



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.070/1
van 20 april 2022

avis 71.070/1
du 20 avril 2022

over

sur

een wetsvoorstel 'tot wijziging
van de arbeidswet van
16 maart 1971, met het oog op
het instellen van een echt recht
om offline te zijn' (*Parl.St.*,
Kamer, 2021-22,
nr. 55-2307/001)

une proposition de loi
'modifiant la loi du
16 mars 1971 sur le travail
visant à créer un véritable droit
à la déconnexion' (*Doc. Parl.*,
Chambre, 2021-22,
n° 55-2307/001)

Op 17 februari 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Voorzitster van de Kamer van volksvertegenwoordigers verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een wetsvoorstel ‘tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, met het oog op het instellen van een echt recht om offline te zijn’ (*Parl.St.*, Kamer, 2021-22, nr. 55-2307/001).

Het voorstel is door de eerste kamer onderzocht op 31 maart 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Astrid TRUYENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 april 2022.

*

Le 17 février 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Présidente de la Chambre des représentants à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur une proposition de loi ‘modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail visant à créer un véritable droit à la déconnexion’ (*Doc. Parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2307/001).

La proposition a été examinée par la première chambre le 31 mars 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Astrid TRUYENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 avril 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET WETSVOORSTEL

2. Het om advies voorgelegde voorstel van wet strekt tot het aanvullen van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, met een tweede lid waarin wordt bepaald dat de werknemer tijdens de minimale rusttijd, bedoeld in het eerste lid van die paragraaf, het recht heeft om offline te zijn, hetgeen voor hem de waarborg inhoudt om de digitale communicatiemiddelen niet te gebruiken voor professionele doeleinden en waarbij de werkgever dit recht in acht dient te nemen.

Er wordt geen afbreuk gedaan aan de bevoegdheid van de werkgever om met toepassing van artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 ‘betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie’ een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen te organiseren op basis waarvan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk aan de werkgever voorstellen kan formuleren en adviezen kan uitbrengen (artikel 2 van het wetsvoorstel).

Zoals in de toelichting bij het wetsvoorstel wordt verduidelijkt, bestaat de toevoeging aan het reeds met toepassing van artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 mogelijke overleg inzake deconnectie erin dat in een eigenlijk recht op deconnectie² wordt voorzien dat wordt verankerd in de arbeidswet van 16 maart 1971 en dat er, ingeval van inbreuken door de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, op het bepaalde in het voorgestelde artikel 38ter, § 1, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 inzake het recht van werknemers om offline te zijn, aanleiding kan bestaan tot het toepassen van de sanctionering die wordt beschreven in artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek (artikel 3 van het wetsvoorstel).

¹ Aangezien het gaat om een voorstel van wet wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Zie voor een algemene bespreking van de problematiek inzake deconnectie onder meer B. TOMBEUR, “Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress”, in B. TOMBEUR, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2018, 17-101; K. REYNIERS, “Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?”, *TSR* 2019, 87-109. Het “recht op deconnectie” of het “recht om offline te zijn” krijgt inhoudelijk niet steeds een eenduidige invulling. De onduidelijkheid die daaruit voortvloeit wordt in de hand gewerkt doordat voor het begrip inzake “deconnectie”, vooral in het Nederlands, een gedifferentieerde terminologie wordt gebruikt, zoals bijvoorbeeld “het recht om offline te zijn” (zie het voorliggende wetsvoorstel), het “recht op deconnectie” (zie de bepalingen van hoofdstuk 9 van het voorontwerp van wet ‘houdende diverse arbeidsbepalingen’, dat het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.165/1) of “het afmeldingsrecht” (zie onder meer het wetsvoorstel ‘betreffende het afmeldingsrecht’, zoals dit het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.071/1, *Parl.St.* Kamer, 2020-21, nr. 55-1636/001). In de Franse tekst wordt in de voornoemde documenten telkens melding gemaakt van “le droit à la déconnexion”.

ALGEMENE OPMERKINGEN

3. Er dient bij de voorgestelde maatregelen rekening mee te worden gehouden dat het beoogde recht om offline te zijn het voorwerp uitmaakt van diverse andere wetgevende initiatieven waarop de voorgestelde regeling zo nodig zal moeten worden afgestemd.³

4.1. De indieners van het wetsvoorstel opteren ervoor om artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, aan te vullen met een tweede lid. Het huidige artikel 38ter, § 1, luidt: “De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust”.

