

<b>Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten</b>	<b>Commission paritaire des établissements et des services de santé</b>
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 april 2023 betreffende het recht op deconnectie</b>	<b>Convention collective de travail du 17 avril 2023 concernant le droit à la déconnexion</b>
<b>Toepassingsgebied</b>	<b>Champ d'application</b>
<b>Artikel 1</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die behoren tot het Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en - diensten.	<b>Article 1er</b> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.
<b>Voorwerp</b>	<b>Objet</b>
<b>Artikel 2</b> 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.	<b>Article 2</b> 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.
<b>Bepalingen betreffende het recht op deconnectie</b>	<b>Dispositions en matière de droit à la déconnexion</b>
<b>Artikel 3</b> §1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's te voorkomen, herinneren de sociale partners aan het recht van elke werknemer op deconnectie.  Zij vinden het belangrijk om werkgevers en werknemers bewust en verantwoordelijk te maken voor 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 roofbouw wordt gepleegd op die rust- en privétijd, - wanneer het nodig is in het belang van de organisatie of persoonlijke motieven zijn contacten buiten de werktijden mogelijk	<b>Article 3</b> §1. Pour respecter les périodes de repos et de congé, travailler à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux, les partenaires sociaux rappellent que tout travailleur a droit à la déconnexion.  Ils considèrent qu'il est important de conscientiser et de responsabiliser les employeurs et les travailleurs quant aux conséquences d'une connexion excessive :  - les personnes ont besoin, pour leur santé, d'une alternance entre les efforts et la détente, - une organisation du travail efficace peut éviter l'utilisation abusive du temps de repos et du temps privé, - lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'organisation ou des motifs personnels, les

