



**2019/2181(INL)**

28.7.2020

# PROJET DE RAPPORT

contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion  
(2019/2181(INL))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Alex Agius Saliba

(Initiative – article 47 du règlement intérieur)

(Auteur de la proposition: Alex Agius Saliba)

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN .....	3
ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉOLUTION: RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE .....	8
EXPOSÉ DES MOTIFS .....	21

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

### contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))

*Le Parlement européen,*

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu l'article 153, paragraphe 2, point b), du traité FUE, en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, points a), b) et i), du traité FUE,
- 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<sup>1</sup>,
- 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<sup>2</sup>,
- 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<sup>3</sup>,
- 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<sup>4</sup>,
- 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<sup>5</sup>,
- vu les articles 23 et 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après «la charte»),
- vu le socle européen des droits sociaux, et notamment ses principes n<sup>os</sup> 5, 7, 8, 9 et 10,
- vu les conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT), en particulier la convention n<sup>o</sup> 1 sur la durée du travail (industrie) de 1919, la recommandation n<sup>o</sup> 163 sur la négociation collective de 1981, la convention n<sup>o</sup> 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981 et la recommandation n<sup>o</sup> 165 qui l'accompagne,
- vu l'article 24 de la déclaration universelle des droits de l'homme,

---

<sup>1</sup> JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

<sup>2</sup> JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

<sup>3</sup> JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

<sup>4</sup> JO L 186 du 11.7.2019, p. 105.

<sup>5</sup> JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

- vu l'étude sur la valeur ajoutée européenne intitulée «The right to disconnect»<sup>6</sup> (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 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<sup>7</sup>,
  - 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<sup>8</sup>,
  - vu l'article 5 de la décision du Parlement européen du 28 septembre 2005 portant adoption du statut des députés au Parlement européen<sup>9</sup>,
  - vu les articles 47 et 54 de son règlement intérieur,
  - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A9-0000/2020),
- 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 le passage au numérique a apporté de nombreux avantages aux employeurs et aux travailleurs, mais aussi des inconvénients, en ce sens qu'il peut intensifier le travail, allonger le temps de travail et renforcer le caractère imprévisible des horaires de travail, ce qui rend plus floues les frontières entre vie professionnelle 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» ou «toujours en ligne» qui peut avoir un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des travailleurs, les conditions de travail équitables, dont une juste rémunération, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et la santé et la sécurité au travail, ainsi que sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en raison de l'incidence disproportionnée de ces outils sur les travailleurs ayant des

<sup>6</sup> 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)

<sup>7</sup> 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 21 février 2018, Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, point 66; du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, point 36; du 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, point 60; et du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrländklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, point 27.

<sup>8</sup> Textes adoptés de cette date, P9\_TA(2019)0033.

<sup>9</sup> JO L 262 du 7.10.2005, p. 1.

responsabilités familiales, qui sont généralement des femmes;

- D. considérant que les mesures prises dans le cadre de la crise de la COVID-19 ont changé la façon de travailler; que 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;
- E. considérant que le droit à la déconnexion devrait être un droit fondamental et un objectif de politique sociale majeur en vue de garantir la protection des droits de tous les travailleurs dans la nouvelle ère numérique;
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;
  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 ainsi que sur leur santé physique et mentale et sur leur bien-être;
  3. note que de plus en plus d'éléments indiquent que la réduction des horaires de travail longs et réguliers a 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<sup>10</sup>;
  4. constate qu'il importe d'utiliser les outils numériques à des fins professionnelles de manière appropriée et efficace, 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 l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail;
  5. estime que les interruptions du temps de travail augmentent le risque d'heures supplémentaires non rémunérées, qu'elles ont une incidence négative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qu'elles empêchent les travailleurs de se remettre correctement et qu'elles augmentent le risque de problèmes psychosociaux et physiques, tels que l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel;
  6. prend acte des conclusions d'Eurofound qui montrent que les personnes qui travaillent à domicile sont plus enclines à travailler plus longtemps et à avoir des horaires plus irréguliers; souligne que le nombre de travailleurs dans l'Union qui déclarent de longues heures de travail ou qui ne peuvent pas bénéficier du temps libre est en augmentation;
  7. réaffirme que la combinaison de longues heures de travail et d'exigences plus élevées pour les personnes travaillant à domicile pendant la crise de la COVID-19 est susceptible de présenter des risques plus élevés que prévu pour les travailleurs et d'avoir

