

Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens

Collectieve arbeidsovereenkomst van
31/08/2023 betreffende deconnectiviteit.

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens

Onder "werknemers" wordt begrepen: de arbeiders en arbeidsters van werkgevers bedoeld in lid 1 aangegeven in de RSZ-categorie 283, met werknemerskengetal 015 of 027

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op

- a) de leerlingen aangegeven in de RSZ-categorie 283 met werknemerskengetal 035;
- b) de leerlingen die vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 jaar worden, aangegeven worden met werknemerskengetal 015, maar werken onder leercontract zoals aangegeven aan de RSZ met vermelding type leerling in de zone "type leercontract".

HOOFDSTUK II. – JURIDISCH KADER

Artikel 2

§1 Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand in toepassing van de artikelen 16, 17, 17/1 en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports

Convention collective de travail du
31/08/2023 relative au droit à la
déconnexion

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs ressortissants à la Sous-commission paritaire pour l'assistance en escale dans les aéroports.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières des employeurs visés sous l'alinéa 1er déclarés dans la catégorie ONSS 283, sous le code travailleur 015 ou 027.

Cette convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- a) aux apprentis déclarés dans la catégorie ONSS 283 sous le code travailleur 035;
- b) aux apprentis qui, à partir du 1er janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent 19 ans, sont déclarés sous le code travailleur 015, mais sont occupés par contrat d'apprentissage, comme déclaré à l'ONSS avec mention type apprenti dans la zone "type contrat d'apprentissage".

CHAPITRE II. - CADRE JURIDIQUE

Article 2

§1^{er} La présente convention collective de travail supplétive est conclue en application des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, ainsi que des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022).

§2 In toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen met 20 of meer werknemers die, uiterlijk op 1 april 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het recht op deconnectie afgesloten conform de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of, die in hun arbeidsreglement niet de in voornoemde wet voorziene bepalingen omtrent de modaliteiten en uitvoering van het recht op deconnectie hebben opgenomen

HOOFDSTUK III – HET RECHT OP DECONNECTIE

Artikel 3 - De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

Onder het “recht op deconnectie” verstaan we:

- Het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren of de tijd die de werknemer aanvaardt om voor de werkgever bereikbaar te zijn (bv. Permanenties, stand-by, enz...). Onder “werkuren” verstaan we alle periodes tijdens dewelke de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren, tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.
- De werkgever mag de werknemer er niet toe verplichten om in zijn vrije tijd,

§2. En application des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT supplétive s'applique aux entreprises comptant 20 travailleurs ou plus qui ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} avril 2023, d'une convention collective de travail relative au droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, ou qui n'ont pas repris dans leur règlement de travail les dispositions prévues par la loi précitée concernant les modalités et la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

CHAPITRE III - LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Article 3 - Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Par « le droit à la déconnexion », il faut entendre:

- Le droit du travailleur de ne pas être connecté à ses outils numériques personnels et professionnels en dehors des heures de travail convenues ou du temps que le travailleur accepte d'être à la disposition de l'employeur (par exemple permanences, stand-by, etc...). Par « heures de travail », il faut entendre toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur est à la disposition de l'employeur. Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors des heures normales de travail, pendant les week-ends ou pendant les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne.
- L'employeur ne peut pas obliger le travailleur à être joignable, pendant son

op zijn privé toestel bereikbaar te zijn via private digitale tools (vb. sociale media, Whatsapp of andere).

- In de gevallen waarin de werkgever een toestel ter beschikking stelt of een kostenvergoeding betaalt voor het professioneel gebruik van een privé-toestel, mag de werkgever wel vragen dat de werknemer toetreedt tot een door de werkgever georganiseerde social media groep (vb. Whatsapp groep). De overige bepalingen uit onderhavige cao blijven van toepassing bij gebruik van een door de werkgever ter beschikking gesteld/gefinancierd toestel.
- Het recht op deconnectie doet geen afbreuk aan de verplichtingen van werkgevers en werknemers die voortvloeien uit de regels die toepasselijk zijn op de arbeidsrelatie (bv. Arbeidsovereenkomst en de uitvoering ervan, te goeder trouw, arbeidsreglement, collectiever arbeidsovereenkomsten, bedrijfsregels,...).

Op dit principe gelden volgende uitzonderingen:

- een situatie van overmacht ; dit is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of de personen ernstig verstoord kan raken of dreigt verstoord te worden, die potentieel schade kan veroorzaken en/of die onmiddellijk of snel handelen vereist.
- het louter in ontvangst nemen van de planning en werkopdracht(en); De werkgever zal extra aandacht besteden aan een tijdige communicatie indien een werkopdracht aanzienlijk moet vervroegd worden, zodat de werknemer nog de nodige rust kan nemen voor aanvang van zijn taak.
- het beantwoorden van dringende oproepen;

temps libre, sur son appareil privé via des outils numériques privés (p.ex. médias sociaux, Whatsapp ou autres).