De keuze voor de voorgestelde aanvulling van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft een aantal gevolgen waaromtrent de vraag kan rijzen of deze wel degelijk zijn gewild door de indieners van het wetsvoorstel.

4.2. Zo waarborgt artikel 38ter, § 1, bij wet de minimale rusttijd waarover werknemers in beginsel moeten beschikken. Die minimumgrens vormt echter geen omschrijving van de “vrije tijd” waarover de werknemer beschikt, namelijk de tijd die geen arbeidstijd is. Dat blijkt overigens ook uit paragraaf 3 van dat artikel, op grond waarvan de rusttijd toegekend krachtens paragraaf 1 in beginsel bovenop de zondagsrust komt. De duur van de reële rusttijd zal verder ook afhangen van onder meer de voltijdse of deeltijdse tewerkstelling en het werkrooster.

Indien het de bedoeling is om gedurende de gehele rusttijd van de werknemer een “recht om offline te zijn” in te stellen, wordt die doelstelling bijgevolg niet bewerkstelligd.

Indien het daarentegen de bedoeling is om dat recht enkel te waarborgen gedurende “ten minste elf opeenvolgende uren”, hetgeen tot gevolg zou hebben dat er geen “recht om offline te zijn” geldt tijdens de rest van de rusttijd, is niet duidelijk op welke periodes dat recht al dan niet van toepassing is.

4.3. Het opnemen van het “recht om offline te zijn” in artikel 38ter, § 1, heeft tot gevolg dat ervan kan worden afgeweken in de in paragraaf 2 van dat artikel opgesomde gevallen. Het is niet duidelijk of dat effectief de bedoeling is van de indieners van het voorstel.

Hetzelfde geldt voor het gegeven dat het toepassingsgebied van artikel 38ter wordt beperkt door artikel 3 van de arbeidswet, op grond waarvan onder meer hoofdstuk III, afdeling 6 (“Rusttijden”), niet van toepassing is op, onder andere, “de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden”.⁴

4.4. Het verdient in het licht van de voorgaande vragen en opmerkingen aanbeveling om daaraan de nodige aandacht te besteden in de loop van de verdere parlementaire behandeling.

³ Zie onder meer de wetgevende initiatieven waarvan in de vorige voetnoot melding wordt gemaakt.

⁴ Artikel 3, § 3, 1°, van de arbeidswet van 16 maart 1971. Zie over die categorie van werknemers het koninklijk besluit van 10 februari 1965 ‘tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectors van ’s lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur’.

5. Er zou geen onzekerheid mogen bestaan over de exacte draagwijdte van het “recht om offline te zijn”.

Zo rijst onder meer de vraag of het betrokken begrip elke vorm van bereikbaarheid uitsluit. Aangezien in de voorgestelde bepaling wordt geëxpliciteerd dat aan de werknemer “het recht [wordt] gewaarborgd de digitale communicatiemiddelen niet te gebruiken voor professionele doeleinden” houdt dit strikt genomen in dat de werkgever moet afzien van elke (digitale) communicatie met de werknemer buiten de werkuren. Het is niet duidelijk hoe een dergelijke regeling bijvoorbeeld moet of kan worden toegepast in het geval van wachtdiensten.⁵

Mogelijk kan wat dit betreft enige inspiratie worden gevonden in het bij het koninklijk besluit van 2 december 2021⁶ ingevoegde artikel 7bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 ‘houdende het statuut van het rijkspersoneel’, dat onder meer voorschrijft dat de “Rijksambtenaar (...) enkel [kan] 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”.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

6. Het opschrift van het wetsvoorstel is onvolledig omdat erin uitsluitend melding wordt gemaakt van de wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, maar niet van de wijziging van het Sociaal Strafwetboek. Dit kan worden verholpen door de redactie van het opschrift van het wetsvoorstel aan te passen als volgt:

“Wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van het Sociaal Strafwetboek, met het oog op het instellen van een recht om offline te zijn”.

