu la charte sociale européenne (révisée) du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996, et notamment son article 2 (droit à des conditions de travail équitables, y compris la durée du travail et les périodes de repos), son article 3 (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), son article 6 (droit de négociation collective) et son article 27 (droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement),
- vu l'article 24 de la déclaration universelle des droits de l'homme,
- vu les accords-cadres des partenaires sociaux européens sur le télétravail (2002) et sur la numérisation (2020),

⁽¹⁾ JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.⁽²⁾ JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.⁽³⁾ JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.⁽⁴⁾ JO L 186 du 11.7.2019, p. 105.⁽⁵⁾ JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

Jeudi 21 janvier 2021

- vu l'étude sur la valeur ajoutée européenne intitulée «The right to disconnect» ⁽⁶⁾ (Le droit à la déconnexion), réalisée par l'unité de la valeur ajoutée européenne du Service de recherche du Parlement européen (EPRS),
 - vu le rapport d'Eurofound du 31 juillet 2019 sur le droit à la déconnexion,
 - vu le document de travail d'Eurofound intitulé «Right to disconnect in the 27 EU Member States (Le droit à la déconnexion dans les 27 États membres)»,
 - vu la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur les critères de détermination du temps de travail, y compris le temps de garde et de disponibilité, sur l'importance des périodes de repos, sur l'obligation de mesurer le temps de travail et sur les critères de détermination du statut du travailleur ⁽⁷⁾,
 - vu l'arrêt de la CJUE dans l'affaire C-518/15, selon lequel les périodes d'astreinte des travailleurs à domicile qui sont obligés de répondre rapidement aux appels des employeurs doivent être considérées comme du «temps de travail» ⁽⁸⁾,
 - vu l'arrêt de la CJUE dans l'affaire C-55/18, selon lequel les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier ⁽⁹⁾,
 - vu le rapport de l'UNI Global Union intitulé «The Right to Disconnect: Best Practices» (Les bonnes pratiques en matière de droit à la déconnexion),
 - vu le paragraphe 17 de sa résolution du 10 octobre 2019 sur l'emploi et les politiques sociales de la zone euro ⁽¹⁰⁾,
 - vu l'article 5 de la décision du Parlement européen du 28 septembre 2005 portant adoption du statut des députés au Parlement européen ⁽¹¹⁾,
 - vu les articles 47 et 54 de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0246/2020),
- A. considérant qu'il n'existe actuellement aucune législation spécifique de l'Union sur le droit des travailleurs de se déconnecter des outils numériques, y compris des technologies de l'information et de la communication (TIC), à des fins professionnelles;
- B. considérant que la numérisation et la bonne utilisation des outils numériques ont procuré de nombreux avantages économiques et sociétaux aux employeurs et aux travailleurs, tels qu'une plus grande flexibilité et une plus grande autonomie, la possibilité d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la réduction des temps de trajet, mais qu'elles ont également entraîné des inconvénients donnant lieu à un certain nombre de problèmes éthiques, juridiques et liés à l'emploi, tels que l'intensification du travail et l'allongement du temps de travail, ce qui brouille les frontières entre travail et vie privée;
- C. considérant que le recours de plus en plus fréquent aux outils numériques à des fins professionnelles a donné naissance à une culture de «connexion en permanence», «toujours en ligne» ou «constamment disponible», qui peut avoir un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions de travail équitables, dont une juste rémunération, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale et la sécurité au travail et le bien-être, ainsi que sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en raison de

⁽⁶⁾ PE 642.847, juillet 2020; [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

⁽⁷⁾ Voir notamment les arrêts de la Cour de justice du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, point 93; du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, point 36; du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, point 27; du 21 février 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, point 66; et du 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, point 60.

⁽⁸⁾ Arrêt de la Cour de justice du 21 février 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, point 66.

⁽⁹⁾ Arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, point 60.

⁽¹⁰⁾ Textes adoptés de cette date, P9_TA(2019)0033.

⁽¹¹⁾ JO L 262 du 7.10.2005, p. 1.

Jeudi 21 janvier 2021

l'incidence disproportionnée de ces outils sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui sont généralement des femmes; que le passage au numérique devrait être guidé par le respect des droits de l'homme ainsi que des valeurs et droits fondamentaux de l'Union et avoir une incidence positive sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail;

- D. considérant que l'utilisation d'outils numériques pendant de longues périodes peut entraîner une baisse de la concentration ainsi qu'une surcharge cognitive et émotionnelle; que les manipulations répétitives monotones et une posture statique pendant de longues périodes peuvent entraîner des tensions musculaires et des troubles musculo-squelettiques; que le Centre international de recherche sur le cancer a classé le rayonnement radioélectrique comme potentiellement cancérigène; que les femmes enceintes courent le risque d'être particulièrement exposées au rayonnement radioélectrique;
- E. considérant que l'utilisation excessive de dispositifs technologiques peut aggraver des phénomènes tels que l'isolement, la dépendance à la technologie, la privation de sommeil, l'épuisement émotionnel, l'anxiété et l'épuisement professionnel; que, selon l'OMS, plus de 300 millions de personnes dans le monde souffrent de dépression et de troubles mentaux courants liés au travail et que, chaque année, 38,2 % de la population de l'Union souffre d'un trouble mental;
- F. considérant que les mesures prises dans le cadre de la crise provoquée par la COVID-19 ont changé la façon de travailler et ont démontré l'importance des solutions numériques, y compris l'utilisation de systèmes de travail à domicile par les entreprises, les travailleurs indépendants et les organes de l'administration publique, dans l'ensemble de l'Union; que, selon Eurofound, plus d'un tiers des travailleurs dans l'Union ont commencé à travailler à domicile pendant le confinement, contre 5 % avant la crise, et que le recours aux outils numériques à des fins professionnelles a considérablement augmenté; que, selon Eurofound, 27 % des personnes qui travaillent à domicile ont déclaré avoir travaillé pendant leur temps libre afin de satisfaire les exigences de travail ⁽¹²⁾; que le travail à distance et le télétravail ont pris de l'ampleur pendant la crise provoquée par la COVID-19 et devraient rester à un niveau plus élevé qu'avant ladite crise, voire augmenter encore;
- G. considérant que les femmes courent un risque particulièrement élevé de subir les conséquences économiques et sociales de la crise provoquée par la COVID-19 et qu'elles sont plus durement touchées par celles-ci, en raison de leur rôle prédominant ou encore traditionnel dans la réalisation des tâches domestiques et familiales; que l'augmentation du télétravail pendant la crise provoquée par la COVID-19 peut également représenter un risque plus élevé pour les jeunes et les personnes ayant des responsabilités familiales, comme les parents isolés, les familles avec enfants et les familles ayant des proches dépendants nécessitant des soins; que le travail et la vie privée en temps de télétravail, de distanciation sociale et de confinement doivent être bien équilibrés; que les aspects liés au genre devraient être abordés dans le contexte du droit à la déconnexion;
- H. considérant que le droit à la déconnexion est un droit fondamental qui fait partie intégrante des nouveaux schémas de travail dans cette nouvelle ère du numérique; que 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; que le droit à la déconnexion revêt une importance particulière pour les travailleurs les plus vulnérables et ceux qui ont des personnes à charge;
- I. considérant que les progrès technologiques ont ajouté un nouveau niveau de complexité au suivi et à la surveillance sur le lieu de travail; que l'utilisation de technologies numériques intrusives sur le lieu de travail n'est abordée et réglementée dans une certaine mesure que dans certains États membres; que l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) garantit «à toute personne le droit à la protection de ses données à caractère personnel»; que cette garantie a été appliquée par l'ensemble des juridictions nationales afin de protéger la vie privée des travailleurs dans le contexte de l'emploi; que l'article 8 de la CEDH et la mise en œuvre du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil (RGPD) ⁽¹³⁾ devraient garantir que les travailleurs reçoivent des informations adéquates sur l'étendue et la nature du suivi et de la surveillance et que les employeurs sont tenus de justifier les mesures prises et de minimiser leur incidence en déployant les méthodes les moins intrusives;
- J. considérant qu'il découle du rapport d'Eurofound que 27 % des personnes interrogées qui travaillent à domicile ont déclaré avoir travaillé pendant leur temps libre afin de satisfaire les exigences de travail;