---

<sup>10</sup> 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)

un impact négatif sur la qualité de leur temps de travail et sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée;

8. souligne que le droit des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail est essentiel pour la protection de leur santé et de leur bien-être physique et mental et pour les protéger des risques psychosociaux; réaffirme qu'il importe de mettre en œuvre des évaluations des risques psychosociaux au niveau des entreprises;
9. constate que le droit à la déconnexion n'est pas explicitement réglementé dans le droit de l'Union; rappelle qu'un certain nombre d'États membres ont pris des mesures pour réglementer l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles afin de procurer des garanties et une protection aux travailleurs;
10. invite la Commission à évaluer et à examiner les risques de la non-protection du droit à la déconnexion;
11. invite la Commission à veiller à ce que les États membres et les employeurs fassent en sorte que les travailleurs puissent exercer leur droit à la déconnexion;
12. demande à la Commission d'adopter une directive de l'Union pour garantir que les travailleurs puissent exercer leur droit de déconnexion et pour réglementer l'utilisation des outils numériques existants et nouveaux à des fins professionnelles;
13. est d'avis que la nouvelle directive devrait préciser et compléter les directives 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 et (UE) 2019/1158, et estime qu'elle devrait prévoir des solutions qui tiennent compte des responsabilités des employeurs et qui répondent aux attentes des travailleurs concernant l'aménagement de leur temps de travail lorsqu'ils utilisent des outils numériques;
14. 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 et autres types de congés, sans subir de conséquences négatives;
15. réaffirme que la limitation du temps de travail est considérée comme essentielle en vue de garantir la santé et la sécurité des travailleurs dans l'Union;
16. 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;
17. est fermement convaincu que les employeurs ne devraient pas exiger que les travailleurs soient directement ou indirectement disponibles ou joignables en dehors de leur temps de travail et devraient 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;

18. souligne le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la mise en œuvre et l'application effectives du droit à la déconnexion; estime que les États membres doivent veiller à ce que les travailleurs puissent exercer leur droit à la déconnexion, y compris au moyen de conventions collectives;
19. 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;
20. demande à la Commission de présenter, conformément à l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une proposition relative à un acte sur le droit à la déconnexion, en suivant les recommandations figurant en annexe;
21. estime que la proposition demandée n'a pas d'incidences financières;
22. charge son Président de transmettre la présente résolution ainsi que les recommandations détaillées en annexe au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

**ANNEXE À LA PROPOSITION DE 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

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<sup>1</sup>,

vu l'avis du Comité des régions<sup>2</sup>,

statuant conformément à la procédure législative ordinaire<sup>3</sup>,

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 (traité FUE), 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 «la 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

---

<sup>1</sup> JO C ...

<sup>2</sup> JO C ...

<sup>3</sup> Position du Parlement européen...



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).

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 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.
5. 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.
6. Les outils numériques permettent aux travailleurs de travailler partout et à tout moment et peuvent contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs. Toutefois, l'utilisation des outils numériques, y compris les TIC, à des fins professionnelles peut également avoir des effets négatifs, par exemple inciter les travailleurs à travailler en dehors de leurs heures de travail, augmenter l'intensité du travail et rendre plus floues les frontières entre le travail et les 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 le marché du travail.
7. En outre, les outils numériques utilisés à des fins professionnelles peuvent créer une pression et un stress constants, avoir un impact négatif sur la santé et le bien-être physique et mental des travailleurs et peuvent entraîner des maladies professionnelles, telles que l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, qui à leur tour font peser une charge croissante sur les employeurs et les systèmes d'assurance sociale. Compte tenu des problèmes posés par l'utilisation sensiblement croissante des outils numériques à des fins professionnelles, les relations de travail atypiques et les modalités de télétravail, notamment dans le contexte de l'augmentation du télétravail résultant de la crise provoquée par la COVID-19, il est devenu encore plus urgent de veiller à ce que

les travailleurs puissent exercer leur droit à la déconnexion.

