

## **Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01)**

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 03/04/2023 betreffende het recht op deconnectie**

#### **Artikel 1. Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die behoren tot het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01).

#### **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.

#### **Artikel 3. Bepalingen betreffende het recht op deconnectie**

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

De sociale partners vinden het belangrijk om werkgevers en werknemers bewust en verantwoordelijk te maken van de gevolgen van een overmatige connectie:

- mensen hebben omwille van hun gezondheid nood aan afwisseling tussen inspanning en ontspanning,
- een efficiënte werkorganisatie kan voorkomen dat roofovername wordt gepleegd op die rust en privé-tijd,
- wanneer het nodig is in het belang van de organisatie of het persoonlijk comfort zijn contacten buiten de werktijden mogelijk rekening houdend met bepaalde limieten die slechts om zeer specifieke redenen mogen worden overschreden en met respect van welbepaalde praktische modaliteiten zoals vermeld in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst,
- ten allen tijde moet er omzichtig en kritisch omgegaan worden met het gebruiken van elkaars tijd en het inbreken in de persoonlijke tijd,
- bereikbaarheid en deconnectie moeten bespreekbare onderwerpen zijn en
- leidinggevenden en collega's hebben de opdracht om elkaars welzijn en grenzen op dat vlak te helpen respecteren,
- we stimuleren mensen om zorgzaam te zijn voor zichzelf en ze mogen verwachten hulp te krijgen van hun leidinggevende en hun ruimere professionele omgeving.

§2. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie 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.

Onder “uurrooster” wordt verstaan: de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement, de individuele arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren) 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. Praktische modaliteiten**

§1. Praktische modaliteiten en richtlijnen met het oog op het recht op deconnectie conform artikel 3§2 zijn:

- Werkgevers en werknemers zullen erover waken in een periode van deconnectie geen contact op te nemen met hun collega's om professionele redenen, tenzij om uitzonderlijke, onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- Een werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid in een periode van deconnectie.
- Werknemers zijn evenmin verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte,...).
- Leidinggevenden waken over realistische deadlines en werkbelasting.
- Leidinggevenden en collega's waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.

§2. Aangezien de professionele en individuele noden sterk uiteenlopend zijn, wordt per team/afdeling in gesprek gegaan over de kwesties van deconnectie, de communicatie van afwezigheden en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het doel is een consensus te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in de dagelijkse praktijk als bij wijze van uitzondering in noodsituaties.

De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

§3. Bijkomend kunnen op ondernemingsvlak concrete praktische afspraken gemaakt over:

- De invoering van uitgesteld doorsturen van e-mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd.
- Tijdens het onthaal van de werknemer wordt aandacht gegeven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.
- De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.
- De invoering van een 'waarschuwingsbericht' als de werknemer buiten de werktijd mails verzendt.
- Vorming- en sensibiliseringsacties die rekening houden met specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel,...
- Een out-of-office bericht bij afwezigheden
- Hoe binnen de organisatie gemakkelijk is terug te vinden wie wanneer aan het werk is, bijvoorbeeld via het openstellen van een digitale agenda waarin aan- en afwezigheidsperiodes duidelijk worden opgenomen,...).
- ...

## **Artikel 5. Analyse en preventie**

De analyse van het risico op overmatige connectie 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 van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

Het CPBW neemt actief deel aan de implementatie van de afgesproken maatregelen en ziet toe op de toepassing ervan. Het evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Daartoe komt het CPBW minstens één keer per jaar samen en telkens op vraag van de werknemersvertegenwoordigers.

## **Artikel 6. Opleidings- en bewustmakingsacties voor werknemers en leidinggevenden inzake het doordacht gebruik van professionele digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan een overmatige connectie**

- De sectorale sociale partners engageren zich ertoe in het sectorale opleidingsaanbod initiatief op te nemen over de risico's van hyperconnectiviteit en over goede praktijken aangaande een doordacht en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoons, smartphones, e-mails, enz.).
- De onderneming zal op regelmatige basis voorlichtings- en bewustmakingsactiviteiten organiseren voor leidinggevenden en alle werknemers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken in verband met het gebruik van digitale hulpmiddelen. Het belang van deconnectie moet duidelijk worden uitgelegd.
- Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team/afdeling rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen.

## **Artikel 7. Slotbepalingen en inwerkingtreding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 01/04/2023.

Zij kan opgezegd worden mits <sup>tez post</sup>aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap (319.01) waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

**Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement  
de la Communauté flamande (319.01)**

**Convention collective de travail du 03/04/2023 relative au droit à la déconnexion**

**Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs ressortissant à la Sous-commission des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).

**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.

**Article 3. Dispositions relatives au droit à la déconnexion**

§1<sup>er</sup>. Pour respecter les périodes de repos et de congé, œuvrer à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle et éviter des risques psychosociaux, tout travailleur a droit à la déconnexion.