⁽¹²⁾ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/blog/covid-19-unleashed-the-potential-for-telework-how-are-workers-coping>

⁽¹³⁾ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

Jeudi 21 janvier 2021

1. souligne que le recours aux outils numériques, y compris les TIC, à des fins professionnelles a renforcé la flexibilité en ce qui concerne le temps, le lieu et la manière dont le travail peut être effectué et dont les travailleurs peuvent être joints en dehors des heures de travail; relève qu'une bonne utilisation des outils numériques peut apporter une valeur ajoutée aux employeurs et aux travailleurs en permettant une plus grande liberté, indépendance et flexibilité pour mieux organiser le temps de travail et les tâches professionnelles, réduire le temps de trajet pour se rendre au travail et faciliter la gestion des obligations personnelles et familiales, et créer ainsi un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée; constate que les besoins des travailleurs diffèrent considérablement et souligne à cet égard l'importance de mettre en place un cadre clair qui favorise en même temps la flexibilité personnelle et la protection des droits des travailleurs;
2. relève qu'une connectivité permanente, combinée à des exigences professionnelles élevées et à une exigence croissante de pouvoir joindre les travailleurs à tout moment, peut avoir une incidence négative sur les droits fondamentaux des travailleurs, sur l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, ainsi que sur leur santé physique et mentale et sur leur bien-être;
3. observe qu'un enregistrement efficace des temps de travail peut contribuer au respect des durées de travail contractuelles; souligne que, si l'enregistrement des temps de travail est important pour garantir que les heures fixées et les limites légales ne sont pas dépassées, il convient de prêter attention à son efficacité, étant donné que seuls quelques États membres disposent de réglementations dans ce domaine;
4. note que de plus en plus d'éléments indiquent que la délimitation d'horaires de travail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, une certaine flexibilité dans l'organisation du temps de travail ainsi que des mesures actives d'amélioration du bien-être au travail ont notamment des effets positifs sur la santé physique et mentale des travailleurs, sur l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail et sur l'accroissement de la productivité du travail en raison de la réduction de la fatigue et du stress, sur l'augmentation de la satisfaction et de la motivation des salariés et sur la diminution des taux d'absentéisme ⁽¹⁴⁾;
5. constate qu'il importe d'utiliser les outils numériques à des fins professionnelles de manière appropriée et efficace, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, en veillant à éviter toute atteinte aux droits des travailleurs à des conditions de travail équitables, notamment à une rémunération équitable, à la limitation du temps de travail et à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail;
6. estime que les interruptions du temps libre des travailleurs et l'allongement de leurs horaires de travail peuvent accroître le risque d'heures supplémentaires non rémunérées, de fatigue professionnelle, de problèmes psychosociaux, mentaux et physiques, tels que l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel et le stress technologique, et peuvent avoir une incidence négative sur leur santé et leur sécurité au travail, leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et leur temps de repos;
7. prend acte des conclusions d'Eurofound qui montrent que les personnes qui travaillent régulièrement à domicile sont plus de deux fois plus enclines à travailler au-delà du maximum requis de 48 heures par semaine et risquent de se reposer moins que les 11 heures requises entre deux journées de travail que prévoit le droit de l'Union, par rapport aux personnes qui travaillent dans les locaux de leur employeur; souligne que près de 30 % de ces télétravailleurs affirment travailler pendant leur temps libre tous les jours ou plusieurs fois par semaine, contre moins de 5 % des personnes travaillant dans des bureaux, et que les télétravailleurs sont également plus enclins à avoir des horaires irréguliers; souligne que le nombre de travailleurs à domicile dans l'Union qui déclarent de longues heures de travail ou qui ne peuvent pas bénéficier du temps libre est en augmentation; note, en outre, que les télétravailleurs réguliers sont plus susceptibles de déclarer souffrir de stress lié au travail et de troubles du sommeil, de stress et d'exposition à la lumière des écrans d'ordinateur, et note que les autres effets sur la santé des télétravailleurs et des travailleurs «très mobiles» sont les maux de tête, la fatigue oculaire, l'anxiété et les troubles musculo-squelettiques; considère que le travail régulier à domicile peut avoir un impact négatif sur la santé physique des travailleurs, du fait que les lieux de travail créés ad hoc à domicile, ainsi que les ordinateurs portables et autres équipements TIC, peuvent ne pas répondre aux normes ergonomiques; invite la Commission et les États membres à améliorer la recherche et la collecte de données afin de procéder à une évaluation détaillée de ces problèmes; souligne qu'il est d'autant plus important de s'attaquer à ces problèmes que l'on prévoit une augmentation du télétravail à long terme;
8. souligne que le télétravail a contribué à préserver certains emplois et certaines entreprises pendant la crise provoquée par la COVID-19, mais rappelle qu'en raison de la combinaison entre de longues heures de travail et des exigences plus élevées, il peut également présenter des risques plus élevés pour les travailleurs, avec une incidence négative sur la qualité de leur temps de travail et l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, ainsi que sur leur santé physique et mentale; souligne que des difficultés particulières surgissent lorsque le travail n'est pas attaché à un lieu de travail déterminé, lorsque le lien avec le travail est constant et lorsque le travail déborde sur la vie familiale et privée;