- Dans les cas où l'employeur met un appareil à disposition ou paie une indemnité de frais pour l'utilisation professionnelle d'un appareil privé, l'employeur peut toutefois demander au travailleur de rejoindre un groupe de médias sociaux organisé par l'employeur (p.ex. un groupe Whatsapp). Les autres dispositions de la présente CCT restent d'application en cas d'utilisation d'un appareil mis à disposition/financé par l'employeur.
- Le droit à la déconnexion n'affecte pas les obligations des employeurs et des travailleurs découlant des règles applicables à la relation de travail (p.e. le contrat de travail et son exécution de bonne foi, le règlement du travail des conventions collectives de travail, des règlements intérieurs de l'entreprise, etc...).

Les exceptions suivantes s'appliquent à ce principe:

- une situation de force majeure; cela est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisation, du service ou des personnes peut être gravement perturbé ou risque d'être perturbé, pouvant causer un préjudice et/ou nécessitant une action immédiate ou rapide.
- la simple réception du planning et de la/des mission(s) de travail; L'employeur accordera une attention particulière à la communication en temps utile si une mission doit être avancée de manière significative, afin que le travailleur puisse encore prendre le repos nécessaire avant de commencer sa tâche.
- répondre à des appels urgents;

- het beantwoorden van en gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand by;
 - werknemers die een kritieke functie uitoefenen;
 - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer.
- répondre aux appels et y donner un suivi pendant une période de stand-by;
 - les collaborateurs qui exercent une fonction critique;
 - les cas pour lesquels d'autres accords ont été convenus au préalable avec le travailleur.
- Het engagement van de werknemers om zich (conform artikel 4 van deze cao) te onthouden, van het opnemen van professioneel contact met hun collega's buiten de werkuren, tijdens de rusttijden, tijdens de vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst, tenzij er sprake is van een noodsituatie
- L'engagement du collaborateur à s'abstenir (conformément à l'article 4 de la présente CCT) d'avoir des contacts professionnels avec les collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, pendant les vacances, congés et suspension du contrat de travail, sauf en cas de situation d'urgence.

HOOFDSTUK IV – ANALYSE EN PREVENTIE

CHAPITRE IV - ANALYSE ET PRÉVENTION

Artikel 4

In het kader van het algemeen welzijnsbeleid binnen de onderneming wordt, indien zich substantiële wijzigingen in het gebruik van digitale tools hebben voorgedaan, een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van de digitale tools voor professionele doeleinden om de diensten/departementen in kaart te brengen waar vaker gewerkt/gecommuniceerd wordt buiten de gebruikelijke werkuren. Op basis van deze analyse kunnen voor de hele onderneming verdere specifieke en overlegde maatregelen worden getroffen om schadelijk gedrag te beperken ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie wordt nageleefd.

Hierbij zal de werkgever de nodige aandacht besteden aan preventie als onderdeel van zijn verplichtingen in het kader van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met

- de welzijnswet;
- titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van

Article 4

Dans le cadre de la politique générale de bien-être au sein de l'entreprise, en cas de changements substantiels dans l'utilisation des outils numériques, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles est effectuée afin d'identifier les services/départements où le travail/la communication est plus fréquent(e) en dehors des heures de travail habituelles. Sur la base de cette analyse, d'autres mesures spécifiques et concertées peuvent être prises pour l'ensemble de l'entreprise afin de limiter les comportements préjudiciables et de veiller au respect du droit à la déconnexion.

Dans ce cadre, l'employeur accordera l'attention nécessaire à la prévention en tant qu'élément de ses obligations en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux, conformément

- à la loi sur le bien-être;
- au titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail du livre 1^{er} du Code du bien-être au travail ;

- boek I van de codex over het welzijn van het werk ;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.

HOOFDSTUK V – MODALITEITEN EN RICHTLIJNEN

Artikel 5

- Werkgevers en werknemers zorgen ervoor om buiten de normale werkuren niet om professionele redenen contact op te nemen met hun collega's tenzij voor het doorgeven van de planning en werkopdracht(en), het beantwoorden van dringende oproepen, het beantwoorden van en gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand by, om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Daarnaast gelden er uitzonderingen als de werknemer een kritieke functie uitoefent, als er andere overeenkomsten zouden zijn gesloten of indien zich een noodsituatie zou voordoen. De werkgever beschikt over een lijst van kritische, onmisbare en onvervangbare functies.

Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of de personen ernstig verstoord kan raken, die potentieel schade kan veroorzaken en/of die onmiddellijk of snel handelen vereist.

- Werknemers mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten de uren.
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend kunnen zijn wordt nagegaan om per team/afdeling

- à la convention collective de travail n° 72.

CHAPITRE V - MODALITÉS ET CONSIGNES

Article 5

- Les employeurs et les travailleurs veillent à ne pas contacter pour des raisons professionnelles leurs collègues en dehors des heures de travail normales sauf pour communiquer le planning et la/les mission(s) de travail, répondre à des appels urgents, répondre à des appels et y donner suite pendant une période de stand-by, ou s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. En outre, des exceptions s'appliquent quand le travailleur exerce une fonction critique, s'il en a été convenu autrement ou si une situation d'urgence se produit. L'employeur dispose d'une liste de fonctions critiques, indispensables et irremplaçables.

Une urgence est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et/ou nécessitant une action immédiate ou rapide.