8. L'utilisation croissante des technologies numériques a transformé les modèles traditionnels de travail et a créé une culture de «connexion en permanence» et «toujours en ligne». Dans ce contexte, il importe de garantir la protection des droits fondamentaux des travailleurs, des conditions de travail équitables, y compris leur droit à une rémunération équitable et le respect de leur temps de travail, leur santé et leur sécurité, ainsi que l'égalité entre les hommes et les femmes.
9. Le droit à la déconnexion désigne le droit des travailleurs de ne pas s'engager dans des activités ou 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 négatives, telles que le licenciement ou d'autres mesures de rétorsion. Inversement, il devrait être interdit aux employeurs de faire appel aux travailleurs et à leurs prestations en dehors des heures de travail.
10. Le droit à la déconnexion devrait s'appliquer à tous les travailleurs et à tous les secteurs, tant publics que privés. 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.
11. À l'heure actuelle, aucune loi de l'Union ne réglemente expressément le droit à la déconnexion. Toutefois, les directives 89/391/CEE<sup>4</sup> et 91/383/CEE<sup>5</sup> du Conseil 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 temporaire; la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>6</sup> fixe des règles minimales en matière de sécurité et de santé pour l'aménagement du temps de travail; la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil<sup>7</sup> 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<sup>8</sup> fixe des exigences minimum visant à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des travailleurs qui sont parents ou aidants.
12. 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 les périodes de repos journalier, les temps de

---

<sup>4</sup> 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 29.6.89, p. 1).

<sup>5</sup> 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 29.7.91, p. 19.).

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).

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»<sup>9</sup>, 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»<sup>10</sup>. Par ailleurs, la CJUE a interprété les périodes minimales de repos comme constituant «des règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière et dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé»<sup>11</sup>. Toutefois, la directive 2003/88/CE ne prévoit pas de droit explicite des travailleurs d'être indisponibles en dehors de leur temps de travail, pendant les périodes de repos ou pendant d'autres périodes en dehors de leur temps de travail.

13. 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»<sup>12</sup> permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur.
14. Dans sa jurisprudence, la CJUE a établi des critères appropriés pour déterminer le statut d'un travailleur. L'interprétation que donne la Cour de justice de ces critères devrait être prise en compte dans la mise en œuvre de la présente directive. Pour autant qu'ils remplissent ces critères, les travailleurs atypiques, tels que 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, qu'ils soient employés dans le secteur privé ou public, entrent dans le champ d'application de la présente directive. L'abus du statut de travailleur indépendant, au sens du droit national, à l'échelon national ou dans des situations transfrontières, 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 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 ayant une relation de travail qui répond aux critères de la CJUE.
15. Au cours des dernières décennies, les contrats de travail standard ont diminué et la fréquence des régimes de travail atypiques ou flexibles a augmenté, en grande partie en raison du passage au numérique des activités économiques. Il existe une législation de

---

<sup>9</sup> 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.

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

<sup>11</sup> Arrêt de la Cour de justice du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, point 36.

<sup>12</sup> 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.

l'Union sur certains types de travail atypique. La directive 97/81/CE du Conseil<sup>13</sup> 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 sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs. La directive 1999/70/CE du Conseil<sup>14</sup> met en œuvre l'accord-cadre entre les partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée et vise à améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant l'application du principe de non-discrimination et en prévenant les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs. La directive n° 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>15</sup>, adoptée à la suite de l'échec des partenaires sociaux européens à adopter un accord-cadre, a pour but 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. En outre, les partenaires sociaux européens ont adopté des accords-cadres sur le télétravail en juillet 2002 et sur la numérisation en juin 2020. Ce dernier 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.

16. 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»<sup>16</sup>.
17. 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 une législation générale sur l'utilisation des outils numériques et un quatrième groupe ne dispose pas de législation spécifique<sup>17</sup>. Une action à l'échelle de l'Union dans ce domaine permettrait d'établir des prescriptions minimales pour la

---

<sup>13</sup> 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 20.1.98, p. 9).