In het tekstvoorstel is de vermelding van het woord “echt” weggelaten aangezien het gebruik van dergelijk woord niet goed thuis hoort in een normatieve tekst en de mate waarin een “recht” wordt gerealiseerd voortvloeit uit de voorstelde maatregelen. Bovendien biedt de toelichting bij het wetsvoorstel voldoende gelegenheid voor de indieners ervan om te verduidelijken waarom zij van mening zijn dat met het wetsvoorstel een “echt” recht om offline te zijn wordt ingevoerd.

⁵ De periode gedurende dewelke een werknemer wachtdiensten uitoefent moet immers niet in alle gevallen worden beschouwd als arbeidstijd. Zie o.m. Cass. 21 juni 2021, S.19.0071.F; HvJ 9 september 2021, C-107/19, *XR t. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*, ov. 28-36.

⁶ Koninklijk besluit van 2 december 2021 ‘tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel betreffende het disconnectierecht’.

Artikel 3

7. Artikel 3 van het wetsvoorstel strekt ertoe om de miskenning van het voorgestelde artikel 38, § 1, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 door de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber toe te voegen aan de situaties die worden gesanctioneerd op grond van artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek. Die bepaling betreft inbreuken op de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ en de uitvoeringsbesluiten ervan.

De schending van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 met betrekking tot de arbeids- en de rusttijden worden evenwel geregeld in boek 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, van het Sociaal Strafwetboek, dat de artikelen 138 tot 146 omvat.

Het zou meer in lijn liggen met de systematiek van het Sociaal Strafwetboek en de door de indieners van het wetsvoorstel gekozen werkwijze (onder voorbehoud van hetgeen onder nr. 4 is opgemerkt) om het geval van de niet-naleving van het voorgestelde lid van artikel 38ter, § 1, van de arbeidswet, te integreren in die afdeling.⁷

In het andere geval moet, rekening houdend met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, kunnen worden verantwoord waarom specifiek voor de regeling inzake het “recht om offline te zijn” een andere sanctieregeling wordt gehanteerd. Daarbij moet worden opgemerkt dat artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek niet alleen een hogere sanctie voorschrijft dan de artikelen 138 tot 146 van hetzelfde wetboek, maar ook dat het niveau van de sanctie wordt verhoogd tot een sanctie van niveau 4 wanneer de inbreuk gezondheidsschade of een arbeidsongeval tot gevolg heeft gehad voor de werknemer. Bovendien wordt in artikel 127 van het Sociaal Strafwetboek vermeld dat de rechter de straffen bepaald in de artikelen 106 (exploitatieverbod en bedrijfssluiting) en 107 (beroepsverbod en bedrijfssluiting) kan uitspreken. Het voorgaande is niet het geval voor de inbreuken met betrekking tot de arbeids- en rusttijden.

8. Onder voorbehoud van de opmerking onder nr. 7 moet in het voorgestelde artikel 127, eerste lid, 3°, van het Sociaal Strafwetboek, worden verwezen naar “artikel 38ter, § 1, tweede lid,” in plaats van naar “artikel 38ter, tweede lid,” van de arbeidswet van 16 maart 1971.

*

⁷ De voorgestelde regeling beoogt weliswaar ook het welzijn van de werknemers te beschermen, maar dat geldt in beginsel ook voor de wetbepalingen inzake de arbeids- en rusttijden.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE LA PROPOSITION DE LOI

2. La proposition de loi soumise pour avis a pour objet de compléter l'article 38^{ter}, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' par un alinéa 2 qui dispose que durant la période minimale de repos visée à l'alinéa 1^{er} de ce paragraphe, le travailleur a droit à la déconnexion, ce qui lui garantit le droit à la non-utilisation de moyens de communication digitaux à des fins professionnelles, droit auquel doit se conformer l'employeur.

Il n'est pas porté atteinte à la compétence de l'employeur d'organiser, en application de l'article 16 de la loi du 26 mars 2018 'relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale', une concertation au sujet de la déconnexion du travail et de l'utilisation des moyens de communication digitaux, sur la base de laquelle le Comité pour la Prévention et la Protection au travail peut formuler des propositions et émettre des avis à l'employeur (article 2 de la proposition de loi).