⁽¹⁴⁾ Messenger, OIT, citation dans l'étude sur la valeur ajoutée européenne intitulée «The right to disconnect» (Le droit à la déconnexion), réalisée par l'unité de la valeur ajoutée européenne du Service de recherche du Parlement européen (PE 642.847, juillet 2020): [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

Jeudi 21 janvier 2021

9. souligne que le droit des travailleurs à la déconnexion est vital pour la protection de leur santé et de leur bien-être physique et mental et pour leur protection face aux risques psychologiques; réaffirme l'importance et les avantages de la mise en place d'évaluations des risques psychosociaux au niveau des entreprises privées et publiques, et rappelle qu'il importe de promouvoir la santé mentale et de prévenir les troubles mentaux sur le lieu de travail, en créant de meilleures conditions pour les travailleurs et pour les employeurs; fait observer que les comités d'hygiène et de sécurité établis par les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle positif en garantissant des évaluations des risques plus fréquentes et plus précises;

10. rappelle que, selon la législation actuelle et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les travailleurs ne sont pas tenus d'être constamment et sans interruption à la disposition de l'employeur et qu'il existe une différence entre le temps de travail, où un travailleur doit être à la disposition de l'employeur, et le temps libre, où un travailleur n'est pas tenu de rester à la disposition de l'employeur, et que le temps de garde représente du temps de travail; constate toutefois que le droit à la déconnexion n'est pas explicitement réglementé dans le droit de l'Union; rappelle que la situation varie considérablement d'un État membre à l'autre, un certain nombre d'États membres et les partenaires sociaux ayant pris des mesures pour réglementer, par voie législative, par des conventions collectives ou par les deux, l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles afin de procurer des garanties et une protection aux travailleurs et à leurs familles; invite la Commission et les États membres et encourage les partenaires sociaux à échanger les bonnes pratiques et à garantir une approche commune coordonnée des conditions de travail existantes sans nuire aux droits sociaux ou à la mobilité au sein de l'Union;

11. invite la Commission à évaluer et à examiner les risques de la non-protection du droit à la déconnexion;

12. invite les États membres et les employeurs à veiller à ce que les travailleurs soient informés de leur droit à la déconnexion et qu'ils puissent l'exercer;

13. rappelle les besoins spécifiques des différents secteurs et les disparités entre eux en ce qui concerne le droit à la déconnexion; invite la Commission à présenter, sur la base d'un examen approfondi, d'une évaluation appropriée et d'une consultation des États membres et des partenaires sociaux, une proposition de directive de l'Union relative aux normes et conditions minimales visant à garantir que les travailleurs puissent exercer de façon effective leur droit à la déconnexion et à réglementer l'utilisation des outils numériques existants et nouveaux à des fins professionnelles, tout en tenant compte de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, qui comprend des dispositions relatives à la connexion et à la déconnexion; rappelle que l'accord-cadre prévoit que les partenaires sociaux prennent des mesures de mise en œuvre au cours des trois prochaines années et qu'une proposition législative avant la fin de cette période de mise en œuvre méconnaîtrait le rôle des partenaires sociaux prévu par le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne; 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. invite la Commission à présenter un cadre législatif en vue d'établir des exigences minimales pour le travail à distance dans toute l'Union en veillant à ce que le télétravail ne nuise pas aux conditions d'emploi des télétravailleurs; souligne que ce cadre devrait préciser les conditions de travail, y compris la mise à disposition et l'utilisation des équipements tels que les outils numériques existants et nouveaux, ainsi que la responsabilité en la matière, et devrait garantir que ce travail est effectué à titre volontaire et que les droits, la charge de travail et les normes de performance des télétravailleurs sont équivalents à ceux de travailleurs comparables;

15. est d'avis que la nouvelle directive devrait préciser, compléter et respecter pleinement les exigences énoncées dans la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le droit au congé annuel payé, la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et la directive 89/391/CEE du Conseil sur la sécurité et la santé des travailleurs, et en particulier les exigences de ces directives qui concernent la durée maximale du travail et les périodes minimales de repos, les formules souples de travail et les obligations d'information, et qu'elle ne devrait pas avoir d'effet négatif sur les travailleurs; estime que la nouvelle directive devrait prévoir des solutions qui tiennent compte des modèles existants, du rôle des partenaires sociaux et des responsabilités des employeurs, et qui répondent aux besoins des travailleurs concernant l'aménagement de leur temps de travail lorsqu'ils utilisent des outils numériques; souligne l'importance fondamentale de la transposition, de la mise en œuvre et de l'application correctes des règles de l'Union et rappelle que l'acquis social et en matière d'emploi de l'Union s'applique pleinement à la transition numérique; invite la Commission et les États membres à veiller à la bonne exécution des règles par l'intermédiaire des autorités nationales d'inspection du travail;

Jeudi 21 janvier 2021

16. souligne que 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; souligne qu'il convient d'assurer une certaine autonomie, une certaine flexibilité et un certain respect de la souveraineté en matière de temps, selon lesquels les travailleurs doivent être autorisés à organiser leur temps de travail en fonction de leurs responsabilités personnelles, notamment la garde d'enfants ou les soins à un proche malade; souligne que l'augmentation de la connectivité sur le lieu de travail ne devrait pas entraîner de discrimination ou d'effets négatifs en matière de recrutement ou de promotion professionnelle;