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> 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).

<sup>16</sup> Arrêt de la Cour de justice du 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, point 27.

<sup>17</sup> Eurofound.

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.

18. 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, tout en assurant l'adaptabilité au marché du travail. La présente directive devrait être mise en œuvre d'une manière conforme aux directives 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 et (UE) 2019/1158.
19. 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. Les États membres devraient veiller à ce que les employeurs fournissent aux travailleurs une déclaration écrite exposant ces modalités pratiques.
20. Il convient de respecter l'autonomie des partenaires sociaux. Les États membres devraient pouvoir autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives visant à faire respecter toutes les dispositions de la présente directive ou certaines d'entre elles.
21. Les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, devraient garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive. Les États membres devraient pouvoir charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement et dès lors que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires pour leur permettre de garantir à tout moment les résultats poursuivis dans le cadre de la présente directive.
22. Les employeurs ne devraient pas être autorisés à déroger à l'obligation de mettre en œuvre le droit à la déconnexion autrement qu'au moyen d'une convention collective ou d'un accord entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise-employeur. Ces accords devraient également prévoir les critères permettant de déterminer la compensation pour toute prestation effectuée en dehors du temps de travail. Cette compensation devrait pouvoir prendre la forme d'un congé ou d'une compensation financière. Dans le cas d'une compensation financière, elle devrait être au moins équivalente à la rémunération habituelle du travailleur.
23. 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.
24. Les travailleurs devraient bénéficier d'une protection judiciaire et administrative adéquate 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.
25. Les États membres peuvent fixer les modalités d'exercice 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 effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.

26. 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 un tribunal 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.
27. 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 ne devrait pas constituer une justification valable pour la régression du niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le domaine visé par la présente directive.
28. La Commission devrait réexaminer 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.
29. Pour évaluer l'impact de la présente directive, la Commission et les États membres sont encouragés à poursuivre leur coopération afin de recueillir des statistiques et des données comparables sur la mise en œuvre des droits établis dans la présente directive.
30. 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 réalisé de manière suffisante par les États membres, mais peut en revanche, en raison de sa dimension et de ses effets, être mieux réalisé au niveau de l'Union, celle-ci peut adopter des mesures conformément au principe de subsidiarité consacré à l'article 5 du traité sur l'Union européenne. Conformément au principe de proportionnalité tel qu'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, y compris les travailleurs à la demande, les travailleurs intermittents, les travailleurs effectuant un travail basé sur des chèques, les travailleurs des plateformes, les stagiaires et les apprentis, pour autant qu'ils remplissent les critères permettant de déterminer le statut de travailleur établi par la CJUE.



2. La présente directive précise et complète les directives 2003/88/CE, (UE) 2019/1152 et (UE) 2019/1158 aux fins mentionnées au paragraphe 1.

## *Article 2*

### *Définitions*

Aux fins de la présente directive, on entend par:

- 1) «déconnexion», le fait de ne pas se livrer à des activités liées au travail ou à des communications 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 fournissent aux travailleurs les moyens d'exercer leur droit à la déconnexion.
2. Les États membres veillent à ce que les employeurs enregistrent le temps de travail individuel de chaque travailleur de manière objective, fiable et accessible. Tout travailleur peut à tout moment demander et obtenir l'enregistrement de son 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 les travailleurs puissent exercer leur droit à la déconnexion, et à ce que les employeurs mettent en œuvre ce droit. À cette fin, les États membres assurent 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 surveillance ou de contrôle liés au travail;
  - b) la manière dont les employeurs enregistrent le temps de travail;
  - c) le contenu et la fréquence des évaluations de la sécurité et de la santé réalisées par les employeurs, y compris les 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 à la déconnexion du travailleur;
- 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;
- 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 écrite justifiant la nécessité de la dérogation à chaque fois que la dérogation est invoquée.

Les États membres interdisent aux employeurs de déroger à l'obligation de mettre en œuvre le droit à la déconnexion en vertu du premier alinéa, point d), autrement que par l'intermédiaire d'une convention entre les partenaires sociaux, visée aux paragraphes 2 et 3.