Comme le précisent les développements de la proposition de loi, l'ajout à la concertation en matière de déconnexion, déjà possible en application de l'article 16 de la loi du 26 mars 2018, consiste à prévoir un véritable droit à la déconnexion ² qui soit ancré dans la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' et que les infractions quant au droit à la déconnexion du travailleur commises par l'employeur, son préposé ou son mandataire au prescrit de l'article 38^{ter}, § 1^{er}, alinéa 2, proposé, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail', puissent donner lieu à l'application des sanctions décrites à l'article 127 du Code pénal social (article 3 de la proposition de loi).

¹ S'agissant d'une proposition de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité avec les normes supérieures.

² Pour une discussion générale de la problématique relative à la déconnexion, voir notamment B. TOMBEUR, « Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress », in B. Tombeur, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?*, Malines, Wolters Kluwer, 2018, 17-101; K. REYNIERS, « Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress? », *TSR* 2019, 87-109. Le « droit à la déconnexion » n'a pas toujours un contenu univoque. Le manque de clarté qui en résulte est exacerbé par le fait qu'une terminologie différenciée est employée pour la notion de « déconnexion », essentiellement en néerlandais, comme, par exemple, « het recht om offline te zijn » (voir la proposition de loi à l'examen), « het recht op deconnectie » (voir les dispositions du chapitre 9 de l'avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail', qui fait l'objet de la demande d'avis 71.165/1) ou « het afmeldingsrecht » (voir notamment la proposition de loi 'sur le droit à la déconnexion', telle qu'elle fait l'objet de la demande d'avis 71.071/1, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 55-1636/001). Dans les documents précités, le texte français fait chaque fois état du « droit à la déconnexion ».

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3. Les mesures proposées doivent tenir compte du fait que le droit à la déconnexion visé fait l'objet de diverses autres initiatives législatives, sur lesquelles le régime proposé devra s'aligner le cas échéant ³.

4.1. Les auteurs de la proposition de loi choisissent de compléter l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' par un alinéa 2. L'article 38ter, § 1^{er}, actuel s'énonce comme suit : « Les travailleurs ont droit, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, entre la cessation et la reprise du travail, à une période minimale de repos de onze heures consécutives ».

Le choix de la proposition de compléter l'article 38ter, § 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' a un certain nombre d'effets dont on peut se demander s'ils ont réellement été voulus par les auteurs de la proposition de loi.

4.2. Ainsi, l'article 38ter, § 1^{er}, garantit par la loi le temps de repos minimal dont les travailleurs doivent en principe disposer. Ce seuil minimal ne constitue cependant pas une définition du « temps libre » dont dispose le travailleur, à savoir le temps qui n'est pas du temps de travail. C'est ce qui ressort d'ailleurs également du paragraphe 3 de cet article, conformément auquel l'intervalle de repos accordé en vertu du § 1^{er} s'ajoute en principe au repos dominical. La durée du temps de repos réel dépendra également, entre autres, de l'occupation à temps plein ou à temps partiel et de l'horaire de travail.

Si l'intention est d'instaurer un « droit à la déconnexion » pendant tout le temps de repos du travailleur, cet objectif n'est par conséquent pas réalisé.

Si, par contre, l'intention est de garantir ce droit uniquement pendant « une période minimale (...) de onze heures consécutives », ce qui impliquerait qu'aucun « droit à la déconnexion » ne s'applique pendant le reste du temps de repos, on n'aperçoit pas clairement à quelles périodes ce droit s'applique ou non.

4.3. L'insertion du « droit à la déconnexion » dans l'article 38ter, § 1^{er}, a pour effet qu'il peut y être dérogé dans les cas énumérés au paragraphe 2 de cet article. On n'aperçoit pas clairement si telle est effectivement l'intention des auteurs de la proposition.

Il en va de même pour le fait que le champ d'application de l'article 38ter est limité par l'article 3 de la loi sur le travail, en vertu duquel le chapitre III, section 6 (« Intervalles de repos »), entre autres, n'est pas applicable notamment aux « travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance » ⁴.

³ Voir notamment les initiatives législatives mentionnées dans la note de bas de page précédente.

⁴ Article 3, § 3, 1^o, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail'. Concernant cette catégorie de travailleurs, voir l'arrêté royal du 10 février 1965 'désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail'.

4.4. À la lumière des questions et observations qui précèdent, il est recommandé d'accorder l'attention requise à ce sujet dans la suite de la procédure parlementaire.