<p>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,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ten allen tijde moet er omzichtig en kritisch omgegaan worden met het gebruiken van elkaars tijd en het inbreken in de persoonlijke tijd,</li> <li>- bereikbaarheid en deconnectie moeten bespreekbare onderwerpen zijn,</li> <li>- leidinggevenden en collega's hebben de opdracht om elkaars welzijn en grenzen op dat vlak te helpen respecteren,</li> <li>- we stimuleren mensen om zorgzaam te zijn voor zichzelf en ze mogen verwachten hulp te krijgen van hun leidinggevende en hun ruimere professionele omgeving.</li> </ul>	<p>contacts en dehors des heures de travail sont possibles en tenant compte de certaines limites qui ne peuvent être dépassées que pour des raisons très spécifiques et en respectant des modalités pratiques bien définies telles que mentionnées à l'article 4 de la présente convention collective de travail,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à tout moment, l'utilisation du temps de l'autre et l'intrusion dans le temps personnel doivent être traitées de manière prudente et critique,</li> <li>- l'accessibilité et la déconnexion doivent être des sujets de discussion,</li> <li>- les responsables et les collègues ont pour mission d'aider à respecter le bien-être et les limites de chacun à cet égard,</li> <li>- nous encourageons les personnes à prendre soin d'elles-mêmes et elles peuvent s'attendre à recevoir un soutien de leur responsable et de leur environnement professionnel au sens plus large.</li> </ul>
<p>§2. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen kennis te nemen van werkgerelateerde communicatie buiten het op hem van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Onder "uurrooster" wordt verstaan: de te presteren uurroosters opgesteld volgens de bepalingen 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.</p>	<p>§2. Par "droit à la déconnexion", on entend : le droit du travailleur de ne pas être joignable et, par conséquent, de ne pas prendre connaissance des communications liées au travail en dehors de l'horaire qui lui est applicable ou des heures d'accessibilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absences justifiées et de suspension du contrat de travail.</p> <p>Par "horaire", on entend: les horaires à prester, établis tenant compte des dispositions mentionnées dans le règlement de travail, du contrat de travail individuel ou des conventions collectives de travail, y compris toutes les dérogations temporaires (telles que les heures supplémentaires) et la mise en œuvre concrète des horaires variables en application des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail.</p>
<p><b>Praktische modaliteiten</b></p>	<p><b>Modalités pratiques</b></p>
<p><b>Artikel 4</b> Praktische modaliteiten en richtlijnen met het oog op het recht op deconnectie conform artikel 3, §2 zijn de volgende:</p>	<p><b>Article 4</b> Les modalités pratiques et consignes en vue du droit à la déconnexion conformément à l'article 3, §2 sont les suivantes :</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgevers en werknemers waken erover in een periode van deconnectie geen contact op te nemen met hun collega's om professionele redenen, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Het betreft situaties waarin de werking van de dienst ernstig verstoord is of dreigt te worden die potentieel schade veroorzaakt en die derhalve een onmiddellijke of snelle actie vereist.</li> <li>- Een werknemer kan niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid in een periode van deconnectie.</li> <li>- Aangezien de professionele en individuele noden sterk uiteenlopend zijn, is het raadzaam per team/afdeling het gesprek aan te gaan over de kwesties van deconnectie, de communicatie van afwezigheden en het gebruik van digitale communicatiemiddelen om hun eigen functioneren vast te stellen. 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.</li> <li>- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte, enz.). Om dit mogelijk te maken zullen de werknemer en de leidinggevende vooraf samenwerken om een mogelijke overdracht van zijn werk aan zijn collega's mogelijk te maken. De werknemer wordt hierbij ondersteund door de leidinggevende.</li> <li>- Leidinggevendens waken over realistische deadlines en werkbelasting.</li> <li>- Leidinggevendens en collega's waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen.</li> <li>- De werkgever moedigt in geen geval het gebruik van private digitale tools aan zoals sociale media en dergelijke.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les employeurs et les travailleurs veillent à ne pas contacter leurs collègues pour motifs professionnels pendant une période de déconnexion, sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Il s'agit de situations où le fonctionnement du service est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant dès lors une action immédiate ou rapide.</li> <li>- Un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) pendant une période de déconnexion.</li> <li>- Les besoins professionnels et individuels pouvant être très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de points de vues concernant les questions de la déconnexion, la communication des absences et de l'utilisation des moyens de communication numériques afin de définir leur propre fonctionnement. Le but est de parvenir à un consensus concernant les méthodes de communication concrètes à utiliser, que ce soit au jour le jour ou exceptionnellement en cas d'urgence.</li> <li>- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables pendant les périodes d'absences justifiées ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, la maladie, etc.). Pour que ce soit possible, le travailleur et le responsable collaboreront au préalable à la mise en œuvre de mesures permettant un transfert potentiel de son travail à ses collègues. Le travailleur est soutenu pour ce faire par son responsable.</li> <li>- Les responsables veillent à des délais et à une charge de travail réalistes.</li> <li>- Les responsables et les collègues veillent au respect correct des directives relatives à l'utilisation des outils numériques.</li> <li>- En aucun cas, l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques privés tels que les médias sociaux et autres.</li> </ul>
--	---