La compensation pour le travail effectué en dehors du temps de travail visé au premier alinéa, point e), peut prendre la forme d'un congé ou d'une compensation financière. Dans le cas d'une compensation financière, celle-ci est au moins équivalente à la rémunération habituelle du travailleur.

2. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de conclure des conventions collectives prévoyant les conditions de travail visées au paragraphe 1.
3. Lorsque les États membres ne font pas usage de la possibilité prévue au paragraphe 2, ils veillent à ce que les conditions de travail visées au paragraphe 1 soient convenues entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise-employeur.

## *Article 5*

### *Protection contre les traitements défavorables*

1. Les États membres veillent à ce qu'il soit interdit aux employeurs de discriminer les travailleurs, de leur réserver un traitement moins favorable, de les licencier ou de prendre d'autres mesures défavorables à leur égard au motif que les travailleurs ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion.
2. Les États membres veillent à ce que les employeurs protègent les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable ou 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 au motif qu'ils ont exercé ou cherché à exercer leur droit à la déconnexion présentent, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits susceptibles de faire présumer qu'ils ont été licenciés pour de tels motifs, il incombe à l'employeur de prouver que le licenciement 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 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 veillent à ce que les organisations syndicales ou autres représentants des travailleurs aient le pouvoir, au nom ou à l'appui des travailleurs et avec leur approbation, d'engager des poursuites administratives ou judiciaires 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 à chaque travailleur des informations suffisantes sur son droit à la déconnexion, y compris une déclaration écrite indiquant les conditions de tout accord collectif ou autre 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 surveillance ou de contrôle liés au travail, visées à l'article 4, paragraphe 1, point a);
- b) les modalités d'enregistrement du temps de travail, visées à l'article 4, paragraphe 1, point b);
- c) l'évaluation de la santé et de la sécurité effectuée par l'employeur concernant le droit à la déconnexion, y compris les évaluations des risques psychosociaux, visée à l'article 4, paragraphe 1, point c);

- d) les critères permettant aux employeurs de déroger à leur obligation de mettre en œuvre le droit à la déconnexion du travailleur, visés à l'article 4, paragraphe 1, point d);
- 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, visés à l'article 4, paragraphe 1, point e);
- f) 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);
- g) les mesures de protection des travailleurs contre les traitements défavorables, conformément à l'article 5;
- h) les mesures de protection 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 doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces règles et ces 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.
3. Conformément à l'article 153, paragraphe 3, du traité FUE, les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en œuvre de la présente directive, pour autant qu'ils veillent au respect des dispositions de la présente directive.

### *Article 12*

#### *Données personnelles*

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 aux dispositions du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil<sup>18</sup> et de la directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil<sup>19</sup>.

### *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.

---

<sup>18</sup> 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).

<sup>19</sup> 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).

## EXPOSÉ DES MOTIFS

Il importe de prendre conscience de l'évolution et de l'impact des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur le monde du travail dans de nombreux secteurs et professions, étant donné qu'elles permettent d'accepter et de réaliser un travail n'importe où et n'importe quand et d'être joignable en dehors des heures de travail. De ce fait, un grand nombre de nouveaux enjeux qui n'entrent pas dans le cadre juridique actuel de l'Union ont vu le jour.

L'utilisation généralisée des outils numériques, y compris les TIC, à des fins professionnelles a permis aux travailleurs de bénéficier d'une plus grande autonomie en matière de temps de travail et d'une plus grande souplesse dans l'organisation du travail. Or, cette évolution a également créé de nouveaux moyens d'allonger le temps de travail et de brouiller les frontières entre temps de travail et temps libre. Les outils numériques ont aussi été associés à des types de «travail nomade», dans le cadre duquel les travailleurs sont souvent incapables de se déconnecter du travail, ce qui, avec le temps, entraîne des problèmes de santé physique et mentale, tels que le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel, et a des répercussions négatives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs.