17. souligne que les progrès des nouvelles possibilités technologiques, telles que l'intelligence artificielle, jouent un rôle essentiel dans l'aménagement du lieu de travail de demain et dans l'évaluation de l'efficacité du travail et ne devraient pas conduire à une utilisation déshumanisée des outils numériques ni susciter des inquiétudes quant au respect de la vie privée et à la collecte disproportionnée et illégale de données à caractère personnel, à la surveillance et au contrôle des travailleurs; souligne que les nouvelles formes d'espace de travail et les outils de surveillance de la performance du travail, qui permettent aux entreprises de suivre de près les activités des travailleurs, ne devraient pas être considérés comme une occasion de surveiller les travailleurs de manière systématique; invite les partenaires sociaux ainsi que les autorités de contrôle de la protection des données à veiller à ce que tous les outils de surveillance du travail ne soient utilisés que lorsque cela est nécessaire et proportionné et garantissent le droit à la vie privée du personnel et à l'autodétermination dans son travail; souligne que lorsque les travailleurs sont autorisés à utiliser les services de communication fournis par l'employeur également à des fins privées, l'employeur n'a pas le droit d'accéder aux métadonnées et au contenu des communications, et que les travailleurs doivent être formés et informés sur le traitement auquel leurs données seront soumises; rappelle que, dans les relations de travail, le consentement d'un travailleur au traitement de ses données à caractère personnel ne peut en principe pas être considéré comme donné librement et n'est donc pas valable, car il existe un déséquilibre évident en matière de pouvoir entre la personne concernée (travailleur) et le responsable du traitement (employeur);

18. réaffirme que le respect du temps de travail et sa prévisibilité sont considérés comme essentiels en vue de garantir la santé et la sécurité des travailleurs et de leurs familles dans l'Union;

19. souligne que la Commission, les États membres, les employeurs et les travailleurs doivent soutenir et encourager activement le droit à la déconnexion et prôner une approche efficace, raisonnée et équilibrée des outils numériques au travail, ainsi que des mesures de sensibilisation et des campagnes d'éducation et de formation relatives au temps de travail et au droit à la déconnexion; souligne l'importance d'une utilisation raisonnable des outils numériques, afin de garantir que le droit à la déconnexion et tous les autres droits destinés à protéger la santé mentale et physique des travailleurs sont effectivement mis en œuvre et s'établissent comme une composante active de la culture du travail dans l'Union;

20. souligne que 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 que les collègues devraient s'abstenir de contacter leurs collègues en dehors des heures de travail à des fins professionnelles; rappelle que le temps pendant lequel un travailleur est disponible ou joignable pour l'employeur constitue du temps de travail; souligne que, compte tenu de l'évolution du monde du travail, il est de plus en plus nécessaire que les travailleurs soient pleinement informés de leurs conditions de travail afin de mettre en œuvre le droit à la déconnexion, ces informations devant être données en temps utile et par écrit sous une forme aisément accessible aux travailleurs; estime que les employeurs doivent fournir aux travailleurs des informations suffisantes, y compris une déclaration écrite, énonçant le droit des travailleurs à la déconnexion, dans laquelle devraient figurer, au minimum, les modalités pratiques de la déconnexion des outils numériques à des fins professionnelles, y compris tout outil de contrôle ou de surveillance lié au travail, la manière dont le temps de travail est enregistré, l'évaluation de la santé et de la sécurité par l'employeur et les mesures de protection des travailleurs contre tout traitement défavorable et de mise en œuvre du droit de recours des travailleurs; réaffirme l'importance de l'égalité de traitement pour les travailleurs transfrontaliers, et invite les États membres et la Commission à veiller à ce que les travailleurs soient pleinement informés de leur droit à la déconnexion, y compris à l'étranger;

21. souligne le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et l'application effectives du droit à la déconnexion, conformément aux pratiques nationales, et qu'à ce titre il sera important de prendre en considération le travail qu'ils ont déjà pu effectuer en ce sens; estime que les États membres doivent veiller à ce que les travailleurs puissent exercer effectivement leur droit à la déconnexion, y compris au moyen de conventions collectives; invite les États membres à mettre en place des mécanismes précis et suffisants afin d'assurer un niveau minimal de protection, conformément au droit de l'Union, et le respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des travailleurs;

22. invite les États membres à veiller à ce que les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion soient protégés contre le risque de représailles ou d'autres répercussions négatives et à ce qu'il existe des mécanismes permettant de traiter les plaintes ou les violations du droit à la déconnexion;

Jeudi 21 janvier 2021

23. souligne que toutes les activités d'apprentissage et de formation professionnelle à distance doivent être considérées comme des activités professionnelles et qu'elles ne doivent pas être effectuées au cours d'heures supplémentaires ou de journées libres sans rémunération adéquate;
 24. insiste également sur l'importance de soutenir la formation individuelle destinée à améliorer les compétences informatiques de tous les travailleurs, notamment des personnes handicapées et des collègues plus âgés, afin de leur permettre de travailler de manière satisfaisante et efficace;
 25. demande à la Commission d'inclure le droit à la déconnexion dans sa nouvelle stratégie en matière de santé et de sécurité au travail, et d'élaborer expressément de nouvelles mesures et actions psychosociales dans le cadre de la santé et de la sécurité au travail;
 26. demande à la Commission de présenter, sur la base de l'article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, points a), b) et i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une proposition relative à un acte sur le droit à la déconnexion, suivant les recommandations figurant en annexe;
 27. estime que la proposition demandée n'a pas d'incidences financières;
 28. charge son Président de transmettre la présente résolution ainsi que les recommandations détaillées en annexe au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux parlements et aux gouvernements des États membres.
-

Jeudi 21 janvier 2021

ANNEXE À LA RÉOLUTION:
RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE

TEXTE DE LA PROPOSITION LÉGISLATIVE DEMANDÉE

Proposition de
DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL
sur le droit à la déconnexion

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, points a), b) et i),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen ⁽¹⁾,

vu l'avis du Comité des régions ⁽²⁾,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire ⁽³⁾,

Considérant ce qui suit:

- (1) En vertu de l'article 153, paragraphe 1, points a), b) et i), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines de l'amélioration du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, des conditions de travail et de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et du traitement dans le travail.
- (2) L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci après dénommée «Charte») prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, de même qu'à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. L'article 30 de la Charte prévoit le droit à la protection en cas de licenciement injustifié, et les articles 20 et 21 de la Charte prévoient respectivement l'égalité en droit et l'interdiction de toute discrimination. L'article 23 de la Charte dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.
- (3) Le socle européen des droits sociaux prévoit que, indépendamment du type et de la durée de leur relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, que la flexibilité nécessaire dont doivent bénéficier les employeurs pour s'adapter rapidement aux changements du contexte économique doit être assurée, qu'il convient de favoriser des formes de travail innovantes qui garantissent des conditions de travail de qualité et que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées, notamment en interdisant le recours abusif aux contrats atypiques (principe n° 5). Il prévoit en outre que les travailleurs ont le droit d'être informés par écrit, au début de la période d'emploi, au sujet de leurs droits et obligations découlant de la relation de travail (principe n° 7), que les partenaires sociaux sont consultés sur la conception et la mise en œuvre des politiques économiques, sociales et de l'emploi, conformément aux pratiques nationales (principe n° 8), que les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés et à des régimes de travail flexibles (principe n° 9) et que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de sécurité et de protection de la santé au travail, à un environnement de travail adapté à leurs besoins professionnels, qui leur permette de prolonger leur participation au marché du travail, et à la protection de leurs données à caractère personnel (principe n° 10).

