

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR HET LUCHTHAVENBEHEER

SOUS-COMMISSION PARITAIRE LA GESTION DES AÉROPORTS

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 december 2023 betreffende het recht op deconnectie

Convention collective de travail du 13 décembre 2023 relative au droit à la déconnexion

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Chapitre Ier : Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Subcomité voor het luchthavenbeheer, met uitzondering van leidinggevenden en van de werknemers die een vertrouwenspost bekleden.

Article 1er. La présente convention collective de travail (CCT) s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission Paritaire ^{POUR} la gestion des aéroports, à l'exception des supérieurs hiérarchiques ou des travailleurs occupant un poste de confiance.

Hoofdstuk II: Juridisch kader

Chapitre II : Cadre légal

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. 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. 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 is deze suppletieve cao niet van toepassing.

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, la présente CCT supplétive ne s'applique pas.

Hoofdstuk III: Definitie en principe

Chapitre III : Définition et 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.

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 werknemer om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie. Dit behelst het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn persoonlijke en professionele (digitale) middelen. De werkgever kan de werknemer bijgevolg niet verplichten om kennis te nemen van professionele e-mails en oproepen, sms'en of andere berichten via welk kanaal dan ook.

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

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

- het recht van de werknemer om zich te onthouden van het opnemen van professioneel contact met collega's.

§ 2. Dit recht van de werknemer geldt:

- buiten het op de werknemer 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 werknemers waken erover om tijdens periodes van disconnectie 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 werknemer 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 werknemers;
- organisatorische noodzaak (bijvoorbeeld planning van vervangingen wegens arbeidsongeschiktheid, dringende werken aan de runway/essentiële luchthavenassets, specifieke omstandigheden die om een aangepaste planning vragen zoals bijvoorbeeld 'red days' of een Europese top)
- de mogelijkheid tot opvolging en contacthouding bij (langdurige) ziekte, o.a. met oog op werkherhvatting van de werknemer. Hierbij wordt rekening gehouden met de noden van de werknemer, waarbij de werknemer in ieder geval de werkgever op de hoogte houdt van de eventuele terugkeer, binnen een redelijke termijn die de werkgever in staat stelt de werkherhvatting te faciliteren.

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

- le droit du travailleur de s'abstenir de tout contact professionnel avec ses collègues.

§ 2. Ce droit du travailleur s'applique :

- en dehors de l'horaire applicable au travailleur 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 travailleurs 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 le travailleur 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 travailleurs ;
- nécessité organisationnelle (par exemple, planification des remplacements en cas d'incapacité de travail, travaux urgents sur la piste/les actifs aéroportuaires essentiels, circonstances spécifiques nécessitant une planification adaptée telles que, par exemple, les "jours rouges" ou un sommet européen).
- la possibilité de suivi et de contact en cas de maladie (de longue durée), entre autre en vue de la réintégration du salarié. Cette démarche tient compte des besoins du salarié, qui doit en tout état de cause tenir l'employeur informé de son éventuel retour, dans un délai raisonnable permettant à l'employeur de faciliter la reprise du travail.

Art. 7. Les travailleurs ne peuvent subir aucun préjudice ou aucune sanction 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.: CPBW

Art. 8. Er wordt een jaarlijkse evaluatie georganiseerd in de schoot van het CPBW op basis van de risicoanalyse van de preventieadviseur.

Hoofdstuk VI: Vormings- en sensibiliseringsacties

Art. 9. De werkgever zal in het opleidingsaanbod een vorming opnemen over de risico's van digitale stress en overmatige connectie en over praktijken betreffende een gezond gebruik van (digitale) middelen.

Art. 10. De werkgever verbindt er zich toe regelmatig informatie- en bewustmakingsacties te organiseren voor alle werknemers, 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 VII: Geldigheidsduur

Art. 11. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2023 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Een evaluatie is voorzien na 2 jaar vanaf het afsluiten van deze cao.

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 Subcomité voor het luchthavenbeheer en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

Chapitre V. : CPPT

Art. 8. Une évaluation annuelle est organisée au sein du CPPT sur base de l'analyse de risque du conseiller en prévention.

Chapitre VI : Formations et actions de sensibilisation

Art. 9. L'employeur inclura dans l'offre de formation 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. 10. L'employeur s'engage à organiser régulièrement des événements d'information et de sensibilisation pour tous les travailleurs, y compris les supérieurs et la direction, afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils (numériques).

Chapitre VII : Durée de validité

Art. 11. Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Une évaluation est prévue après 2 ans à partir de la conclusion de cette cct.

Elle peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié au président de la Sous-commission Paritaire de la gestion des aéroports et aux organisations y représentées.