Les partenaires sociaux estiment important de conscientiser et responsabiliser les employeurs et les travailleurs quant aux répercussions d'une connexion excessive:

- pour leur santé, les gens ont besoin d'alterner entre effort et détente,
- une organisation efficace du travail peut empêcher que l'on mette en péril ce temps de repos et ce temps privé,
- quand cela s'avère nécessaire dans l'intérêt de l'organisation ou du confort personnel, des contacts sont possibles en dehors des heures de travail en tenant compte de certaines limites qui ne peuvent être dépassées que pour des raisons très spécifiques et dans le respect de modalités pratiques définies telles que mentionnées à l'article 4 de la présente convention collective de travail,
- à tout moment, il convient de faire preuve de prudence et d'esprit critique lorsqu'il s'agit d'utiliser le temps des autres et d'empiéter sur le temps personnel,
- la joignabilité et la déconnexion doivent pouvoir faire l'objet de discussions et
- les dirigeants et les collègues ont pour mission d'aider à respecter le bien-être et les limites de chacun à cet égard,
- nous encourageons les gens à prendre soin d'eux-mêmes et ils peuvent s'attendre à recevoir de l'aide de leur supérieur et de leur environnement professionnel au sens large.

§2. 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 communications liées au 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.

Par "horaire", il faut entendre: les horaires mentionnés dans le règlement de travail, le contrat de travail individuel ou les conventions collectives de travail, à l'inclusion de

toutes les dérogations temporaires (comme les heures supplémentaires) et mises en œuvre concrètes des horaires variables en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### **Article 4. Modalités pratiques**

§1<sup>er</sup>. Les modalités pratiques et les consignes concernant le droit à la déconnexion, conformément à l'article 3 §2, sont les suivantes:

- Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues pour des raisons professionnelles dans une période de déconnexion, sauf pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la période de travail suivante.
- Un travailleur ne peut pas être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) pendant une période de déconnexion.
- Les travailleurs ne sont pas non plus obligés d'être joignables pendant les périodes d'absence légale ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, les maladies,...).
- Les dirigeants veillent à des délais et à une charge de travail réalistes.
- Les dirigeants et collègues veillent au bon respect des directives relatives à l'utilisation des outils numériques.

§2. Les besoins professionnels et individuels étant très variables, les questions de déconnexion, de communication des absences et d'utilisation des outils de communication numériques sont discutées au sein de chaque équipe/département. L'objectif est de parvenir à un consensus concernant les méthodes de communication concrètes à utiliser, tant dans la pratique quotidienne que dans les cas exceptionnels d'urgence.

En aucun cas, l'employeur ne doit promouvoir l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

§3. En outre, au niveau de l'entreprise, des accords pratiques concrets peuvent être conclus sur les sujets suivants:

- L'instauration d'un transfert différé des e-mails envoyés le soir afin qu'ils ne soient délivrés que le matin.
- Lors de l'accueil du travailleur, l'attention est portée sur l'utilisation raisonnable des outils numériques et sur les risques liés à une connexion excessive.
- L'utilisation d'une signature automatique dans les e-mails qui indique qu'une réponse immédiate n'est pas requise.
- L'introduction d'un « message d'avertissement » quand le travailleur envoie des mails en dehors des heures de travail.
- Des actions de formation et de sensibilisation tenant compte de groupes cibles spécifiques, par exemple les dirigeants et le personnel de confiance,...
- Un message « out-of-office » en cas d'absence
- La manière de retrouver facilement, au sein de l'organisation, qui travaille quand, par exemple en ouvrant un agenda numérique dans lequel les périodes de présence et d'absence sont clairement indiquées,...
- ...

#### **Article 5. Analyse et prévention**

L'analyse du risque de connexion excessive et sa prévention au sein de l'entreprise 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.

Le CPPT participe activement à l'implémentation des mesures convenues et veille à leur application. Il évalue les mesures prises et propose des adaptations sur la base des besoins. À cette fin, le CPPT se réunit au moins une fois par an et à chaque fois que les représentants des travailleurs en font la demande.

#### **Article 6. Actions de sensibilisation et formations pour les travailleurs et les dirigeants relatives à l'utilisation raisonnée des outils numériques professionnels et aux risques liés à une connexion excessive**

- Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à inclure dans l'offre de formation sectorielle une initiative sur les risques liés à une hyperconnectivité et sur les bonnes pratiques relatives à une utilisation raisonnée et équilibrée des instruments numériques (tels que le téléphone portable, le smartphone, les e-mails, etc.).
- L'entreprise organisera régulièrement des activités d'information et de sensibilisation pour les dirigeants et tous les travailleurs afin de les informer des risques et des bonnes pratiques concernant l'utilisation des outils numériques. L'importance de la déconnexion doit être clairement expliquée.
- Les dirigeants initient la discussion au sein de leur équipe/département sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette de prévenir une connexion excessive.

#### **Article 7. Dispositions finales et entrée en vigueur**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 01/04/2023.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois notifié, par lettre recommandée à la poste, au Président de la Sous-commission des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (319.01).