⁽¹⁾ JO C...

⁽²⁾ JO C...

⁽³⁾ Position du Parlement européen...

Jeudi 21 janvier 2021

- (4) La présente directive tient compte des conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail en matière d'organisation du temps de travail, dont notamment la convention n° 1 sur la durée du travail (industrie) de 1919, la convention n° 30 sur la durée du travail (commerces et bureaux) de 1930, la recommandation n° 163 sur la négociation collective de 1981, la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 et la recommandation n° 165 qui l'accompagne, ainsi que la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019.
- (5) La présente directive tient compte également de la charte sociale européenne (révisée) du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996, et notamment son article 2 (droit à des conditions de travail équitables, y compris la durée du travail et les périodes de repos), son article 3 (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), son article 6 (droit de négociation collective) et son article 27 (droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement).
- (6) L'article 24 de la déclaration universelle des droits de l'homme dispose que toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés payés périodiques.
- (7) Les outils numériques permettent aux travailleurs de travailler de partout et à tout moment et peuvent, s'ils sont utilisés à bon escient, contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs en permettant à ceux-ci plus de souplesse dans l'organisation de leur vie privée. Toutefois, l'utilisation des outils numériques, y compris les TIC, à des fins professionnelles peut également avoir des effets préjudiciables, tels que l'allongement du temps de travail par l'incitation des travailleurs à travailler en dehors de leurs heures de travail, ainsi que l'augmentation de l'intensité du travail et le brouillage des frontières entre temps de travail et temps de loisirs. S'ils ne sont pas utilisés exclusivement pendant le temps de travail, ces outils numériques peuvent perturber la vie privée des travailleurs. Pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales non rémunérées, les outils numériques peuvent rendre particulièrement difficile la recherche d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Les femmes consacrent plus de temps que les hommes à ces responsabilités, travaillent moins d'heures dans des emplois rémunérés et peuvent abandonner complètement l'emploi.
- (8) Les outils numériques utilisés à des fins professionnelles peuvent créer une pression et un stress constants, avoir un impact préjudiciable sur la santé et le bien-être physique et mental des travailleurs et peuvent entraîner des maladies professionnelles psychosociales ou autres, telles que l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel, le stress technologique, les troubles du sommeil et les troubles musculo-squelettiques. Tous ces effets font peser une charge croissante sur les employeurs et les systèmes d'assurance sociale et aggravent les risques de violation du droit des travailleurs à des conditions de travail respectueuses de leur santé et de leur sécurité. Compte tenu des problèmes posés par l'utilisation en forte croissance des outils numériques à des fins professionnelles, des relations de travail atypiques et des modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, qui se solde par un stress supplémentaire lié au travail et l'effacement de la ligne de partage entre vie professionnelle et vie privée, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que les travailleurs puissent exercer leur droit à la déconnexion.
- (9) L'utilisation croissante des technologies numériques a transformé les modèles traditionnels de travail et a créé une culture de «connexion permanente» et du «toujours en ligne». Dans ce contexte, il importe de garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs, de conditions de travail équitables, y compris leur droit à une rémunération équitable et le respect de leur temps de travail, de leur santé et de leur sécurité, ainsi que de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- (10) Le droit à la déconnexion désigne le droit des travailleurs de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail en dehors du temps de travail au moyen d'outils numériques, tels que les appels téléphoniques, les courriels ou autres messages. Le droit à la déconnexion doit permettre aux travailleurs d'éteindre les outils liés au travail et de ne pas répondre aux demandes des employeurs en dehors du temps de travail sans risque de conséquences préjudiciables, telles que le licenciement ou d'autres mesures de rétorsion. En parallèle, il convient que les employeurs n'exigent pas des travailleurs qu'ils travaillent en dehors des heures de travail. Il convient que les employeurs ne favorisent pas une culture professionnelle du «toujours en ligne», dans laquelle les travailleurs qui renoncent à leur droit à la déconnexion sont clairement favorisés par rapport à ceux qui n'y renoncent pas. Il convient que les travailleurs qui signalent des situations où le droit à la déconnexion au travail n'est pas respecté ne soient pas pénalisés.

