

COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES D'ASSURANCES
CP 306

PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERZEKERINGSWEZEN
PC 306

**CCT du 22 novembre 2023 relative à la
déconnexion**

**CAO van 22 november 2023 inzake
deconnectie**

1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des entreprises d'assurances.

La présente convention collective supplétive de travail 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. Application supplétive

Article 2

Conformément et 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 est d'application

- aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas, au plus tard le 1^{er} janvier 2024, d'une convention collective de travail contenant des principes et

1. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Verzekeringswezen.

Deze collectieve suppletieve arbeidsovereenkomst komt tot stand met 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).

2. Suppletieve toepassing

Artikel 2

Overeenkomstig en met 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 die, uiterlijk op 1 januari 2024, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten

- modalités concernant le droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou,
- à défaut des modalités et dispositifs visés par la loi précitée dans leur règlement de travail.

- betreffende het recht op deconnectie afgesloten in overeenstemming met de wet van 5 december 1968 over collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire commissies, of
- bij gebreke aan de modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.

3. Droit à la déconnexion: principe général

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 :

1. Le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective). Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre hors des heures normales de travail ou durant les week-ends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne.

3. Recht op deconnectie: algemene bepaling

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:

1. het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale hulpmiddelen buiten de overeengekomen werkuren (vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst). 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 of tijdens week-ends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.

Les exceptions à ce principe sont :

- Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique ;
- les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le collaborateur ;
- La force majeure.

2. Le fait de s'engager à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter les travailleurs/collègues en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail. Une urgence est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.

De uitzonderingen op dit principe zijn:

- de werknemers die een kritieke functie uitoefenen;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer;
- overmacht.

2. Het engagement om zich te onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van een noodsituatie, van het nemen van contact met werknemers/collega's buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord (kan) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.

4. Analyse et prévention

Article 4

L'analyse du risque de surconnexion et sa prévention au sein de l'entreprise fait partie des obligations de l'entreprise en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psycho-sociaux conformément à :

- La loi sur le bien-être
- Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail,

4.Analyse en preventie

Artikel 4

De analyse van het risico van overconnectie en de preventie ervan binnen de onderneming maakt deel uit van de verplichtingen van de onderneming op het gebied 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

du livre Ier du code du bien-être au travail

- La convention collective de travail n° 72.

werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk

- De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.

5. Modalités pratiques et consignes

Article 5

Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :

§1. On veillera à ne pas contacter les travailleurs/collègues en dehors du temps de travail normal (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le Règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective) sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Des exceptions s'appliquent si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.

§2. Le travailleur ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.

§3. Les besoins professionnels et individuels étant très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de

5. Praktische modaliteiten en richtlijnen

Artikel 5

Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing van het recht van de werknemer om buiten de werkuren niet bereikbaar te zijn:

§1. Men dient niet buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) contact op te nemen met werknemers/collega's, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.

§2. De werknemer mag er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.

§3. Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend zijn, wordt aanbevolen om per team/afdeling standpunten uit te

points de vues concernant les questions de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numérique afin d'établir leur propre fonctionnement. Le but est notamment de parvenir à un consensus concernant les méthodes de communication concrètes à utiliser, que ce soit au jour le jour ou exceptionnellement en cas d'urgence.

§4. Pour des raisons pratiques, on veillera à bien préparer les périodes de vacances/congés en prévenant les travailleurs/collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires.

§5. Le travailleur veillera également à tenir son agenda à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.

6. Formations et actions de sensibilisation

Article 6

Formations et actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive :

§1. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle du FOPAS une initiative sur les risques liés à

wisselen met betrekking tot vragen inzake deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen.

Het doel is met name om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood.

§4. Om praktische redenen dient men ervoor te zorgen dat vakantie/verlofperiodes goed voorbereid worden door werknemers/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.

§5. De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.

6. Vormings- en sensibiliseringsacties

Artikel 6

Vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie:

§1. De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om in het sectorale opleidingsaanbod van FOPAS een initiatief op te nemen over de risico's

l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...).

§2. Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'entreprise à l'intention des managers et de l'ensemble des collaborateurs de manière à leur expliquer clairement pourquoi il est important de se déconnecter et en vue de les informer au sujet des risques, des enjeux et des bonnes pratiques en rapport avec l'utilisation des outils numériques.

§3. Les managers dialoguent au sein de leur équipe sur l'équilibre travail-vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la surconnexion.

§4. Une évaluation périodique de la situation sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation adéquats.

§5. Des messages d'absence précisant également qui contacter en cas d'absence du collaborateur est un exemple de pratique qui pourrait être intégrée dans une politique sur le droit à la déconnexion pour encourager le comportement souhaité.

verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een verstandig en evenwichtig gebruik van de digitale hulpmiddelen (zoals mobiele telefoons, smartphones, e-mails, ...).

§2. De onderneming zal regelmatig informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor de managers en alle werknemers om hen duidelijk uit te leggen waarom deconnecteren belangrijk is en om hen te informeren over de risico's, problemen en *best practices* met betrekking tot het gebruik van digitale hulpmiddelen.

§3. Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werk kader hyperconnectiviteit voorkomt.

§4. Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd bij de desbetreffende overlegorganen.

§5. Afwezigheidsberichten waarin ook wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer zijn een voorbeeld van een praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op deconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen.

7. Evaluation

Article 7 :

Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à procéder à une évaluation de l'implémentation de cette convention en entreprise pour décembre 2024.

Un rapport sera présenté à la Commission Paritaire du mois décembre 2024.

8. Dispositions finales

Article 8 :

La présente convention entre en vigueur le 01/01/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission Paritaire.

7. Evaluatie

Artikel 7:

De sociale partners van de sector verbinden zich ertoe de implementatie van deze overeenkomst in de onderneming tegen december 2024 te evalueren.

Er zal een verslag worden voorgelegd aan het Paritair Comité van december 2024.

8. Slotbepalingen

Artikel 8:

Deze overeenkomst treedt in werking op 01/01/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.

Deze overeenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité.