

PSC 328.01

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 30 maart 2023

over het recht op deconnectie

Tussen partijen:

de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer, die de werkgevers vertegenwoordigt, enerzijds,

en

de Algemene Centrale der Openbare Diensten, de ACV-Openbare Diensten en de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, die de werknemers vertegenwoordigen, anderzijds,

wordt het volgende overeengekomen :

ARTIKEL 1. Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité 328.01 voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest, en op alle werknemers in dienst van deze werkgevers.

Met werknemers worden bedoeld: de loontrekkenden en weddetrekkenden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 2. Wettelijk kader

Met deze cao wensen de partijen afspraken te maken over deconnectie in toepassing 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, zoals aangepast door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

ARTIKEL 3. Algemene principes

§ 1. Het "recht op deconnectie" voor de werknemer garandeert dat enerzijds de rusttijden en het verlof maar anderzijds ook het privé- en familieleven van de werknemer geëerbiedigd worden.

Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan het recht van de werknemers om niet bereikbaar te zijn, geen e-mails, telefoonoproepen of werkgerelateerde berichten te ontvangen en te beantwoorden buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

Beantwoordt de werknemer een dergelijke communicatie niet, dan zal de werknemer niet worden gesanctioneerd.

§ 2. De werkgever verzekert continu diensten voor de reizigers. Om deze continuïteit te verzekeren, kan het noodzakelijk zijn dat sommige werknemers buiten de werktijden worden gecontacteerd.

ARTIKEL 4. De praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn

§ 1. De werknemer moet - in principe - buiten de normale werkuren of buiten de bereikbaarheidsuren zoals afgesproken in het kader van structureel telewerk niet bereikbaar zijn. Dit betekent dat de werknemer geen werkgerelateerde telecommunicatie (e-mails, telefoontjes of andere berichten) moet opvolgen of beantwoorden.

§ 2. De werknemer die van wacht is, moet bereikbaar zijn volgens de afspraken die daarover werden gemaakt.

ARTIKEL 5. Richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven

§ 1. De werkgever verbindt zich ertoe dat alle werkgerelateerde telecommunicatie minstens zal gebeuren via:

- alle digitale kanalen verbonden aan en ontsloten via de professionele account van de werknemer;
- of via het mobiele telefoonnummer dat aan de werknemer ter beschikking is gesteld door de werkgever, of waarvoor de werkgever een tussenkomst betaalt.

De werkgever zal de werknemer niet verplichten kanalen te volgen met een eerder privaat karakter.

§ 2. De partijen komen volgende richtlijnen overeen:

- iedereen die niet bereikbaar moet zijn, wordt aangeraden om buiten het uurrooster zijn status op de professionele communicatiekanalen op *offline* te zetten en zijn e-mailnotificaties/meldingen op smartphone, laptop, enz. uit te schakelen;
- iedereen wordt aangeraden gedurende de middagpauze te deconnecteren;
- iedereen voorkomt het inplannen van vergaderingen over de middag;
- iedereen wordt aangeraden tijdens vakantiedagen een *out-of-office* in te stellen;

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

- iedereen met een digitale agenda wordt aangeraden deze *up-to-date* te houden zodat collega's op de hoogte zijn en de vrije tijd van de werknemer kunnen respecteren;
- iedereen wordt afgeraden professionele communicatie te versturen buiten de werkuren.

ARTIKEL 6. Vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie

Om het recht op deconnectie daadwerkelijk te realiseren, worden alle werknemers regelmatig gesensibiliseerd over het adequate gebruik van digitale tools en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie door :

- periodieke sensibilisering, zoals uitgewerkt in het comité preventie en bescherming op het werk, naar aanleiding van de jaarlijkse evaluatie van het deconnectiebeleid. Deze sensibilisering kan bijvoorbeeld de vorm aannemen van een communicatiecampagne in het kader van een "dag van de deconnectie", met communicatie op schermen op de werkvloer;
- een deconnectieclausule, op voordracht van het comité preventie en bescherming op het werk, die integraal deel zal uitmaken van het model van e-mailhandtekening die in de onderneming zal worden gecommuniceerd via de gebruikelijke kanalen;
- een aanbod aan opleidingen over het adequate gebruik van digitale tools en de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit;
- extra vorming en ondersteuning van leidinggevenden, afhankelijk van de noden, aangezien zij een cruciale rol spelen in het welslagen van de toepassing van de bepalingen van deze cao.

ARTIKEL 7. Opvolging

De naleving van huidige cao zal minstens één keer per jaar geagendeerd, besproken en geëvalueerd worden in de schoot van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Specifieke en overlegde maatregelen worden getroffen om schadelijk gedrag te beperken en ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie wordt nageleefd.

Het comité voor preventie en bescherming op het werk neemt actief deel aan de implementatie van de huidige cao en ziet toe op de toepassing ervan en het actualiseren, bijsturen of verfijnen van de preventieve maatregelen ter waarborging van het recht op deconnectie.

ARTIKEL 8. Duur en opzegging

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER
VAN HET VLAAMSE GEWEST**

Onderhavige cao is gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op datum van sluiting.

De collectieve arbeidsovereenkomst kan door één van de partijen worden opgezegd mits het respecteren van een opzeggingstermijn van 3 maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief gericht aan de andere partijen en bijkomend aan de voorzitter van het paritair subcomité voor het stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest.