5. Il ne devrait y avoir aucune incertitude quant à la portée exacte du « droit à la déconnexion ».

Ainsi, la question se pose notamment de savoir si la notion concernée exclut toute forme de joignabilité. La circonstance que la disposition proposée précise que le travailleur se voit garantir « le droit à la non-utilisation de moyens de communication digitaux à des fins professionnelles » implique au sens strict que l'employeur doit renoncer à toute communication (numérique) avec le travailleur en dehors des heures de travail. On n'aperçoit pas clairement comment un tel régime doit ou peut être appliqué dans le cas, par exemple, de services de garde ⁵.

À ce sujet, on peut éventuellement s'inspirer de l'article 7bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 'portant le statut des agents de l'État', inséré par l'arrêté royal du 2 décembre 2021 ⁶, qui prescrit notamment que « [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 ».

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

6. L'intitulé de la proposition de loi est incomplet car il mentionne exclusivement la modification de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail', et non la modification du Code pénal social. On y remédiera en adaptant la rédaction de l'intitulé de la proposition de loi comme suit :

« Proposition de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail et le Code pénal social, en vue de créer un droit à la déconnexion ».

La mention du mot « véritable » est omise dans la proposition de texte dès lors que l'utilisation d'un tel mot n'a pas vraiment sa place dans un texte normatif et que la mesure dans laquelle un « droit » est réalisé découle des mesures proposées. En outre, les développements de la proposition de loi offrent suffisamment l'occasion à ses auteurs d'expliquer pourquoi ils estiment que la proposition de loi crée un « véritable » droit à la déconnexion.

⁵ En effet, la période durant laquelle un travailleur effectue des services de garde ne doit pas être considérée dans tous les cas comme du temps de travail. Voir, e.a., Cass., 21 juin 2021, S.19.0071.F; C.J.U.E., 9 septembre 2021, C-107/19, *XR c. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*, cons. 28-36.

⁶ Arrêté royal du 2 décembre 2021 'modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État concernant le droit à la déconnexion'.

Article 3

7. L'article 3 de la proposition de loi vise à ajouter la méconnaissance de l'article 38, § 1^{er}, alinéa 2, proposé, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' par l'employeur, son préposé ou son mandataire aux situations sanctionnées sur la base de l'article 127 du Code pénal social. Cette disposition concerne les infractions à la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' et ses arrêtés d'exécution.

La violation des dispositions de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail' relatives aux temps de travail et de repos est toutefois réglée dans le livre 2, chapitre 2, section 1^{re}, du Code pénal social, qui comprend les articles 138 à 146.

Il serait davantage conforme à la systématique du Code pénal social et à la méthode choisie par les auteurs de la proposition de loi (sous réserve des observations formulées au point 4) d'intégrer le cas du non-respect de l'alinéa proposé de l'article 38^{ter}, § 1^{er}, de la loi sur le travail dans cette section ⁷.

Dans le cas contraire, compte tenu des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, il faut pouvoir justifier pourquoi un autre régime de sanction est appliqué spécifiquement au régime en matière de « droit à la déconnexion ». À cet égard, on observera non seulement que l'article 127 du Code pénal social prescrit une sanction plus sévère que celle prévue par les articles 138 à 146 du même code, mais aussi que le niveau de la sanction est relevé à une sanction de niveau 4 lorsque l'infraction a eu comme conséquence des ennuis de santé ou un accident du travail pour le travailleur. Par ailleurs, l'article 127 du Code pénal social mentionne que le juge peut prononcer les peines prévues aux articles 106 (l'interdiction d'exploiter et la fermeture de l'entreprise) et 107 (l'interdiction professionnelle et la fermeture de l'entreprise). Tel n'est pas le cas pour les infractions relatives aux temps de travail et de repos.

8. Sous réserve des observations formulées au point 7, l'article 127, alinéa 1^{er}, 3^o, proposé, du Code pénal social doit viser « l'article 38^{ter}, § 1^{er}, alinéa 2, » au lieu de « l'article 38^{ter}, alinéa 2, » de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail'.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Astrid TRUYENS

Marnix VAN DAMME

⁷ Si le régime proposé vise bien à protéger également le bien-être des travailleurs, tel est, en principe, aussi le cas des dispositions légales en matière de temps de travail et de repos.