Jeudi 21 janvier 2021

- (11) Le droit à la déconnexion devrait s'appliquer à tous les travailleurs et à tous les secteurs, tant publics que privés, et devrait être appliqué de manière effective. L'objectif du droit à la déconnexion est de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ainsi que des conditions de travail équitables, y compris l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- (12) À l'heure actuelle, aucune législation de l'Union ne réglemente expressément le droit à la déconnexion et la législation dans ce domaine varie considérablement d'un État membre à l'autre. Toutefois, la directive 89/391/CEE du Conseil ⁽⁴⁾ et la directive 91/383/CEE du Conseil ⁽⁵⁾ visent à encourager l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs ayant une relation de travail à durée indéterminée, à durée déterminée ou intérimaire; la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁶⁾ fixe des règles minimales en matière de sécurité et de santé pour l'aménagement du temps de travail, notamment en ce qui concerne le nombre maximal d'heures de travail autorisé et les périodes minimales de repos à respecter; la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁷⁾ vise à améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible; et la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁸⁾ fixe des exigences minimales visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des travailleurs qui sont parents ou aidants.
- (13) Au titre de la directive 2003/88/CE, les travailleurs de l'Union ont droit à des conditions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. Dans ce contexte, ladite directive porte sur le repos journalier, les temps de pause, le repos hebdomadaire, la durée maximale hebdomadaire de travail, le congé annuel ainsi que sur certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail. Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), les services de garde, effectués par un travailleur selon le régime de la présence physique sur le lieu déterminé par son employeur, doivent être considérés «dans leur intégralité comme constituant des périodes de travail [...], indépendamment de la circonstance que, durant cette garde, l'intéressé n'exerce pas effectivement une activité professionnelle continue» ⁽⁹⁾, et que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation d'être joignable par son employeur doit être considéré comme «temps de travail» ⁽¹⁰⁾. Par ailleurs, la CJUE a interprété les périodes minimales de repos comme constituant «des règles du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé» ⁽¹¹⁾. Toutefois, la directive 2003/88/CE ne prévoit pas expressément de droit des travailleurs à la déconnexion, ni n'exige des travailleurs qu'ils soient joignables en dehors de leurs heures de travail, pendant les périodes de repos ou pendant d'autres périodes en dehors de leur temps de travail, mais elle prévoit le droit à des périodes de repos quotidien, hebdomadaire et annuel sans interruption pendant lesquelles le travailleur ne devrait pas être joignable. En outre, il n'existe aucune disposition explicite de l'Union qui octroie le droit à être indisponible à tout moment en dehors des heures de travail convenues (par contrat).
- (14) La CJUE a confirmé que les directives 89/391/CEE et 2003/88/CE imposent aux employeurs de mettre en place un système «objectif, fiable et accessible» permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ⁽¹²⁾.
- (15) Dans sa jurisprudence, la CJUE a établi des critères pour déterminer le statut d'un travailleur. L'interprétation que donne la CJUE de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente directive. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, tous les travailleurs, tant du secteur privé que du secteur public, y compris les travailleurs à la demande, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des «chèques», les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis, relèvent du champ d'application de la présente directive. Le recours abusif au statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontalières, est une forme de travail faussement déclaré qui est fréquemment associée au travail non déclaré. Il y a faux travail indépendant lorsqu'une personne, bien que

⁽⁴⁾ Directive 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 (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

⁽⁵⁾ Directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991 complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire (JO L 206 du 29.7.1991, p. 19).

⁽⁶⁾ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299 du 18.11.2003, p. 9).

⁽⁷⁾ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO L 186 du 11.7.2019, p. 105).

⁽⁸⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

⁽⁹⁾ Arrêt de la Cour de justice du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, point 93.

⁽¹⁰⁾ Arrêt de la Cour de justice du 21 février 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, point 66.

⁽¹¹⁾ Arrêt de la Cour de justice du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, point 38.

⁽¹²⁾ Arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, point 60.

Jeudi 21 janvier 2021

remplissant les conditions caractéristiques d'une relation de travail, est déclarée en tant que travailleur indépendant en vue d'éviter certaines obligations juridiques ou fiscales. Ces personnes devraient relever du champ d'application de la présente directive. La détermination de l'existence d'une relation de travail devrait être guidée par les faits relatifs à l'exécution effective du travail et non par la manière dont les parties décrivent la relation. Aux fins de la présente directive, le terme «travailleur» désigne tout travailleur engagé dans une relation de travail qui répond aux critères de la CJUE.

- (16) Au cours des dernières décennies, les contrats de travail standard ont diminué et la fréquence des régimes de travail atypiques ou souples a augmenté, en grande partie en raison du passage au numérique des activités économiques. Il existe une législation de l'Union sur certains types de travail atypique. La directive 97/81/CE du Conseil ⁽¹³⁾ met en œuvre l'accord-cadre entre les partenaires sociaux européens sur le travail à temps partiel et a pour objet d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel, d'améliorer la qualité du travail à temps partiel, de faciliter le développement du travail à temps partiel à titre volontaire et de contribuer à l'organisation souple du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs. La directive 1999/70/CE du Conseil ⁽¹⁴⁾ met en œuvre l'accord-cadre entre les partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée et a pour objet d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination et en prévenant les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁵⁾, adoptée à la suite de l'échec des partenaires sociaux européens à adopter un accord-cadre, a pour objet d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant l'égalité de traitement et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs, tout en tenant compte de la nécessité d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes souples de travail.
- (17) Les partenaires sociaux européens ont adopté des accords-cadres sur le télétravail en juillet 2002 et sur la numérisation en juin 2020. L'accord-cadre sur la numérisation prévoit des mesures éventuelles à convenir entre les partenaires sociaux en ce qui concerne les possibilités de connexion et de déconnexion des travailleurs avec le travail. L'évolution de la situation depuis l'adoption de l'accord-cadre sur le télétravail en 2002 a clairement rendu nécessaires une évaluation et un cadre juridique au niveau de l'Union s'agissant de certains des aspects de cet accord.
- (18) L'article 3, paragraphe 1, point a), et l'article 3, paragraphe 2, de la directive 2008/104/CE prévoient que la notion de «travailleur» est définie par le droit national. Toutefois, la CJUE a conclu que les critères établis dans sa jurisprudence constante doivent être appliqués pour déterminer si une personne a le statut de travailleur. En particulier, la circonstance «qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération» est déterminante, «la qualification juridique en droit national et la forme de cette relation, de même que la nature du lien juridique qui lie ces deux personnes, n'étant, à cet égard, pas déterminantes» ⁽¹⁶⁾.
- (19) Certains États membres ont pris des mesures pour réglementer le droit à la déconnexion pour les travailleurs qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles. D'autres États membres encouragent l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles sans aborder spécifiquement les risques; un troisième groupe d'États membres applique la législation générale à l'utilisation des outils numériques et un quatrième groupe ne dispose pas de législation spécifique ⁽¹⁷⁾. Une action à l'échelle de l'Union dans ce domaine permettrait d'établir des prescriptions minimales pour la protection de tous les travailleurs de l'Union qui utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, et en particulier de leurs droits fondamentaux en matière de conditions de travail équitables.
- (20) La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs en fixant des prescriptions minimales pour le droit à la déconnexion. La présente directive devrait être mise en œuvre d'une manière qui respecte pleinement les exigences prévues par les directives 89/391/CEE, 2003/88/CE, (EU) 2019/1152 et (UE) 2019/1158 et ne devrait avoir aucune répercussion préjudiciable pour les travailleurs.

⁽¹³⁾ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).

⁽¹⁴⁾ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

⁽¹⁵⁾ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327 du 5.12.2008, p. 9).

⁽¹⁶⁾ Arrêt de la Cour de justice du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, point 27.