En outre, depuis le début de la crise de la COVID-19, les formules de travail flexibles et à distance utilisant des outils numériques, notamment les TIC, se sont révélées efficaces pour la continuité des activités dans certains secteurs, et une augmentation du nombre de télétravailleurs et de solutions de télétravail a été constatée, ce qui devrait devenir de plus en plus courant au lendemain de la crise de la COVID-19.

Le présent rapport a pour objectif de présenter à la commission EMPL du Parlement européen des suggestions concernant une directive sur le droit à la déconnexion, des recommandations spécifiques sur les éléments essentiels d'une telle directive et le champ d'application et le contenu éventuels du futur droit à la déconnexion, qui devra être mis en œuvre au niveau de l'Union.

Le rapporteur s'est efforcé de consulter les parties prenantes de façon aussi large et transparente que possible pour veiller à ce que le présent rapport porte sur les véritables problèmes, mais aussi pour limiter les conséquences indésirables et imprévues.

Sur la base de son évaluation et de ses observations, le rapporteur conclut qu'il convient d'introduire des garanties au niveau de l'Union pour assurer un niveau minimum de protection des travailleurs dans le nouveau monde numérique du travail, et propose une directive sur le droit à la déconnexion. Cette directive devrait s'appliquer à tous les travailleurs qui utilisent des outils numériques, y compris les TIC, dans le cadre de leur travail, et notamment aux travailleurs atypiques, et à tous les secteurs d'activité, tant publics que privés.

Le rapporteur estime qu'un droit européen à la déconnexion est nécessaire pour améliorer la protection des travailleurs et renforcer leurs droits à des conditions de travail équitables, à une juste rémunération, à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à des périodes de repos et de vacances et à un lieu de travail sain et sûr.

La directive introduit des exigences minimales concernant l'utilisation d'outils numériques à des fins professionnelles en dehors du temps de travail, ce qui vise à créer, à terme, une culture qui évite les communications en dehors des heures de travail.

Le projet de directive sur le droit à la déconnexion vise à réaffirmer le droit du travailleur à ne pas être sollicité à des fins professionnelles en dehors du temps de travail, dans le respect total de la législation sur le temps de travail et des dispositions relatives au temps de travail figurant dans les conventions collectives et les accords contractuels. En termes généraux, le droit à la déconnexion doit être décrit comme le droit des travailleurs de se déconnecter des outils numériques, y compris des moyens de communication, à des fins professionnelles en dehors des heures de travail, sans avoir à subir de conséquences pour ne pas avoir répondu à un courriel, à un appel téléphonique ou à un message.

La proposition prévoit également l'obligation pour les employeurs de veiller à ce que le droit des travailleurs à la déconnexion soit respecté, ainsi que leur droit à des conditions de travail équitables, à la sécurité et à la santé dans tous les aspects liés au travail. La proposition vise à poursuivre la mise en place d'un système de droits, de responsabilités et de devoirs déterminés pour les employeurs et l'ensemble des travailleurs, dans lequel le principe de prévention se voit accorder la plus grande priorité.

La proposition souligne l'importance que revêtent des actions appropriées en vue d'assurer le respect et la mise en œuvre des mesures proposées par la directive et, à cette fin, met en évidence le rôle important des partenaires sociaux dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion, d'une manière adaptée aux besoins et contraintes spécifiques des entreprises, en fonction des différents niveaux, secteurs et industries nationaux et locaux.

La proposition introduit également des garanties destinées à assurer que les employeurs informent les travailleurs par écrit des dispositions des conventions collectives relatives au fonctionnement du droit à la déconnexion. L'employeur devra également informer les travailleurs sur les méthodes utilisées à l'appui du droit à la déconnexion, telles que les modalités de déconnexion et de désactivation des outils numériques à des fins professionnelles, la manière dont le temps de travail est enregistré et l'évaluation de la santé des travailleurs par l'employeur.

La proposition comprend également des garanties visant à protéger les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion contre les représailles ou autres répercussions négatives, ainsi qu'un mécanisme permettant de traiter les plaintes ou les violations du droit à la déconnexion.

La proposition respecte pleinement les règles de l'Union en matière de protection des données à caractère personnel ainsi que les droits fondamentaux des travailleurs et la législation de l'Union en vigueur.