<p>Bijkomend kunnen op niveau van de organisatie concrete praktische afspraken gemaakt worden over:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De invoering van uitgesteld doorsturen van e-mails die 's avonds worden verzonden, zodat ze pas 's ochtends worden bezorgd.</li> <li>- Tijdens het onthaal van de werknemer aandacht geven aan het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en aan de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.</li> <li>- De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.</li> <li>- De invoering van een "waarschuwingsbericht" als de werknemer buiten de werktijd mails verzendt.</li> <li>- Vormings- en sensibiliseringsacties die rekening houden met specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel, ...</li> <li>- Een out-of-office bericht bij afwezigheden</li> <li>- 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, ...</li> <li>- ...</li> </ul>	<p>Additionnellement, des accords pratiques concrets peuvent être conclus au niveau de l'institution sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'introduction d'un transfert différé des e-mails envoyés le soir afin qu'ils ne soient délivrés que le matin.</li> <li>- Le fait de prêter attention à l'utilisation judicieuse des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive pendant l'accueil du travailleur.</li> <li>- L'activation dans les e-mails d'une signature automatique indiquant qu'une réponse immédiate n'est pas requise.</li> <li>- L'introduction d'un "message d'avertissement" si le travailleur envoie des e-mails en dehors des heures de travail.</li> <li>- Des actions de formation et de sensibilisation qui tiennent compte de groupes-cibles spécifiques tels que, par exemple le personnel de direction et de confiance, ...</li> <li>- La création d'un message out-of-office en cas d'absence.</li> <li>- La manière dont au sein de l'organisation, il sera facile de retrouver qui travaille quand, par exemple en ouvrant un agenda numérique dans lequel les périodes de présence et d'absence sont clairement enregistrées, ...</li> <li>- ...</li> </ul>
<p><b>Analyse en preventie</b></p>	<p><b>Analyse et prévention</b></p>
<p><b>Artikel 5</b></p> <p>De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de organisatie maken deel uit van de verplichtingen van de organisatie op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de welzijnswet van 4 augustus 1996 en haar uitvoeringsbesluiten;</li> <li>- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van de NAR.</li> </ul>	<p><b>Article 5</b></p> <p>L'analyse du risque de connexion excessive et sa prévention au sein de l'institution font partie des obligations de l'institution en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psychosociaux conformément à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et ses arrêtés d'exécution ;</li> <li>- la convention collective de travail n° 72 du CNT.</li> </ul>

<p>Het CPBW neemt, zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de andere sociaal overlegorganen, 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.</p>	<p>Le CPPT participe activement, sans préjudice des compétences des autres organes de concertation sociale, à la mise en œuvre des mesures convenues et surveille leur application. Il évalue les mesures prises et propose des ajustements en fonction des besoins. Le CPPT se réunit au moins une fois par an à cet effet.</p>
<p><b>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</b></p>	<p><b>Formations et actions de sensibilisation pour les travailleurs et les personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques professionnels et les risques liés à une connexion excessive</b></p>
<p><b>Artikel 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De sectorale sociale partners engageren zich ertoe een sectoraal opleidingsaanbod aan te reiken over de risico's van hyperconnectiviteit en over goede praktijken aangaande een doordacht en evenwichtig gebruik van digitale hulpmiddelen (zoals mobiele telefoons, smartphones, e-mails, enz.).</li> <li>- De organisatie zal op regelmatige basis voorlichtings- en bewustmakingsactiviteiten organiseren voor leidinggevenden en werknemers om hen te informeren over de risico's en goede praktijken in verband met het gebruik van digitale hulpmiddelen. Het belang van deconnectie wordt duidelijk uitgelegd.</li> <li>- Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team/afdeling over het evenwicht tussen werk en privéleven. Zij zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen.</li> </ul>	<p><b>Article 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à proposer une offre de formation sectorielle sur les risques liés à la connectivité excessive, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, e-mails, ...).</li> <li>- Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'institution à l'intention des membres du personnel de direction et des travailleurs en vue de les informer au sujet des risques et des bonnes pratiques en lien avec l'utilisation des outils numériques. Il est clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter.</li> <li>- Les membres du personnel de direction dialoguent au sein de leur équipe/département au sujet de l'équilibre professionnelle-vie privée. Ils veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la connexion excessive.</li> </ul>
<p><b>Slotbepalingen en inwerkingtreding</b></p>	<p><b>Dispositions finales et entrée en vigueur</b></p>
<p><b>Artikel 7</b></p> <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 17/04/2023.</p> <p>Zij kan opgezegd worden mits het versturen van een aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de</p>	<p><b>Article 7</b></p> <p>§1. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 17/04/2023.</p> <p>Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des établissements et des</p>

gezondheidsinrichtingen en -diensten en de naleving van een opzegtermijn van 6 maanden.	services de santé et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.
§2.Eventuele voordeligere akkoorden op het niveau van de organisatie blijven van toepassing.	§2. D'éventuels accords plus favorables au niveau de l'institution restent d'application.