

## **Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française**

*Convention Collective de Travail du 26/04/2023 relative au droit à la déconnexion dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française (Sous-commission paritaire 327.02)*

### **Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 327.02 à l'exception du personnel de direction et de confiance tel que défini dans l'Arrêté royal du 10 février 1965.

Par « travailleurs » on entend :

- Les ouvrières et ouvriers,
- Les employées et employés.

### **Article 2 - Cadre juridique**

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

### **Article 3 - Dispositions en matière de droit à la déconnexion**

Les partenaires sociaux reconnaissent 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.

3.1. Par droit à la déconnexion, on entend le droit du travailleur de ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels et personnels en dehors des heures de travail (sont compris dans les heures de travail les heures supplémentaires et les permanences) telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail d'entreprise ainsi que pendant les périodes de congés en ce compris les week-ends, jours fériés et maladie, et toute période d'absence légitime et de suspension du contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour le travailleur. À l'exception des mécanismes d'astreinte/garde reconnus (CCT d'entreprise, règlement de travail ou contrat de travail lié à une fonction spécifique), aucun traitement de faveur ou de récompense ne peut être accordé au travailleur pour rester connecté pendant ces périodes. Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime.

Autrement dit, le travailleur n'est donc pas obligé de prendre connaissance de courriels, d'appels professionnel, de SMS ou autres messages digitaux qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors des heures de travail convenues ou durant les week-ends ou les jours de congés.

3.2. On entend par outils digitaux professionnels et personnels : les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipéurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des courriels, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet et/ou l'extranet.

3.3. Les exceptions au droit à la déconnexion sont :

- les situations d'urgence. On entend par une situation d'urgence une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l'intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail,
- les communications relatives au chômage temporaire.

#### **Article 4 - Analyse et prévention**

L'analyse du risque de connexion excessive 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 psychosociaux conformément à :

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

#### **Article 5 - Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail**

5.1. L'employeur et le travailleur veilleront à bien préparer les périodes de vacances/congés/absences selon les recommandations et procédures prévues en entreprise.

5.2. Une évaluation périodique de la situation du droit à la déconnexion sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation compétents tous les 2 ans.

#### **Article 6 - Formations et actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive**

6.1. Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative sur les risques liés à une connectivité excessive, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, courriels, ...)

6.2. Des actions d'information et de sensibilisation seront organisées par l'entreprise à l'intention des membres du personnel de direction et de l'ensemble des travailleurs ainsi que lors de l'accueil des nouveaux travailleurs en vue de les informer au sujet des risques 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 ;

6.3. Les membres du personnel de direction dialoguent au sein de leur équipe sur l'équilibre travail-vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la connexion excessive.

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

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/04/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois.

Le préavis doit être signifié par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française.

## **Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 26/04/2023 betreffende het recht op deconnectie in de beschutte  
werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie (Paritair subcomité 327.02)*

### **Artikel 1 - Toepassingsgebied**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder Paritair subcomité 327.02 met uitzondering van het directie- en vertrouwenspersoneel zoals bepaald in het koninklijk besluit van 10 februari 1965.

Onder « werknemers » wordt verstaan:

- De arbeidsters en arbeiders,
- De vrouwelijke en mannelijke bedienden.

### **Artikel 2 - Juridisch Kader**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met 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).

### **Artikel 3 - Bepalingen in verband met het recht op deconnectie**

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op de noodzakelijke naleving van de rust- en verlofperiodes en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

3.1. Onder recht op deconnectie wordt het recht van de werknemer verstaan om niet verbonden te zijn met zijn professionele en persoonlijke digitale tools buiten de werkuren (overuren en permanenties zijn in de werkuren begrepen) zoals vermeld in het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of de ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst alsook tijdens de verlofperiodes met inbegrip van weekends, feestdagen en ziektedagen, en elke periode van gewettigde afwezigheid en van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zonder enig ongunstig gevolg voor de werknemer. Met uitzondering van de erkende dienst-/wachtmechanismen (ondernemings-cao, arbeidsreglement of arbeidsovereenkomst verbonden aan een specifieke functie), kan geen enkele voorkeurs- of beloningsbehandeling worden toegekend aan de werknemer om verbonden te blijven tijdens deze periodes. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid.

Anders gezegd, de werknemer is dus niet verplicht om kennis te nemen van mails, professionele oproepen, SMS- en of andere digitale boodschappen die aan hem worden gericht en/of om erop te antwoorden buiten zijn overeengekomen werkuren of tijdens de weekends of verlofdagen.

3.2. Onder professionele en persoonlijke digitale tools wordt verstaan: telefoons, computers, tablets, bieperts, smartwatches en andere communicatiemiddelen die het mogelijk maken om mails, berichten, ingesproken berichten en video's te verzenden en te ontvangen, en om gebruik te maken van of toe te treden tot het intranet en/of het extranet.

3.3. De uitzonderingen op het recht op deconnectie zijn:

- noodsituaties. Onder een noodsituatie wordt een uitzonderlijke en onvoorzienbare omstandigheid verstaan die niet kan worden opgelost zonder het optreden van de werknemer en die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode,
- de mededelingen in verband met de tijdelijke werkloosheid.

## **Artikel 4 – 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 wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en haar uitvoeringsbesluiten;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

## **Artikel 5 - Praktische modaliteiten en instructies voor de toepassing van het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn buiten zijn werkuren.**

5.1. De werkgever en de werknemer zullen erop toezien om de vakantie-/verlof-/afwezigheidsperiodes goed voor te bereiden volgens de aanbevelingen en procedures waarin voorzien is binnen de onderneming.

5.2. Een periodieke evaluatie van de situatie van het recht op deconnectie zal om de 2 jaar worden uitgevoerd en op de agenda geplaatst van de bevoegde overlegorganen.

## **Artikel 6 - Opleidingen en sensibiliseringsacties voor de werknemers alsook voor het directiepersoneel in verband met het rationeel gebruik van de digitale tools en de risico's die verbonden zijn aan een overmatige verbinding**

6.1. De sectorale sociale partners engageren zich om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan overmatige verbinding, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails, ...);

6.2. Informatie- en sensibiliseringsacties zullen door de onderneming worden georganiseerd voor leden van het directiepersoneel en voor alle werknemers alsook bij het onthaal van nieuwe werknemers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken in verband met het gebruik van digitale tools. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren.

6.3. De leden van het directiepersoneel gaan in dialoog binnen hun ploeg over het evenwicht werk-privéleven en zien erop toe dat het arbeidskader het mogelijk maakt om bovenmatige verbinding te voorkomen.

## **Artikel 7 - Slotbepalingen en inwerkingtreding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/04/2023 en is gesloten voor een onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden.

De opzegging moet gebeuren door middel van een aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Franse Gemeenschapscommissie.