Informations de base

2019/2181(INL) INL - Procédure d'initiative législative	Procédure terminée Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière (en anglais)
Droit à la déconnexion **Subject** 4.15.15 Santé et sécurité au travail, médecine	

Acteurs principaux

Parlement européen

Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
EMPL Emploi et affaires sociales	AGIUS SALIBA Alex (S&D)	11/02/2020
	Rapporteur(e) fictif/fictive ZDECHOVSKÝ Tomáš (EPP) TOOM Jana (Renew) DE SUTTER Petra (Greens /EFA) SZYDŁO Beata (ECR) LIZZI Elena (ID)	

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
19/12/2019	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
01/12/2020	Vote en commission		
08/12/2020	Dépôt du rapport de la commission	A9-0246/2020	Résumé
20/01/2021	Débat en plénière		
21/01/2021	Décision du Parlement	T9-0021/2021	Résumé
21/01/2021	Résultat du vote au parlement		
21/01/2021	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques

Référence de la procédure	2019/2181(INL)
Type de procédure	INL - Procédure d'initiative législative

Sous-type de procédure	Demande de proposition législative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 47
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	EMPL/9/01679

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	**Commission**	**Référence**	**Date**	**Résumé**
Projet de rapport de la commission		PE654.061	28/07/2020	
Amendements déposés en commission		PE655.974	15/09/2020	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A9-0246/2020	08/12/2020	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T9-0021/2021	21/01/2021	Résumé

Informations complémentaires		
Source	**Document**	**Date**
Commission européenne	EUR-Lex	

Réunions avec des représentant(e)s d'intérêts, publiées conformément au règlement intérieur

Autres membres

Transparence		
Nom	**Date**	**Représentant(e)s d'intérêts**
VILLUMSEN Nikolaj	15/01/2021	Dansk Arbejdsgiverforening

Droit à la déconnexion

2019/2181(INL) - 08/12/2020 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission de l'emploi et des affaires sociales a adopté un rapport d'initiative législative d'Alex AGIUS SALIBA (S&D, MT) contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

Protéger les travailleurs européens dans le monde numérique

La crise sanitaire de la COVID-19 a obligé près d'un tiers des travailleurs de l'UE à télétravailler, alors qu'ils étaient seulement 5% à travailler depuis leur domicile avant le confinement.

Il n'existe pas encore de législation européenne spécifique sur le droit des travailleurs de se déconnecter des outils numériques qu'ils utilisent à des fins professionnelles.

La Charte des droits fondamentaux de l'UE et le pilier européen des droits sociaux ne mentionnent pas explicitement le droit de se déconnecter. Cependant, les députés considèrent que ce droit devrait être un droit fondamental et un objectif de politique sociale majeur.

Compte tenu de la croissance du télétravail durant la pandémie de coronavirus, les députés soulignent l'urgence d'adopter une législation contraignante pour permettre aux travailleurs européens d'exercer leur droit à la déconnexion.

Recommandations à la Commission

Le rapport invite la Commission à :

- proposer 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 n'affecte pas les conditions d'emploi des télétravailleurs. Un tel cadre devrait clarifier les conditions de travail, y compris la fourniture, l'utilisation et la responsabilité des équipements, tels que les outils numériques existants et nouveaux, et devrait garantir que ce travail est effectué sur une base volontaire et que les droits, la charge de travail et les normes de performance des télétravailleurs sont équivalents à ceux de travailleurs comparables ;

- proposer une directive fixant des exigences minimales pour garantir que les travailleurs ont le droit de se déconnecter des outils numériques utilisés au travail en dehors de leur temps de travail (y compris pendant les périodes de repos et les congés) sans subir de conséquences négatives ;

- évaluer et à examiner les risques de la non-protection du droit à la déconnexion.

Les députés soulignent que les employeurs doivent fournir aux travailleurs des informations suffisantes, y compris une déclaration écrite, exposant le droit des travailleurs à la déconnexion, à savoir au moins 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 les employeurs enregistrent le temps de travail et évaluent la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que les mesures de protection des travailleurs contre les traitements défavorables et de mise en œuvre du droit de recours des travailleurs.

Les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion devraient être protégés contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable et d'autres répercussions négatives. Un mécanisme devrait être mis en place pour traiter les plaintes ou les violations du droit de déconnexion.

Droit à la déconnexion

2019/2181(INL) - 21/01/2021 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 472 voix pour, 126 contre et 83 abstentions, une résolution contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion devrait être un droit fondamental

La numérisation a apporté de nombreux avantages aux employeurs et aux travailleurs, mais aussi des inconvénients qui brouillent les frontières entre le travail et la vie privée.

La résolution mentionne les risques liés à l'utilisation croissante des outils numériques professionnels: charge de travail accrue, horaires de travail plus longs ou imprévisibles, et culture de la «connexion permanente». Ces risques peuvent avoir des effets néfastes 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.

Selon un rapport d'Eurofound, 27 % des personnes interrogées qui travaillent à domicile ont déclaré avoir travaillé pendant leur temps libre afin de satisfaire les exigences de travail.Les députés ont souligné que l'utilisation excessive des outils numériques peut aggraver phénomènes tels que l' isolement, l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel, le stress technologique, les troubles du sommeil et les troubles musculo-squelettiques.

La crise sanitaire de la COVID-19 a obligé près d'un tiers des travailleurs de l'UE à télétravailler, alors qu'ils étaient seulement 5% à travailler depuis leur domicile avant le confinement.

Dans ce contexte, le Parlement estime que le droit à la déconnexion est un droit fondamental qui fait partie intégrante des nouveaux schémas de travail dans la nouvelle ère du numérique. Ce droit devrait être considéré comme un instrument majeur de la politique sociale à l'échelle de l'Union en vue de garantir la protection des droits de tous les travailleurs.

Une directive européenne sur le droit à la déconnexion

Il n'existe pas encore de législation européenne spécifique sur le droit des travailleurs de se déconnecter des outils numériques qu'ils utilisent à des fins professionnelles.

En conséquence, le Parlement a invité 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.

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.

En vertu de la nouvelle directive demandée, les employeurs devraient fournir aux travailleurs des informations suffisantes, y compris une déclaration écrite, énonçant le droit des travailleurs à la déconnexion, à savoir au minimum i) 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, ii) la manière dont les employeurs enregistrent le temps de travail et évaluent la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que iii) les mesures de protection des travailleurs contre les traitements défavorables et de mise en œuvre du droit de recours des travailleurs.

Les travailleurs qui invoquent leur droit à la déconnexion devraient être protégés contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable et d'autres répercussions négatives. Un mécanisme devrait être mis en place pour traiter les plaintes ou les violations du droit de déconnexion.