

Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2023 betreffende het recht op deconnectie

Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Deze CAO wordt gesloten 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, zoals gewijzigd door de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10 november 2022).

De sociale partners brengen het recht op deconnectie in herinnering met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperiodes en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen het werk- en het privéleven en dit voor het geheel van de werknemers van het PsC 327.01.

Toepassing

Artikel 2

In uitvoering van de artikelen 16 tot en met 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, zijn de artikelen 3 tot en met 6 van deze CAO van toepassing op werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven. (PsC 327.01) vallen, en dit binnen de grenzen bepaald in de artikelen 16 tot en met 17/2 van bovenvermelde wet.

Bepalingen over het recht op deconnectie

Artikel 3

Onder het "recht op deconnectie" verstaat men:

1. Het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen individuele werkuren. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van e-mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten diens individuele normale werkuren of tijdens weekends of vrije/afwezigheids dagen. Hetzelfde geldt voor professionele oproepen, sms'en of andere digitale berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn:
 - de werknemers die een functie uitoefenen waarvan uit de aard en de verloning blijkt dat er ook bereikbaarheid kan worden verwacht buiten de normale werkuren;
 - functies waarvoor uitzonderlijk andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer. De werkgever informeert het CPBW over het aantal overeenkomsten die in toepassing van deze bepaling worden gesloten;

- overmacht (situaties zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971).
- 2. Het engagement dat werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van overmacht, van het nemen van contact met hun collega's om professionele redenen buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Overmacht is een situatie zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.
- 3. De werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid.

Artikel 4 – Analyse en preventie

De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de onderneming maken 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 wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en haar uitvoeringsbesluiten;
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.

Maatregelen met oog op deconnectie kaderen in de preventie van psychosociale risico's. Het CPBW ziet toe op de implementatie en de toepassing ervan en evalueert de getroffen maatregelen en stelt op basis van de noden aanpassingen voor. Daartoe wordt dit minstens één keer per jaar geagendeerd op het CPBW. De bevindingen van het CPBW worden kenbaar gemaakt aan de werknemers via de gebruikelijke kanalen.

Artikel 5

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

- Werkgevers en werknemers zullen erover waken om niet buiten de normale individuele werkuren contact op te nemen met hun collega's over professionele onderwerpen, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest;
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend kunnen zijn, wordt aanbevolen om per team of afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot de problematiek van deconnectie en het gebruik van digitale communicatie-middelen om hun eigen werking vast te stellen. Het doel van deze aanbeveling is om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden- en middelen die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood.
- De werknemer zorgt ervoor dat hij zijn vakantie- en verlofperiodes goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende. Het verlof wordt opgenomen en georganiseerd in overleg tussen de werknemer en de werkgever;
- De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's hiervan op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.

- Leidinggevend en waken met oog op het garanderen van het recht op deconnectie over een goede planning en werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.
- Leidinggevend en waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen in het kader van het recht op deconnectie.

Artikel 6

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

- De sectorale sociale partners engageren zich om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan overmatige connectie, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...);
- De onderneming zal informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor leidinggevend en alle werknemers om hen te informeren over de risico's 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;
- Leidinggevend en 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;
- Periodiek (minstens 1 keer per jaar) wordt de situatie geëvalueerd en op de agenda van het bevoegde overlegorgaan geplaatst;
- 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, is het voorzien van afwezigheidsberichten waarin wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer.
- **Probleemaanpak:** Bij oneigenlijk gebruik van digitale tools maken de werknemers gebruik van de geëigende meldingskanalen zoals hun leidinggevend, de interne of externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsafgevaardigde.
- **Evaluatie:** De sociale partners komen overeen om eind 2024 de toepassing van deze overeenkomst in de sector te evalueren.

Slotbepalingen en inwerkingtreding

Artikel 7

§1 Deze CAO treedt in werking op 30 maart 2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.

§2 Deze CAO kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité.

Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des « maatwerkbedrijven »

Convention collective de travail du 30 mars 2023 relative au droit à la déconnexion

Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des « maatwerkbedrijven ».

La présente CCT 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, telle que modifiée par les articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10 novembre 2022).

Les partenaires sociaux rappellent 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 et ce, pour l'ensemble des travailleurs de la SCP 327.01.

Application

Article 2

En exécution des articles 16 à 17/2 inclus de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, les articles 3 à 6 inclus de la présente CCT s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des « maatwerkbedrijven » (SCP 327.01), et ce dans les limites fixées dans les articles 16 à 17/2 inclus de la loi précitée.

