

Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen PC 315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes CP 315.02
Suppletieve CAO van 17/02/2023 betreffende het recht op deconnectie	CCT supplétive du 17/022023 concernant le droit à la déconnexion
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Artikel 1. Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen, met uitzondering van de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, en met uitsluiting van het leidinggevend personeel en het kaderpersoneel zoals gedefinieerd door de wetgeving inzake sociale verkiezingen en de vertrouwenspersonen zoals bedoeld door het KB van 10 februari 1965.</p> <p>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).</p>	<p>Article 1er. La présente convention collective de travail supplétive s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant au champ d'application de la Sous-commission paritaire des compagnies aériennes, à l'exception des entreprises occupant moins de 20 travailleurs et à l'exclusion du personnel de direction et des cadre tels que définis dans la législation relative aux élections sociales et les personnes de confiance telle que définie par l'AR du 10 février 1965.</p> <p>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) .</p>
Suppletieve toepassing	Application supplétive
<p>Art. 2. Overeenkomstig en 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 die, uiterlijk op 31 mei 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten 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 modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.</p>	<p>Art. 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 31 mai 2023, d'une convention collective de travail contenant des principes et 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.</p>
Bepalingen over het recht op deconnectie	Dispositions en matière de droit à la déconnexion
<p>Art. 3. De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de</p>	<p>Art. 3. Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des</p>

<p>rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.</p> <p>Onder het “recht op deconnectie” verstaan we het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools 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 weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.</p> <p>De uitzonderingen op dit principe zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de werknemers die een kritieke functie uitoefenen. Onder een kritieke functie wordt een functie verstaan waarbij de deconnectie van de werknemer in kwestie een zware impact zou betekenen op de operaties van de werkgever; - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer; - overmacht; - noodsituatie, namelijk 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. 	<p>temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.</p> <p>Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre 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 weekends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne.</p> <p>Les exceptions à ce principe sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les travailleurs qui exécutent une fonction critique ; Une fonction critique est définie comme une fonction pour laquelle la déconnexion du travailleur en question aurait un impact significatif sur les opérations de l'employeur. - les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le collaborateur ; - la force majeure ; - une urgence, c'est-à-dire 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.
<p>Art. 4. Analyse en preventie</p> <p>De analyse van het risico van overconnectie en de preventie ervan binnen het bedrijf maakt deel uit van de verplichtingen van het bedrijf op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De welzijnswet - Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk 	<p>Art. 4. Analyse et prévention</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La loi sur le bien-être - Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du code du bien-être au travail
<p>Art. 5. Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:</p>	<p>Art. 5. Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :</p>

<ul style="list-style-type: none"> - De werkgevers zullen ervoor zorgen om niet buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) contact op te nemen met de werknemers tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode of in de uitzonderingsgevallen zoals bepaald in artikel 3; - De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve in de uitzonderingsgevallen zoals bepaald in artikel 3; - Om praktische redenen zorgt de werknemer ervoor dat hij tijdig zijn vakantie/verlofperiodes aanvraagt en dat hij, indien hij een niet-operationele functie heeft, ervoor zorgt dat zijn werkgever en collega's tijdig op de hoogte worden gebracht van het ingepland verlof en dat zijn taken toevertrouwd zijn aan back-ups; - De werknemer meldt in het afwezigheidsbericht ("out of office") met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid; - De werknemer in een niet-operationele functie zorgt ervoor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs veilleront à ne pas contacter leurs collaborateurs 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 soit dans les cas d'exception décrits dans l'article 3 ; - 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 dans les cas d'exception tels que prévus à l'article 3 ; - Pour des raisons pratiques, le travailleur veillera à demander préalablement ses périodes de vacances/congés et, dans le cas où le travailleur a une fonction non opérationnelle, son employeur et ses collègues sont mis largement à l'avance de son congé et confie ses tâches à des back-ups ; - Le collaborateur précise dans le message d'absence (« out of office ») qui contacter en cas d'absence ; - Le travailleur ayant une fonction non opérationnelle veillera également à tenir son agenda à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.
<p>Art. 6. Vorming- 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werkgevers verbinden zich ertoe om in het opleidingsaanbod op ondernemingsniveau een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...), enzovoort.); 	<p>Art. 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs s'engagent à incorporer dans l'offre de formation au niveau de l'entreprise une initiative sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...) ;

<ul style="list-style-type: none"> - Het bedrijf zal regelmatig informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor managers en alle werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren. - Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd door het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, bij ontstentenis van een CPBW, door de vakbondsafvaardiging. Indien er geen vakbondsafvaardiging is, worden de werknemers rechtstreeks geraadpleegd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'entreprise à l'intention des managers et de l'ensemble des collaborateurs en vue de les informer au sujet des risques, des enjeux et des bonnes pratiques en rapport avec l'utilisation des outils numériques. Il est important qu'il soit clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter. - La situation est périodiquement évaluée et inscrite à l'ordre du jour du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) ou, à défaut de CPPT, de la délégation syndicale. En l'absence de délégation syndicale, les travailleurs sont consultés directement.
<p>Slotbepalingen en inwerkingtreding</p>	<p>Dispositions finales et entrée en vigueur</p>
<p>Art. 7. §1 Deze overeenkomst is van kracht op 01/04//2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.</p> <p>§2 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.</p> <p style="text-align: right;">٤٥٥٥</p>	<p>Art. 7. §1 La présente convention entre en vigueur le 01/04//2023 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§2 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.</p> <p style="text-align: right;">٤٥٥٥</p>