

**PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE DIENSTEN VOOR GEZINS- EN BEJAARDENHULP VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 318.02).**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 6 APRIL 2023 BETREFFENDE HET RECHT OP
DECONNECTIE;**

Artikel 1 : toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de diensten voor gezinszorg van de Vlaamse gemeenschap.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers van de diensten voor gezinszorg van de Vlaamse gemeenschap.

Artikel 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 (BS 30 maart 2018), zoals gewijzigd door de wet van 3 oktober 2022 (BS 10 november 2022) houdende diverse arbeidsbepalingen, artikels 29 en 30.

Artikel 3: definities

§1. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van e-mails aan de werknemer gericht, geen telefonische oproepen of werkgerelateerde berichten te beantwoorden, 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 overeengekomen uren van bereikbaarheid wordt o.a. verstaan

- Bereikbaarheid overeenkomstig een sectoraal afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst betreffende continue dienstverlening
- Bereikbaarheid met betrekking tot de aan te vatten prestaties (wijziging cliënt, plaats tewerkstelling,...)

De concrete afspraken hierover worden overeengekomen binnen de sociale overlegorganen van de onderneming.

§3. 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.

Artikel 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.

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

§3. Er dienen op ondernemingsniveau afspraken te zijn over de concrete communicatiemethoden die worden gebruikt bij werkgerelateerde communicatie. Er wordt voorzien in een vergoeding van de door de werknemer gemaakte communicatiekosten in het kader van de in de onderneming uitgewerkte werkgerelateerde communicatie.

Artikel 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 het 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 of de overeengekomen uren van bereikbaarheid.
- Als het voor de werking van de dienst nodig is om een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning in te voeren, worden er vooraf bijzondere regels hierover opgesteld in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst.
- 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 arbeidsarts.
- Leidinggevenden waken over realistische deadlines en werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.

- Leidinggevenden waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.

§2. Bijkomend kunnen op niveau van de dienst concrete afspraken worden gemaakt over maatregelen om de balans tussen het werk en het privéleven te vrijwaren. De afspraken kunnen gaan over het gebruik van digitale communicatie, planningsmethoden, opvolging bij afwezigheden, aandacht voor de thematiek bij training en vorming, sensibilisering over het respecteren van werktijden, rust- en verlofperiodes, ...

De concrete afspraken worden overeengekomen binnen de sociale overlegorganen van de onderneming.

Artikel 6: rol van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de organisatie maakt deel uit van de verplichtingen van de organisatie op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

- De welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten ;
- De Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.

Periodiek, (minstens 1 keer per jaar) wordt de situatie geëvalueerd en op de agenda van de bevoegde overlegorganen geplaatst.

Genomen maatregelen binnen dit kader maken integraal deel uit van het globaal preventieplan, het jaarlijks actieplan en de hieraan verbonden informatie en communicatie.

Artikel 7: vorming en ondersteuning

§1 De onderneming zal informatie- en bewustmakingsacties organiseren gericht op de verschillende groepen van medewerkers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken met betrekking tot het gebruik van digitale tools. Dit wordt ook voorzien bij het onthaal van nieuwe medewerkers.

§2 De in de onderneming bestaande kanalen en ondersteuning met betrekking tot psychosociale risico's kunnen door de werknemers ook aangesproken worden bij problemen inzake de belasting door gebruik van digitale tools

Artikel 8: evaluatie

De sociale partners komen overeen om eind 2024 de toepassing van deze overeenkomst in de sector te evalueren.

Artikel 9: duur

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

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

Artikel 10:

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DES AIDES FAMILIALES ET DES AIDES SENIORS DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 318.02)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 AVRIL 2023 RELATIVE AU DROIT A LA DECONNEXION

Article 1er : Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des services d'aide aux familles de la Communauté flamande.

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs des services d'aide aux familles de la Communauté flamande.

Article 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 digitaux) de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale (MB 30 mars 2018), telle que modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10 novembre 2022), articles 29 et 30.

Article 3 : Définitions

§1er. Par "droit à la déconnexion", il faut entendre: le droit des travailleurs de ne pas être joignables et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance de courriels qui leur sont adressés et de ne pas répondre à des appels téléphoniques ou à des messages en rapport avec le travail en dehors de l'horaire qui s'applique à eux ou des heures de joignabilité convenues. Ceci vaut également pour les périodes d'absence légale et de suspension du contrat de travail.

§2. Par "heures de joignabilité convenues", il faut entendre :

- la joignabilité conformément à une convention collective de travail conclue au niveau du secteur concernant le service continu
- la joignabilité concernant les prestations à entamer (modification client, lieu d'occupation, ...)

Les accords concrets à ce sujet sont conclus au sein des organes de concertation sociale de l'entreprise.

§3. Par "horaire" il faut entendre: les horaires mentionnés dans le règlement de travail et/ou le contrat de travail individuel, à l'inclusion de toutes les dérogations temporaires (comme les heures supplémentaires ou les permanences) et concrétisations des horaires variables en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Article 4 : Droit à la déconnexion

§1er. Pour respecter les périodes de repos et de congé, œuvrer à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et pour éviter des risques psychosociaux comme le burn out, tout travailleur a droit à la déconnexion.

§2. Par conséquent, un travailleur ne peut pas être sanctionné parce qu'il est injoignable (par voie numérique) en dehors de ses heures de travail, en dehors des heures de joignabilité convenues ou pendant des périodes d'absence légale.

§3. Au niveau de l'entreprise, des accords doivent être passés au sujet des méthodes de communication concrètes qui seront utilisées pour la communication en rapport avec le travail. Une indemnité est prévue pour les frais de communication supportés par le travailleur dans le cadre de la communication en rapport avec le travail mise en place dans l'entreprise.

Article 5 : Modalités et conditions d'application du droit à la déconnexion

§1er. Les modalités minimales pour l'application du droit à ne pas être joignable en dehors de son horaire ou des heures de disponibilité convenues sont les suivantes :

- Les travailleurs ne sont pas obligés d'être joignables en dehors de l'horaire qui s'applique à eux ou des heures de joignabilité convenues.
- Si le bon fonctionnement du service requiert l'instauration d'une permanence ou d'un système de rappel en dehors du planning, des règles particulières sont édictées à ce sujet dans le cadre d'une convention collective de travail.
- Les travailleurs ne sont pas obligés d'être joignables pendant les périodes d'absence légale ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, les maladies, ...). Toutefois, en cas de maladie, le travailleur doit toujours se tenir à la disposition du médecin du travail.
- Les dirigeants veillent à fixer des dates butoirs et une charge de travail réalistes tenant compte du temps de travail et des horaires prévus.

- Les dirigeants veillent au bon respect des directives relatives à l'utilisation des outils numériques.

§2. De plus, des accords concrets peuvent être passés au niveau du service au sujet de mesures destinées à préserver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ces accords peuvent concerner l'utilisation de la communication numérique, les méthodes de planification, le suivi en cas d'absences, l'attention à porter au thème de la formation, la sensibilisation au respect des temps de travail, des périodes de repos et de congé, ...

Les accords concrets sont conclus au sein des organes de concertation sociale de l'entreprise.

Article 6 : Rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

L'analyse du risque de connexion excessive et sa prévention au sein de l'organisation font partie des obligations de l'entreprise en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux conformément à:

- la loi sur le bien-être du 4 août 1996 et ses arrêtés d'exécution;
- la convention collective de travail n°72.

Périodiquement (au moins une fois par an), la situation est évaluée et inscrite à l'ordre du jour des organes de concertation compétents.

Les mesures prises dans ce cadre font intégralement partie du plan global de prévention, du plan d'action annuel et de l'information et de la communication liées à ceux-ci.

Article 7 : Formation et support

§1er. L'entreprise organisera des actions d'information et de sensibilisation à l'intention des différents groupes de collaborateurs afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils numériques. Ceci est également prévu lors de l'accueil de nouveaux collaborateurs.

§2. Les canaux et le soutien existant dans l'entreprise pour ce qui concerne les risques psychosociaux peuvent également être utilisés par les travailleurs en cas de problèmes relatifs à la charge due à l'utilisation d'outils numériques.

Article 8 : Évaluation

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer, fin 2024, l'application de la présente convention dans le secteur.

Article 9: Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er avril 2023.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois notifié, par lettre recommandée à la poste, au président de la ^{Sous-}commission paritaire.

Article 10 :

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.