- Les travailleurs ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors des heures.
- Les besoins professionnels et individuels pouvant être très variables, on réfléchit à procéder par équipe/département à des échanges de points de vue concernant les questions de la

standpunten uit te wisselen met betrekking tot de vragen omtrent deconnectie en wordt in de onderneming, eventueel per team/afdeling, een lijst opgesteld met de digitale tools die de werkgever ter beschikking stelt voor werkgerelateerde communicatie.

- De werknemer zorgt er om praktische redenen voor dat hij zijn vakantieperiodes en andere afwezigheden goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen en door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende.
- De werkgever en werknemer zorgen ervoor dat de professionele agenda up-to-date blijft zodat de collega's op de hoogte zijn en zo de vrije tijd kunnen respecteren.
- Om het adequate gebruik van de digitale tools ingang te doen vinden en het principe van het recht op deconnectie te concretiseren, worden er eventueel technische oplossingen onderzocht en toegepast die het voor de werknemer mogelijk maken :
 - o De verzending van e-mailberichten na de normale werkuren uit te stellen
 - o Een waarschuwingsbericht te sturen met indien nodig vermelding van de personen met wie contact kan worden opgenomen bij afwezigheid

HOOFDSTUK VI – SENSIBILISERING EN OVERLEG

déconnexion et on dresse au sein de l'entreprise, éventuellement par équipe/département, une liste des outils numériques que l'employeur met à disposition pour la communication relative au travail.

- Pour des raisons pratiques, le travailleur veille à bien préparer ses périodes de vacances et autres absences en prévenant ses collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires. Pour ce faire, il est soutenu par son supérieur.
- L'employeur et le travailleur veillent à tenir l'agenda professionnel à jour afin que les collègues en soient informés et puissent respecter le temps libre.
- Afin d'instaurer l'utilisation adéquate des outils numériques et de concrétiser le principe du droit à la déconnexion, on recherche et applique éventuellement des solutions techniques qui permettent au travailleur :
 - o de postposer l'envoi d'e-mails après les heures de travail normales
 - o d'envoyer un message d'avertissement indiquant, le cas échéant, les personnes à contacter en cas d'absence

CHAPITRE VI - SENSIBILISATION ET CONCERTATION

Artikel 6

De ondernemingen zijn ertoe gehouden om een eerste evaluatie door te voeren na één jaar. Nadien gebeurt een evaluatie, als er zich substantiële wijzigingen in het gebruik van digitale tools hebben voorgedaan, informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor de verantwoordelijken en de werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools en over het nut van disconnectie in het kader van een gezond evenwicht tussen werk- en privéleven.

Het CPBW neemt actief deel aan de implementatie van de huidige cao en ziet toe op de toepassing ervan. Het CPBW moet de getroffen maatregelen ook minimaal een keer per jaar evalueren indien er zich substantiële wijzigingen in het gebruik van digitale tools hebben voorgedaan en op basis van de noden aanpassingen voorstellen.

Alle personeelsleden moeten worden ingelicht en betrokken voor en tijdens de uitwerking en bijschaving van de hierboven genoemde maatregelen en ook tijdens de toepassings- en herzieningsstadia ervan.

Artikel 7

De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne en externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsvertegenwoordiger te contacteren bij problemen als gevolg van het oneigenlijk gebruik van de digitale tools.

HOOFDSTUK VII. - GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 8.

§1. Deze cao treedt in werking op 01.01.2023

Article 6

Les entreprises sont tenues de réaliser une première évaluation après un an. Ensuite, si des modifications substantielles se sont produites dans l'utilisation des outils numériques, une évaluation aura lieu en organisant des actions d'information et de sensibilisation des responsables et des travailleurs pour les informer des risques, des problèmes et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils numériques et l'utilité de la déconnexion dans le cadre d'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

Le CPPT participe activement à l'implémentation de la CCT actuelle et veille à son application. Si des modifications substantielles se produisent dans l'utilisation des outils numériques, le CPPT doit évaluer au moins une fois par an les mesures prises et proposer des adaptations sur la base des besoins.

Tous les membres du personnel doivent être informés et impliqués avant et pendant l'élaboration et la mise à jour des mesures susmentionnées, ainsi que pendant leurs phases d'application et de révision.

Article 7

Il est demandé aux travailleurs de contacter leur supérieur, le conseiller en prévention interne et externe, la personne de confiance ou leur représentant syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation inappropriée des outils numériques.

CHAPITRE VII. – DURÉE DE VALIDITÉ

Article 8.

§1^{er}. La présente CCT entre en vigueur le 01.01.2023.

§2. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

§2. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§3. Zij kan door elk van de contracterende partijen worden opgezegd. Deze opzegging moet minstens drie maanden op voorhand geschieden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité die zonder verwijl de betrokken partijen in kennis zal stellen. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum van verzending van bovengenoemde aangetekende brief.

§3. Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes. Cette dénonciation doit intervenir au moins trois mois à l'avance, par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire qui en informera sans délai les parties concernées. Le délai de trois mois prend cours à la date d'envoi de la lettre recommandée précitée.