

**Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 betreffende het recht op deconnectie*

**Hoofdstuk I: Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, met uitzondering van leidinggevend en van bedienden die een vertrouwenspost bekleden.

**Hoofdstuk II: Juridisch kader**

Art. 2. Deze cao wordt gesloten in toepassing van hoofdstuk 2, afdeling 2 (artikelen 15 t.e.m. 17/2) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie en hoofdstuk 8 (artikelen 29 t.e.m. 33) van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (B.S. 10 november 2022).

Art. 3. Deze cao is een suppletieve cao en van toepassing op ondernemingen met 20 of meer werknemers. Indien deze ondernemingen het recht op deconnectie hebben opgenomen in een cao of het arbeidsreglement is deze suppletieve cao niet van toepassing.

**Hoofdstuk III: Definitie en principe**

Art. 4. De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op:

- het respecteren van de rust- en vakantieperiodes;
- het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven;
- het voorkomen van psychosociale risico's.

**Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique**

*Convention collective de travail 28 septembre 2023 relative au droit à la déconnexion*

**Chapitre Ier : Champ d'application**

Article 1er. La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, à l'exception des supérieurs hiérarchiques ou des employés occupant un poste de confiance.

**Chapitre II : Cadre légal**

Art. 2. La présente CCT est conclue en application du chapitre 2, section 2 (articles 15 à 17/2) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et la cohésion sociale et du chapitre 8 (articles 29 à 33) de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (M.B. 10 novembre 2022).

Art. 3. La présente CCT est une CCT supplétive et s'applique aux entreprises de 20 travailleurs ou plus. Si ces entreprises ont le droit à la déconnexion dans une CCT ou dans le règlement de travail, la présente CCT supplétive ne s'applique pas.

**Chapitre III : Définition et principe**

Art. 4. Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue de :

- respecter les périodes de repos et de vacances ;
- de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- prévenir les risques psychosociaux.

Art. 5. § 1. Voor de toepassing van deze cao wordt verstaan onder het recht op deconnectie:

- het recht van de bediende om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de bediende om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) hulpmiddelen. De werkgever kan de bediende bijgevolg niet verplichten o.m. kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.
- het recht van de bediende om zich te onthouden van het opnemen van professioneel contact met collega's.

§ 2. Dit recht van de bediende geldt:

- buiten het op de bediende van toepassing zijnde uurrooster of buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid;
- tijdens rustpauzes en vakantiedagen;
- op andere dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

#### **Hoofdstuk IV: Praktische modaliteiten en richtlijnen**

Art. 6. Werkgevers en bedienden waken erover om tijdens periodes van deconnectie geen contact op te nemen met elkaar om professionele redenen, behalve in uitzonderlijke gevallen.

Onder uitzonderlijke gevallen wordt o.m. verstaan:

- de situatie waarin een actie vereist is die niet kan wachten tot de bediende aan het werk gaat en/of waardoor de werking van het team/de dienst/afdeling/onderneming ernstig verstoord is of dreigt verstoord te worden en/of die (potentiële) schade kan veroorzaken;
- een situatie van overmacht;
- het gevolg geven aan oproepen tijdens een periode van stand-by;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de bedienden;
- bedienden in een kritieke functie. De werkgever bepaalt welke de kritieke functies zijn in de onderneming.

Art. 7. De bedienden mogen geen nadeel ondervinden van hun keuze om niet bereikbaar of geconnecteerd te zijn buiten hun uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

Art. 5. § 1. Aux fins de la présente CCT, on entend par droit à la déconnexion :

- le droit de l'employé de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail. Cela inclut le droit de l'employé de ne pas être connecté à ses outils (numériques) personnels et professionnels. Par conséquent, l'employeur ne peut pas obliger l'employé à prendre connaissance, entre autres, de courriels et d'appels professionnels, de messages textuels ou d'autres messages par quelque canal que ce soit.
- le droit de l'employé de s'abstenir de tout contact professionnel avec ses collègues.

§ 2. Ce droit de l'employé s'applique :

- en dehors de l'horaire applicable à l'employé ou en dehors des heures d'accessibilité convenues ;
- pendant les pauses et les jours fériés ;
- les autres jours de suspension du contrat de travail.

#### **Chapitre IV : Modalités pratiques et consignes**

Art. 6. Les employeurs et les employés veillent à ne pas entrer en contact les uns avec les autres pendant les périodes de déconnexion, sauf dans des cas exceptionnels.

Parmi les cas exceptionnels, on peut citer :

- la situation dans laquelle une action est requise qui ne peut attendre que l'employé se rende au travail et/ou qui a pour conséquence que le fonctionnement de l'équipe/du service/du département/de l'entreprise est gravement perturbé ou risque d'être perturbé et/ou qui peut causer des dommages (potentiels) ;
- une situation de force majeure ;
- répondre à des appels pendant une période de stand-by ;
- les cas où d'autres accords auraient été conclus au préalable avec les employés ;
- les employés occupant une position critique. L'employeur décide quelles sont les position critiques de l'entreprise.

Art. 7. Les employés ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leur choix de ne pas être joignables ou connectés en dehors de leur horaire ou des heures de joignabilité convenues.

## **Hoofdstuk V: Vormings- en sensibiliseringsacties**

Art. 8. LOGOS zal in het sectorale opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

Art. 9. De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle bedienden, inclusief de leidinggevenden en het management om hen te informeren over de risico's en best practices met betrekking tot het gebruik van (digitale) hulpmiddelen.

## **Hoofdstuk VI: Geldigheidsduur**

Art. 10. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de partijen geheel of gedeeltelijk worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

## **Chapitre V : Formations et actions de sensibilisation**

Art. 8. LOGOS inclura dans l'offre de formation sectorielle une formation sur les risques du stress numérique et de la connexion excessive et sur les pratiques concernant l'utilisation saine des outils (numériques).

Art. 9. L'employeur s'engage à organiser régulièrement des événements d'information et de sensibilisation pour tous les employés, y compris les supérieurs et la direction, afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils (numériques).

## **Chapitre VI : Durée de validité**

Art. 10. Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et la logistique et aux organisations y représentées.