

**Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et
Régional
de la Région Wallonne (S-CP 328.02)**

***Convention collective de travail du 28 juin 2023 relative au
droit à la déconnexion***

PREAMBULE :

Vu les articles 29 à 33 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail publiée au Moniteur Belge le 10 novembre 2022 ;

Vu la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale ;

Considérant le fait que les articles 29 et 30 de la loi du 3 octobre 2022 remplacent les articles 16 et 17 de la loi du 26 mars 2018 ;

Considérant le fait que les articles 31 et 32 de la même loi insèrent respectivement un article 17/1 et un article 17/2 dans la loi du 26 mars 2018 ;

Considérant le fait que l'article 29 de la loi du 3 octobre 2022 prévoit ce qui suit :

« L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit :

" Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail."

Considérant le fait que l'article 30 de la loi du 3 octobre 2022 prévoit également ce qui suit :

« *Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir :*

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail ;

- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis ;

- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive ».

Les parties signataires arrêtent ce qui suit :

Titre I : Champ d'application

Article 1 *Champ d'application*

La présente convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs ressortissants à la Sous-Commission Paritaire du Transport Urbain et Régional de la Région Wallonne.

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, on entend par travailleurs, les ouvriers et les ouvrières, les employés et les employées en ce compris le personnel de direction.

Titre II : Modalités d'application

Article 2 *Définition*

Par « droit à la déconnexion », il faut entendre le droit des travailleurs de ne pas être connectés aux outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail, contrat de travail individuel ou la convention collective). Le travailleur 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, durant les week-ends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, sms ou autres messages en ligne.

Des exceptions peuvent être faites pour :

- les collaborateurs qui exécutent une fonction critique et/ou un service de garde ;
- les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le collaborateur ;
- les urgences, celles-ci sont des situations dans lesquelles un service, des personnes ou l'entreprise peuvent être gravement perturbés, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide ;
- les cas de force majeure.

Un droit à la déconnexion est reconnu à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Article 3 ***Analyse et prévention***

L'analyse du risque d'hyperconnectivité 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 lors de l'exécution de leur travail ;
- Le titre 3 du livre 1er du code du bien-être au travail relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail ;
- La convention collective de travail n° 72 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

Article 4 ***Les outils numériques***

Dans l'entreprise, les outils numériques mis à disposition par l'employeur et utilisés pour les communications de nature professionnelle sont les suivants, à l'exclusion de tout autre : les mails, l'application Teams (ou une application équivalente mise en place par l'employeur), les téléphones portables.

Article 5 ***Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit à la déconnexion***

Le travailleur ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas à une sollicitation (appel téléphonique ou message de nature professionnelle) en dehors de ses heures normales de travail ainsi que pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (congés, incapacités de travail, ...) sauf si des exceptions s'appliquent (voir article 2). Par conséquent, aucune sanction ne pourra être appliquée pour ne pas s'être connecté, et aucune récompense ne pourra être octroyée pour être resté connecté.

Pour des raisons pratiques, le travailleur veillera à bien préparer ses périodes de vacances/congés en prévenant ses collègues et son management à l'avance.

Article 6 ***Sensibilisation***

Pour permettre la réalisation effective du droit à la déconnexion, l'ensemble des travailleurs, des cadres et du personnel de direction, quelle que soit leur fonction, devront être sensibilisés de manière régulière à l'utilisation appropriée des outils numériques et aux risques liés à une connectivité excessive. Des consignes claires seront communiquées régulièrement par la direction afin de rappeler à l'ensemble du personnel l'utilisation appropriée des outils numériques et encourager un comportement conforme à la présente CCT.

En outre, l'employeur veillera à étendre son offre de formation sur le sujet de l'hyperconnectivité et les risques liés, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques.

Le Management joue un rôle important dans le succès de la mise en œuvre des dispositions de la présente CCT.

Titre III : Durée de validité

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée d'un an. Elle produit ses effets au 28 juin 2023 et expire de plein droit le 27 juin 2024.