ARTIKEL 9. Neerlegging en registratie

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal met het oog op registratie neergelegd worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

Convention collective de travail du 30 mars 2023

relative au droit à la déconnexion

Entre les parties:

l'Union belge des transports en commun urbains et régionaux, représentant les employeurs,
d'une part,

et

la Centrale générale des Services publics, la CSC-Services publics et la Centrale générale des
syndicats libéraux de Belgique, représentant les travailleurs, d'autre part,

il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire 328.01 du transport urbain et régional de la Région flamande et à tous les travailleurs au service de ces employeurs.

Par « travailleurs », on entend les salariés et appointés occupés dans les liens d'un contrat de travail.

Article 2. Cadre légal

Par la présente CCT, les parties souhaitent s'accorder sur la déconnexion en application 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, telle que modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Article 3. Principes généraux

§1^{er}. Le "droit à la déconnexion" pour le travailleur garantit d'une part le respect des périodes de repos et des congés, mais aussi d'autre part le respect de la vie privée et familiale du travailleur.

Par le « droit à la déconnexion », on entend le droit des travailleurs de ne pas être joignable, de ne pas recevoir d'e-mails, d'appels téléphoniques ou de messages liés au travail et de ne pas y répondre en dehors des heures de disponibilité convenues.

Si le travailleur ne répond pas à une telle communication, il ne sera pas sanctionné.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

§ 2. L'employeur assure en continu les services aux voyageurs. Pour assurer cette continuité, il peut être nécessaire que certains travailleurs soient contactés en dehors des heures de travail.

Article 4. Les modalités pratiques pour l'application par le travailleur de son droit de ne pas être joignable

§ 1. Le travailleur ne doit pas être joignable - en principe - en dehors des heures normales de travail ou en dehors des heures de disponibilité convenues dans le cadre du télétravail structurel. Cela signifie que le travailleur ne doit pas suivre des télécommunications liées au travail (e-mails, appels téléphoniques ou autres messages) ou y répondre.

§ 2. Le travailleur qui est de garde doit être joignable selon ce qui a été convenu.

Article 5. Directives pour une telle utilisation des outils numériques qui garantit les temps de repos, les congés, la vie privée et la vie familiale du travailleur

§ 1. L'employeur s'engage à ce que toutes les télécommunications liées au travail se passent au moins via:

- tous les canaux numériques connectés au compte professionnel du travailleur et accessibles via ce compte;
- ou le numéro de téléphone portable qui a été mis à la disposition du travailleur par l'employeur, ou pour lequel l'employeur paie une intervention.

L'employeur n'obligera pas le travailleur à suivre des canaux présentant un caractère plutôt privé.

§ 2. Les parties conviennent des directives suivantes:

- il est conseillé à toute personne ne devant pas être joignable de mettre le statut des canaux de communication professionnels sur *hors ligne* en dehors de son horaire et de déconnecter ses notifications/alertes d'e-mails sur le smartphone, l'ordinateur portable, etc.;
- il est conseillé à chacun de se déconnecter pendant la pause de midi;
- chacun évite de planifier des réunions le midi;
- il est conseillé à chacun d'activer le *out-of-office* pendant les jours de congé;
- il est conseillé à toute personne disposant d'un agenda numérique de garder celui-ci *à jour* afin que les collègues en soient informés et puissent respecter le temps libre du travailleur;

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

- il est déconseillé à chacun d'envoyer des communications professionnelles en dehors des heures de travail.

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

Pour concrétiser le droit à la déconnexion, tous les travailleurs sont régulièrement sensibilisés à l'utilisation appropriée des outils numériques et aux risques associés à une connexion excessive grâce aux éléments suivants:

- une sensibilisation périodique, telle que définie par le comité pour la prévention et la protection au travail, à la suite de l'évaluation annuelle de la politique de déconnexion. Cette sensibilisation pourrait, par exemple, prendre la forme d'une campagne de communication dans le cadre d'une "journée de la déconnexion", avec une communication sur des écrans sur le lieu de travail;
- une clause de déconnexion, sur proposition du comité pour la prévention et la protection au travail, qui fera partie intégrante du modèle de signature de courrier électronique à communiquer dans l'entreprise via les canaux habituels;
- une offre de formations sur l'utilisation appropriée des outils numériques et les risques liés à l'hyperconnectivité;
- une formation et un soutien supplémentaires pour les dirigeants, en fonction des besoins, étant donné qu'ils jouent un rôle crucial dans l'application réussie des dispositions de la présente CCT.

Article 7. Suivi

Le respect de la présente CCT sera mis à l'ordre du jour, discuté et évalué au moins une fois par an au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

Des mesures spécifiques et concertées sont prises pour limiter les comportements nuisibles et pour garantir le respect du droit à la déconnexion.

Le comité pour la prévention et la protection au travail participe activement à la mise en œuvre de la présente CCT et surveille son application ainsi que l'actualisation, l'adaptation ou le peaufinage des mesures préventives visant à garantir le droit à la déconnexion.

Article 8. Durée et dénonciation

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date de sa conclusion.

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET RÉGIONAL
DE LA RÉGION FLAMANDE**

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant respect d'un délai de préavis de 3 mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée ~~ou à~~ ~~par~~ les parties, ainsi qu'au Président de la Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande.

Article 9. Dépôt et enregistrement

La présente convention collective de travail sera déposée, aux fins d'enregistrement, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.