⁽¹⁷⁾ Eurofound.

Jeudi 21 janvier 2021

- (21) 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 devraient pouvoir être convenues par les partenaires sociaux par voie de convention collective ou au niveau de l'entreprise-employeur. Il convient que les États membres veillent, par exemple par l'intermédiaire des autorités nationales de l'inspection du travail, à ce que les employeurs fournissent aux travailleurs une déclaration exposant ces modalités pratiques.
- (22) Il convient que les États membres veillent à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journaliser effectué par chaque travailleur, conformément à la jurisprudence de la CJUE, et notamment son arrêt du 14 mai 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18 ⁽¹⁸⁾.
- (23) Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux. Les États membres devraient aider les partenaires sociaux à adopter des conventions collectives pour mettre en œuvre la présente directive.
- (24) Il convient que les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, garantissent la participation effective des partenaires sociaux et favorisent et améliorent le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive. À cette fin, il convient que les États membres garantissent, après consultation des partenaires sociaux au niveau pertinent, l'adoption d'un ensemble minimal de conditions de travail qui permette aux travailleurs d'exercer leur droit à la déconnexion. Les États membres devraient pouvoir charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, afin qu'ils prévoient ou complètent l'ensemble minimal de conditions de travail susmentionné.
- (25) Il convient de ne prévoir des dérogations à l'obligation de mettre en œuvre le droit à la déconnexion que dans des circonstances exceptionnelles, telles que la force majeure ou d'autres situations d'urgence, et sous réserve que l'employeur fournisse à chaque travailleur concerné une motivation écrite justifiant la nécessité de la dérogation. Il convient que l'ensemble minimal de conditions de travail mettant en œuvre le droit à la déconnexion prévoit les critères permettant ces dérogations et fixe une compensation pour tout travail effectué en dehors du temps de travail. Il convient que cette compensation garantisse le respect de l'objectif général d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs.
- (26) Les travailleurs qui exercent leurs droits prévus par la présente directive devraient être protégés contre toute conséquence préjudiciable, y compris contre les licenciements et autres mesures de rétorsion. Ces travailleurs devraient également être protégés contre toute mesure discriminatoire, telle qu'une perte de revenus ou de la possibilité d'une promotion.
- (27) Les travailleurs devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate et rapide contre tout traitement défavorable résultant du fait qu'ils exercent ou cherchent à exercer les droits prévus par la présente directive, y compris le droit de recours ainsi que le droit d'engager une procédure administrative ou judiciaire pour assurer le respect de la présente directive.
- (28) Les États membres devraient fixer les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion établi dans la présente directive, conformément au droit national, aux conventions collectives nationales ou à la pratique nationale. Les États membres devraient mettre en place des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
- (29) La charge de la preuve pour établir qu'un licenciement ou un préjudice équivalent n'a pas eu lieu au motif qu'un travailleur a exercé ou cherché à exercer son droit à la déconnexion devrait incomber à l'employeur lorsqu'un travailleur a présenté, devant une juridiction ou une autre autorité compétente, des faits susceptibles de faire présumer que le travailleur a été licencié ou a subi d'autres effets préjudiciables pour de tels motifs.
- (30) La présente directive fixe des exigences minimales, laissant ainsi intacte la prérogative des États membres d'introduire ou de maintenir des dispositions plus favorables. La présente directive et sa mise en œuvre ne devraient pas constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le domaine relevant de la présente directive.
- (31) La Commission devrait examiner la mise en œuvre de la présente directive afin de surveiller et de garantir le respect de la présente directive. À cette fin, les États membres devraient présenter des rapports réguliers à la Commission.
- (32) Afin d'évaluer les effets de la présente directive, la Commission et les États membres sont encouragés à poursuivre leur coopération, avec l'aide de l'Autorité européenne du travail, afin de recueillir des statistiques et des données comparables sur la mise en œuvre des droits établis dans la présente directive.

⁽¹⁸⁾ Arrêt de la Cour de justice du 14 mai 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

Jeudi 21 janvier 2021

- (33) Étant donné que l'objectif de la présente directive, à savoir mettre en place des garanties appropriées pour l'application du droit à la déconnexion dans l'Union, ne peut pas être atteint de manière suffisante par les États membres, mais peut, en raison de sa dimension et de ses effets, l'être mieux au niveau de l'Union, celle-ci peut prendre des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

Objet et champ d'application

1. La présente directive fixe des exigences minimales pour permettre aux travailleurs qui utilisent des outils numériques, y compris les TIC, à des fins professionnelles, d'exercer leur droit à la déconnexion et pour garantir que les employeurs respectent le droit des travailleurs à la déconnexion. Elle s'applique à tous les secteurs, tant publics que privés, et à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut et de leur régime de travail.
2. La présente directive précise et complète les directives 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 et (UE) 2019/1158 aux fins mentionnées au paragraphe 1, sans préjudice des exigences fixées dans lesdites directives.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- 1) «déconnexion», 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;
- 2) «temps de travail», le temps de travail tel que défini à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE.

Article 3

Droit à la déconnexion

1. Les États membres veillent à ce que les employeurs prennent les mesures nécessaires pour fournir aux travailleurs les moyens d'exercer leur droit à la déconnexion.
2. Les États membres veillent à ce que les employeurs mettent en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, dans le respect du droit des travailleurs au respect de la vie privée et à la protection des données à caractère personnel. Les travailleurs peuvent demander et obtenir l'enregistrement de leurs temps de travail.
3. Les États membres veillent à ce que les employeurs mettent en œuvre le droit à la déconnexion d'une manière équitable, licite et transparente.

Article 4

Mesures de mise en œuvre du droit à la déconnexion

1. Les États membres veillent à ce que des modalités détaillées soient adoptées, après consultation des partenaires sociaux au niveau pertinent, pour permettre aux travailleurs d'exercer leur droit à la déconnexion et à ce que les employeurs mettent en œuvre ce droit d'une manière équitable et transparente. À cette fin, les États membres prévoient au moins les conditions de travail suivantes:
 - a) les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques à des fins professionnelles, y compris les éventuels outils de contrôle liés au travail;
 - b) le système de mesure du temps de travail;
 - c) des évaluations de la santé et de la sécurité, y compris des évaluations des risques psychosociaux, en ce qui concerne le droit à la déconnexion;
 - d) les critères permettant aux employeurs de déroger à leur obligation de mettre en œuvre le droit d'un travailleur à la déconnexion;
 - e) dans le cas d'une dérogation au titre du point d), les critères permettant de déterminer la façon dont il convient de calculer la compensation pour le travail effectué en dehors du temps de travail conformément aux directives 89/391/CEE, 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 et (UE) 2019/1158, ainsi qu'au droit national et aux pratiques nationales;

Jeudi 21 janvier 2021

- f) les mesures de sensibilisation, y compris la formation sur le lieu de travail, que doivent prendre les employeurs en ce qui concerne les conditions de travail visées au présent paragraphe.