Paritair Subcomité van het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest (PSC 328.02)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023 betreffende het recht op deconnectie

INLEIDING:

Gelet op de artikelen 29 tot 33 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen die op 10 november 2022 werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad;

Gelet op de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie;

Overwegende dat de artikelen 29 en 30 van de wet van 3 oktober 2022 de artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 vervangen;

Overwegende dat de artikelen 31 en 32 van dezelfde wet respectievelijk een artikel 17/1 en een artikel 17/2 invoegen in de wet van 26 maart 2018;

Overwegende dat artikel 29 van de wet van 3 oktober 2022 het volgende bepaalt:

"Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen".

Overwegende dat artikel 30 van de wet van 3 oktober 2022 ook het volgende bepaalt:

"Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;

- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;

- 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".

De ondertekenende partijen besluiten wat volgt:

Titel I: Toepassingsgebied

Artikel 1 *Toepassingsgebied*

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die vallen onder het Paritair Subcomité voor het Stads- en Streekvervoer van het Waalse Gewest.

Voor de toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst wordt onder werknemers verstaan de arbeiders en arbeidsters, de mannelijke en vrouwelijke bedienden, met inbegrip van het directiepersoneel.

Titel II: Toepassingsmodaliteiten

2. Definitie

Onder "recht op disconnectie" wordt verstaan het recht van de werknemers om niet ingelogd te zijn op de professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren (vermeld in het arbeidsreglement/de individuele arbeidsovereenkomst of de collectieve overeenkomst). 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 de normale werkuren, tijdens weekends of verlofdagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.

Uitzonderingen kunnen gemaakt worden voor:

- de medewerkers die een kritieke functie en/of een wachtdienst uitoefenen;
- gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de medewerker;
- noodsituaties, dit zijn situaties waarbij een dienst, de personen of de onderneming ernstig verstoord kunnen raken, die potentieel schade kunnen veroorzaken en/of die onmiddellijk of snel handelen vereisen;
- de gevallen van overmacht.

Aan alle werknemers van de onderneming wordt een recht op disconnectie toegekend met het oog op de noodzakelijke naleving van de rust- en verlofperiodes en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen privéleven en werk.

Artikel 3 *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 overeenkomstig:

- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- titel 3 van boek I van de codex over het welzijn van het werk betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk.

Artikel 4 *Digitale tools*

In de onderneming zijn de volgende digitale hulpmiddelen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld en worden gebruikt voor communicatie van professionele aard, met uitsluiting van alle andere: e-mails, de toepassing Teams (of een andere vergelijkbare toepassing die de werkgever installeert), mobiele telefoons.

Artikel 5 *Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing van het recht op deconnectie*

De werknemer kan geen enkel nadeel ondervinden als hij niet reageert op een verzoek (telefonische oproep of bericht van professionele aard) buiten zijn normale werkuren, evenals tijdens zijn rustperiodes of periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (vakantie, arbeidsongeschiktheid) behalve wanneer hierop uitzonderingen van toepassing zijn (zie artikel 2). Daarom kan er geen sanctie worden opgelegd voor het niet aangesloten zijn, en kan er geen beloning worden toegekend voor het aangesloten blijven.

Om praktische redenen moet de werknemer ervoor zorgen zijn vakantie/verlofperiodes goed voor te bereiden door zijn collega's en zijn management op voorhand te verwittigen.

Artikel 6 *Sensibilisering*

Om ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie effectief wordt geïmplementeerd, moeten alle werknemers, kaderleden en leidinggevenden, ongeacht hun functie, regelmatig worden gesensibiliseerd voor het correcte gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die gepaard gaan met overmatige connectie. De directie zal geregeld duidelijke richtlijnen uitvaardigen om alle personeelsleden te herinneren aan het gepaste gebruik van digitale hulpmiddelen en om een gedrag aan te moedigen dat in overeenstemming is met deze CAO.

Bovendien moet dewerkgever ervoor zorgen dat hij zijn opleidingsaanbod uitbreidt over hyperconnectiviteit en de daaraan verbonden risico's, en over goede praktijken in verband met een doordacht en evenwichtig gebruik van digitale hulpmiddelen.

Het management heeft een belangrijk aandeel in het succes van de tenuitvoerlegging van de bepalingen van deze CAO.

Titel III: Geldigheidsduur

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur van een jaar. Zij treedt in werking op 28 juni 2023 en eindigt van rechtswege op 27 juni 2024.