Dispositions sur le droit à la déconnexion

Article 3

Par « le droit à la déconnexion », il faut entendre:

1. Le droit du travailleur de ne pas être accessible sur ses outils numériques professionnels en dehors des heures de travail individuelles convenues. Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors des heures normales de travail individuelles, pendant les week-ends ou pendant les jours de congé/d'absence. Il en va de même pour les appels, SMS ou autres messages en ligne professionnels. Les exceptions à ce principe sont:
 - les travailleurs qui exercent une fonction dont la nature et la rémunération indiquent qu'une joignabilité peut être attendue en dehors des heures normales de travail;

- les fonctions pour lesquelles, exceptionnellement, d'autres accords auraient été conclus avec le travailleur. L'employeur informe le CPPT du nombre d'accords conclus en application de cette disposition;
 - la force majeure (situations telles que déterminées par l'article 26, §1^{er} de la loi sur le travail du 16 mars 1971).
2. L'engagement des collaborateurs à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf cas de force majeure avéré, de prendre contact avec leurs collègues pour des raisons professionnelles en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, pendant les vacances, congés et suspension du contrat de travail. La force majeure est une situation telle que déterminée par l'article 26, §1^{er} de la loi sur le travail du 16 mars 1971.
 3. Le travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors des heures de travail ou des périodes d'absence légale.

Article 4 - 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 du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et à ses arrêtés d'exécution;
- la convention collective de travail n° 72.

Les mesures en matière de déconnexion s'inscrivent dans la prévention des risques psychosociaux. Le CPPT veille à leur mise en œuvre et leur application et évalue les mesures prises et propose des adaptations sur la base des besoins. À cette fin, ce point est inscrit à l'ordre du jour du CPPT au moins une fois par an. Les conclusions du CPPT sont communiquées aux travailleurs par le biais des canaux habituels.

Article 5

Modalités pratiques et directives pour l'application par le travailleur de son droit de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail :

- Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues pour des questions professionnelles en dehors des heures de travail individuelles normales, sauf pour des raisons exceptionnelles et imprévues nécessitant une action qui ne peut attendre la période de travail suivante.
- 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 ses heures normales de travail;
- Les besoins professionnels et individuels pouvant être très variables, il est recommandé d'échanger par équipe ou par département les points de vue concernant la problématique de la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication numériques afin de déterminer leur propre fonctionnement. L'objectif de cette recommandation est de parvenir à un accord sur les méthodes et moyens de communication concrets à utiliser, tant dans des circonstances habituelles que dans les cas exceptionnels d'urgence.

- Le travailleur veille à bien préparer ses périodes de vacances et de congé en prévenant ses collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires. Pour ce faire, il est soutenu par son supérieur. Le congé est pris et organisé en concertation entre le travailleur et l'employeur;
- Le travailleur veille également à tenir son agenda à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.
- En vue de garantir le droit à la déconnexion, les dirigeants assurent une planification et une charge de travail adéquates en tenant compte du temps de travail prévu et des horaires.
- Les dirigeants veillent au respect des directives relatives à l'utilisation des outils numériques dans le cadre du droit à la déconnexion.

Article 6

Actions de sensibilisation et formations pour les travailleurs et pour le personnel de direction sur un usage raisonnable des outils numériques et sur les 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 connexion excessive et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des instruments numériques (tels que le téléphone portable, le smartphone, les e-mails, etc.);
- L'entreprise organisera des actions 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. Il est primordial d'expliquer clairement pourquoi la déconnexion est importante;
- 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;
- Périodiquement (au moins une fois par an), la situation est évaluée et inscrite à l'ordre du jour de l'organe de concertation compétent;
- Une pratique qui pourrait être intégrée dans une politique en matière de droit à la déconnexion afin d'encourager le comportement souhaité serait par exemple de prévoir des messages d'absence indiquant qui contacter en cas d'absence du travailleur.
- **Approche du problème:** En cas d'utilisation inappropriée des outils numériques, les travailleurs utilisent les canaux de signalement appropriés, tels que leur supérieur, le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical.
- **Évaluation:** Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer, fin 2024, l'application de cette convention dans le secteur.

Dispositions finales et entrée en vigueur

Article 7

§1^{er}. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 mars 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. La présente CCT peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois. Le préavis sera adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire.