

**PARITAIR COMITÉ 227 VOOR DE AUDIOVISUELE
SECTOR**

**COMMISSION PARITAIRE 227 POUR LE SECTEUR
AUDIOVISUEL**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2023.

Convention collective de travail du 12 mai 2023.

Recht op deconnectie

Droit à la déconnexion

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst die behoren tot het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op de ondernemingen die geen bedrijfseigen regeling hebben vastgelegd die via het arbeidsreglement of een CAO op ondernemingsvlak.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van hoofdstuk 2, afdeling 2 (Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen) van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

Art. 3. Definities

§1. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst.

§2. Onder "uurrooster" wordt verstaan: de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement en/of de individuele arbeidsovereenkomst, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren of wachtdiensten) en concrete invullingen van variabele uurroosters in toepassing van de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978.

Art. 4. Recht op deconnectie

§1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's zoals burn-out te voorkomen, heeft elke werknemer recht op deconnectie.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail et ressortissant à la commission paritaire pour le secteur audiovisuel.

Cette convention collective de travail ne s'applique qu'aux entreprises qui n'ont pas établi leurs propres règles via leur règlement de travail ou une CCT d'entreprise.

Art. 2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en application du chapitre 2, section 2 (Concertation sur la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.

Art. 3. Définitions

§1. Par « droit à la déconnexion », on entend le droit des travailleurs de ne pas être joignables en dehors de l'horaire qui leur est applicable ou des heures de joignabilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence légitime et de suspension du contrat de travail.

§2. Par « horaire », on entend les horaires fixés dans le règlement de travail et/ou le contrat le travail individuel, y compris toutes les dérogations temporaires (telles que les heures supplémentaires ou les permanences) et les modalités concrètes d'horaires variables en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Art. 4. Droit à la déconnexion

§1. Pour respecter les périodes de repos et de congé, travailler à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux tels que le burn-out, tout travailleur a droit à la déconnexion.

§2. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid.

Art. 5. Modaliteiten en toepassingsvoorwaarden van het recht op deconnectie

§1. De minimale modaliteiten voor de toepassing van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid zijn de volgende:

- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster.
- Omdat typisch in de sector verschillende collega's op verschillende dagen van de week of op verschillende uren van de dag werken, moet iedereen (inclusief de leidinggevenden) dit respecteren. De ondernemingen zullen daarrond sensibiliseren.
- De ondernemingen engageren zich om hun werknemers zelf ook niet te storen buiten deze uurroosters behalve in uitzonderlijke omstandigheden. Hieronder wordt verstaan een situatie waarin zich een dringend probleem stelt dat zonder tussenkomst van de werknemer onmogelijk kan opgelost worden.
- Voor een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning worden vooraf specifieke regels afgesproken.
- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte,...). In geval van ziekte dient de werknemer zich wel nog steeds beschikbaar te houden van de arbeidsgeneesheer. Om dit mogelijk te maken werkt de werknemer mee om het werk door collega's tijdens zijn afwezigheid op te vangen.
- De werkgever neemt de nodige maatregelen met betrekking tot de organisatie van het werk zodat de werknemer zich kan deconnecteren.
- De ondernemingen waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen. De ondernemingen sensibiliseren hun werknemers om de hulpmiddelen van de onderneming niet te gebruiken buiten de genoemde uurroosters.

§2. Op ondernemingsvlak kunnen bijkomende concrete afspraken gemaakt worden.

De concrete afspraken worden vastgelegd in het arbeidsreglement, via de daartoe voorziene procedure, of in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 6. Rol van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Het CPBW moet beslissen over het al dan niet opnemen van het recht op deconnectie in de risico-analyse.

§2. Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime.

Art. 5. Modalités et conditions d'application du droit à la déconnexion

§1. Les modalités minimales pour l'application du droit à ne pas être joignable en dehors de son horaire ou des heures de joignabilité convenues, telles que :

- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables en dehors de l'horaire qui leur est applicable.
- Etant donné que, généralement dans le secteur, différents collaborateurs travaillent des jours différents de la semaine ou pendant des heures différentes de la journée, chacun (y compris les dirigeants), doit respecter ce droit. Les entreprises veilleront à sensibiliser à cela.
- Les entreprises s'engagent à ne pas déranger leurs travailleurs en dehors de ces horaires, sauf dans des circonstances exceptionnelles, à savoir une situation dans laquelle se pose un problème urgent qui ne peut être résolu sans l'intervention du travailleur.
- Des règles spécifiques seront convenues à l'avance pour un système de garde ou de rappel en dehors du planning.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être disponibles pendant les périodes d'absences légitimes ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, la maladie, etc.). En cas de maladie, le travailleur se met à la disposition du médecin de travail. Afin de le rendre possible, le travailleur collaborera pour permettre à ses collègues de reprendre le travail pendant son absence.
- L'employeur prend les mesures utiles par rapport à l'organisation de travail pour que le travailleur puisse se déconnecter.
- Les entreprises veillent au respect correct des directives relatives à l'utilisation des outils numériques. Les entreprises sensibilisent leurs travailleurs à ne pas utiliser les outils de l'entreprise en dehors des horaires de travail applicables ;

§2. D'autres accords concrets peuvent être conclus au niveau de l'entreprise.

Les modalités concrètes seront intégrées dans le règlement du travail, selon la procédure prévue à cet effet, ou fixées dans une convention collective de travail.

Art. 6. Rôle du Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT)

Le CPPT doit décider d'inclure ou non le droit à la déconnexion dans l'analyse des risques.

Art. 7. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 maart 2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

Art. 7. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 mars 2023.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.