

Paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 2023 tot uitvoering van hoofdstuk 8 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, in het kader van de deconnectie.

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf ressorteren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand in uitvoering van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen.

De sociale partners adviseren ondernemingen met minder dan 20 werknemers zich te inspireren aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen bepalingen.

Art. 3. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan op ondernemingsvlak bestaande afspraken betreffende het recht op deconnectie, voor zover zij niet strijdig zijn met de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux

Convention collective de travail du 16 mars 2023 exécutant le chapitre 8 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la déconnexion.

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs relevant de la compétence de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, modifiée par la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus.

Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette convention collective de travail.

Art. 3. La présente convention collective de travail n'affecte pas les accords existants au niveau de l'entreprise concernant le droit à la déconnexion, dans la mesure où ils ne sont pas contraires aux dispositions de la présente convention collective de travail.

Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende afspraken betreffende het recht op deconnectie gemaakt worden voor zover zij niet strijdig zijn met onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. Het recht op deconnectie maakt deel uit van het welzijnsbeleid en het overleg dienaangaande in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en in afwezigheid van het CPBW van de vakbondsdelegatie.

Hoofdstuk II: Recht op deconnectie

Art. 5. Elke werknemer heeft het recht op deconnectie om een beter evenwicht te verzekeren tussen zijn werk- en privéleven.

Onder recht van deconnectie wordt verstaan het recht van de werknemers om niet ingelogd te zijn op zijn professionele en persoonlijke digitale tools buiten de overeengekomen werkuren, overuren en permanentie, zoals vermeld in het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, tijdens vakantieperioden, weekends, feestdagen, ziekte, elke periode van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder dat dit nadelige gevolgen kan hebben voor de werknemer. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid. Evenmin kan er bij online blijven tijdens deze periodes een beloning of voorkeurbehandeling worden toegekend

Onder professionele en persoonlijke digitale tools verstaan we: telefoons, PC's, tablets, biepeters, slimme horloges en andere communicatiemiddelen die het mogelijk maken om e-mails, voicemail, video's en berichten te sturen en te ontvangen en gebruik te maken van of toegang te krijgen tot intranet en/of extranet. De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-

Des accords complémentaires concernant le droit à la déconnexion peuvent être conclus au niveau de l'entreprise, pour autant qu'ils ne soient pas contraires à la présente convention collective de travail.

Art. 4. Le droit à la déconnexion fait partie de la politique de bien-être et la concertation à ce sujet au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et en l'absence de CPPT de la Délégation syndicale.

Chapitre II : Droit à la déconnexion

Art. 5. Tout travailleur a droit à la déconnexion afin d'assurer un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

Par droit à la déconnexion, on entend le droit des travailleurs de ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels et personnels en dehors des heures de travail telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail applicable, des heures supplémentaires et des permanences, ainsi que pendant les périodes de congés en ce compris les week-end, jours fériés et maladie, et toute période d'absence légitime et de suspension du contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour le travailleur. Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes.

On entend par outils digitaux professionnels et personnels : les téléphones, ordinateurs, tablettes, biepeters, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des e-mails, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet et/ou l'extranet. —En aucun cas, l'employeur n'encourage

officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

De enige uitzondering die op de hierboven vermelde bepalingen kan gemaakt worden, is in het geval van een noodsituatie, indien het gaat om de werknemers die een kritieke functie uitoefenen. Een noodsituatie betreft uitzonderlijke en onvoorziene omstandigheden die niet kunnen worden opgelost zonder de tussenkomst van de werknemer en die niet kunnen wachten tot de volgende werkperiode (bv. een zieke collega vervangen in functie van de continuïteit van de productie of in geval van een plotse gebeurtenis of een afwezigheid wegens overmacht van een collega). Specifieke werkomstandigheden zoals deze doen zich bijvoorbeeld voor bij wachtdiensten en onvoorziene technische interventies.

Hoofdstuk III: Modaliteiten

Art. 6 De werkgever bepaalt volgende praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn buiten de werkuren:

- Het recht van de werknemer om niet beschikbaar te zijn buiten zijn normale werkuren en tijdens perioden van gewettigde afwezigheid, vakantie, ziekte, enz.;
- De werknemer brengt zijn leidinggevende tijdig op de hoogte van zijn afwezigheid zodoende de leidinggevende op tijd voor back up kan zorgen. De werknemer zorgt dat de nodige informatie beschikbaar is voor het uitvoeren van zijn taken tijdens zijn afwezigheid;
- De verbintenis van de werkgever om de werknemers niet te contacteren tijdens de periode van deconnectie, behalve in een noodsituatie;
- De verbintenis van de werknemers om geen contact op te nemen met hun collega's tijdens de periode van deconnectie voor werkgerelateerde zaken;

L'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

Une exception peut être faite aux dispositions ci-dessus en cas de situation d'urgence, pour les collaborateurs qui exécutent une fonction critique. Une situation d'urgence est une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l'intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail (p.e. remplacer un collègue malade en fonction de la continuité de la production ou en cas d'événement soudain ou d'absence pour force majeure d'un collègue). Des conditions de travail spécifiques comme celles-ci se produisent, par exemple, dans le cas de services de garde et d'interventions techniques imprévues.