Toute dérogation au titre du premier alinéa, point d), n'est prévue que dans des circonstances exceptionnelles, telles que la force majeure ou d'autres situations d'urgence, et sous réserve que l'employeur fournisse par écrit à chaque travailleur concerné une motivation justifiant la nécessité de la dérogation à chaque fois que la dérogation est invoquée.

2. Les États membres peuvent, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, charger les partenaires sociaux de conclure des conventions collectives au niveau national, régional, sectoriel ou de l'employeur qui prévoient ou complètent les conditions de travail visées au paragraphe 1.

3. Les États membres veillent à ce que les travailleurs ne relevant pas d'une convention collective en application du paragraphe 2 bénéficient d'une protection conformément à la présente directive.

Article 5

Protection contre les traitements défavorables

1. Les États membres veillent à ce que l'imposition de discriminations, de traitements moins favorables, de licenciements ou d'autres mesures défavorables par les employeurs au motif que des travailleurs ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion soit interdite.

2. Les États membres veillent à ce que les employeurs protègent les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable et de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.

3. Les États membres veillent à ce que, 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.

4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter une règle de la preuve plus favorable aux travailleurs.

5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'organisme compétent.

6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si les États membres en disposent autrement.

Article 6

Droit de recours

1. Les États membres veillent à ce que les travailleurs dont le droit à la déconnexion a été enfreint aient accès à un système de règlement des litiges rapide, efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.

2. Les États membres peuvent donner aux organisations syndicales ou autres représentants des travailleurs, au nom ou à l'appui des travailleurs et avec leur approbation, la possibilité d'engager des procédures administratives dans le but de garantir le respect ou l'application de la présente directive.

Article 7

Obligation d'information

Les États membres veillent à ce que les employeurs fournissent par écrit à chaque travailleur des informations claires, suffisantes et adaptées sur son droit à la déconnexion, y compris une déclaration indiquant les conditions de toute convention collective ou autre accord applicable. Ces informations comprennent au moins les éléments suivants:

- a) les modalités pratiques de déconnexion des outils numériques à des fins professionnelles, y compris les éventuels outils de contrôle liés au travail, visées à l'article 4, paragraphe 1, point a);
- b) le système de mesure du temps de travail, visé à l'article 4, paragraphe 1, point b);
- c) les évaluations de la santé et de la sécurité effectuées par l'employeur en ce qui concerne le droit à la déconnexion, y compris les évaluations des risques psychosociaux, visées à l'article 4, paragraphe 1, point c);

Jeudi 21 janvier 2021

- d) les critères permettant de déroger à l'obligation faite aux employeurs de mettre en œuvre le droit à la déconnexion et tout critère permettant de déterminer la compensation pour le travail effectué en dehors du temps de travail, visés à l'article 4, paragraphe 1, points d) et e);
- e) les mesures de sensibilisation adoptées par l'employeur, y compris la formation sur le lieu de travail, visées à l'article 4, paragraphe 1, point f);
- f) les mesures de protection des travailleurs contre les traitements défavorables, conformément à l'article 5;
- g) les mesures de mise en œuvre du droit de recours des travailleurs, conformément à l'article 6.

Article 8

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive ou des dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui entrent dans le champ d'application de la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Les sanctions ainsi prévues sont efficaces, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces règles et mesures à la Commission au plus tard le ... [deux ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive] et lui notifient sans retard toute modification ultérieure les concernant.

Article 9

Niveau de protection

1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.
2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.
3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.

Article 10

Rapports, évaluation et révision du droit à la déconnexion

1. Au plus tard le ... [cinq ans après l'entrée en vigueur de la présente directive] et tous les deux ans par la suite, les États membres présentent à la Commission un rapport sur toutes les informations pertinentes concernant la mise en œuvre et l'application pratiques de la présente directive, ainsi que des indicateurs d'évaluation des pratiques de mise en œuvre du droit à la déconnexion, en indiquant les points de vue respectifs des partenaires sociaux nationaux.
2. Sur la base des informations fournies par les États membres au titre du paragraphe 1, la Commission, avant le ... [six ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente directive] et tous les deux ans par la suite, soumet au Parlement européen et au Conseil un rapport sur la mise en œuvre et l'application de la présente directive et examine la nécessité d'adopter des mesures supplémentaires, y compris, le cas échéant, des modifications à la présente directive.

Article 11

Transposition

1. Au plus tard le ... [deux ans après l'entrée en vigueur de la présente directive], les États membres adoptent et publient les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Ils appliquent ces dispositions à partir du ... [trois ans après la date d'entrée en vigueur de la présente directive].

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Dès l'entrée en vigueur de la présente directive, les États membres veillent à ce que la Commission soit informée, en temps utile pour pouvoir présenter ses observations, des projets de dispositions législatives, réglementaires ou administratives qu'ils envisagent d'adopter dans le domaine relevant de la présente directive.

Jeudi 21 janvier 2021

3. Conformément à l'article 153, paragraphe 3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, les États membres peuvent charger les partenaires sociaux, à leur demande conjointe, de la mise en œuvre de la présente directive, pour autant qu'ils veillent au respect des dispositions de la présente directive.

Article 12

Données à caractère personnel

Les employeurs procèdent au traitement des données à caractère personnel conformément à l'article 4, paragraphe 1, points a) et b), de la présente directive uniquement aux fins de l'enregistrement du temps de travail d'un travailleur donné. Ils ne traitent pas ces données à d'autres fins. Tout traitement de données à caractère personnel est conforme au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil ⁽¹⁹⁾ et à la directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁰⁾.

Article 13

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Article 14

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à ...,

Par le Parlement européen

Le président

Par le Conseil

Le président

⁽¹⁹⁾ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1).

⁽²⁰⁾ Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques (directive vie privée et communications électroniques), (JO L 201 du 31.7.2002, p. 37).