Chapitre III : Modalités

Art. 6. L'employeur met en place les modalités pratiques suivantes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :

- Le droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors des heures de travail convenues et pendant les périodes d'absences légitimes telles que les vacances, la maladie, etc. ;
- Le travailleur prévient son supérieur en temps utile de son absence, afin que celui-ci puisse le remplacer à temps. Le travailleur s'assure que les informations nécessaires soient disponibles pour exercer ses fonctions pendant son absence ;
- L'engagement de l'employeur de ne pas contacter les travailleurs pendant les périodes de déconnexion, excepté dans une situation urgence ;
- L'engagement des travailleurs à ne pas contacter leurs collègues pendant les

- Het vooraf inplannen van een wacht dienst of een terugbelsysteem bedoeld voor de periode van deconnectie, indien nodig.
- Leidinggevenden waken er over om hun medewerkers buiten de op hen van toepassing zijnde uurroosters niet te contacteren, tenzij in geval van een noodsituatie, zoals beschreven in artikel 5.

Art. 7. §1. De leidinggevende staat in voor de correcte toepassing van het recht op deconnectie.

§2. Om te verzekeren dat het recht op deconnectie gewaarborgd blijft, kan beroep gedaan worden op volgende, niet-exhaustieve, richtlijnen:

- E-mails die buiten de werkuren van de werknemers verzonden worden, moeten niet beantwoord worden buiten de werkuren;
- Indien mogelijk, het instellen van een out-of-office bericht tijdens de afwezigheid met vermelding van de periode van afwezigheid en welke dienst of persoon dan wel gecontacteerd kan worden;
- De mogelijkheid om oproepen door te schakelen naar een actief nummer tijdens de periode van deconnectie;
- In de onthaalbrochure wordt aandacht gegeven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- ...

Hoofdstuk IV: Sensibiliseringsacties en vorming

Art. 8. De werkgever sensibiliseert de werknemers en de leidinggevenden inzake de best practices met betrekking tot het gebruik van professionele en persoonlijke digitale tools en de risico's van overmatig geconnecteerd te zijn, door middel van instructies en/of opleidingen.

périodes de déconnexion pour d'affaires liées au travail ;

- La planification au préalable des systèmes de garde et de rappel destiné à la période de déconnexion, si nécessaire.
- Les supérieurs veillent à ne pas contacter leurs collaborateurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, sauf en cas de situations d'urgence, comme décrit dans l'article 5.

Art. 7. §1. Le superviseur est chargé de la bonne application du droit à la déconnexion.

§2. Afin d'assurer le droit à la déconnexion, les lignes directrices suivantes, non-exhaustives, peuvent être invoquées :

- Que les e-mails envoyés en dehors du temps de travail du travailleur ne doivent pas être traités en dehors du temps de travail du travailleur ;
- Si possible, l'activation de messages d'absence pendant la période d'absence indiquant la période d'absence et le service ou la personne à contacter ;
- La possibilité de transfert des appels vers un numéro actif pendant les périodes de déconnexion du travailleur ;
- La brochure d'accueil aborde l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la surconnexion.
- ...

Chapitre IV : Actions de sensibilisation et formations

Art. 8. L'employeur sensibilise les travailleurs et les supérieurs sur les bonnes pratiques liées à l'utilisation appropriée des outils numériques professionnels et personnels et les risques de connexion excessive, par le biais d'instructions et / ou de formations.

Il informera le travailleur de la possibilité de prendre contact avec le conseiller en prévention, la personne de confiance, ou le

Hij informeert de werknemer over de mogelijkheid om contact op te nemen met de preventieadviseur, vertrouwenspersoon, of de vakbondsafgevaardigde in geval van problemen die voortvloeien uit overmatig gebruik van digitale hulpmiddelen.

Art. 9. De in artikel 8 bedoelde vormings- en sensibiliseringsacties worden op gezette tijdstippen geëvalueerd en desgevallend aangepast en bijgestuurd met inachtneming van de regels van het sociaal overleg binnen de onderneming.

Hoofdstuk V: Analyse en preventie

Art. 10. De werkgever voegt de risicoanalyse van het ontbreken van deconnectie en de preventie ervan bij in de algemene jaarlijkse analyse van de risico's en preventie binnen de onderneming.

Hoofdstuk VI: Geldigheid

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 16 maart 2023. Zij wordt voor onbepaalde tijd gesloten en kan door één van de partijen worden opgezegd middels een opzegtermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf.

délégué syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation excessive des outils numériques.

Art. 9. Les actions de formation et de sensibilisation visées à l'article 8 sont évaluées à intervalles réguliers et, le cas échéant, ajustées et rectifiées dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l'entreprise.

Chapitre V : Analyse et prévention

Art. 10. L'employeur inclura l'analyse du risque lié à la l'absence de déconnexion et sa prévention dans l'analyse annuelle générale des risques et de leur prévention au sein de l'entreprise.

Chapitre VI : Validité

Art. 11. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 16 mars 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux.