

<p align="center">SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES SOCIETES DE LOGEMENT SOCIAL AGREES DE LA REGION WALLONNE (SCP 339.02)</p>	<p align="center">PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE ERKENDE MAATSCHAPPIJEN VOOR SOCIALE HUISVESTING VAN HET WAALSE GEWEST (PSC 339.02)</p>
<p align="center">Convention collective de travail supplétive du 14/03/2023 concernant le droit à la déconnexion</p>	<p align="center">Suppletieve CAO van 14/03/2023 betreffende het recht op deconnectie</p>
<p>Article 1er - Champ d'application</p>	<p>Artikel 1 - Toepassingsgebied</p>
<p>§1^{er}. La présente convention collective de travail supplétive est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire pour les sociétés de logement social agréées de la Région wallonne.</p> <p>§2. La présente convention collective de travail supplétive 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 10/11/2022).</p> <p>§3. 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.</p>	<p>§1 . Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting van het Waalse gewest.</p> <p>§2. Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand 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, * de artikelen 29 tot 32 van de wet van 03/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).</p> <p>* waas gewijzigd door</p> <p>§ 3. De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.</p>
<p>Article 2 - Application supplétive</p>	<p>Artikel 2 - Suppletieve toepassing</p>
<p>Conformément et en application des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT supplétive est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas, au plus tard le 1er avril 2023, d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou, à défaut, des modalités et dispositifs visés par la loi précitée dans leur règlement de travail.</p>	<p>Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 03/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen die, uiterlijk op 1 april 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten betreffende het recht op deconnectie afgesloten in overeenstemming met de wet van 5 december 1968 over collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire commissies of, bij gebreke aan modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.</p>
<p>Article 3 - Dispositions en matière de droit à la déconnexion</p>	<p>Artikel 3 - Bepalingen over het recht op deconnectie</p>
<p>Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre :</p> <p>1. Le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective). Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre hors des heures</p>	<p>. Onder het "recht op deconnectie" verstaan we:</p> <p>1. Het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren (vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst). De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden</p>

<p>normales de travail ou durant les weekends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne. Les exceptions à ce principe sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les collaborateurs qui exécutent une fonction critique, soit le personnel de direction tel que défini dans la CCT du 27 octobre 2021 de la SCP 339.02 sur la délégation syndicale et leurs remplaçants éventuels ; - Les cas où d'autres accords auraient été conclus avec le collaborateur préalablement à l'évènement donnant lieu à l'appel ou le message ; - La force majeure ou l'urgence démontrée par l'employeur ou la personne déléguée pour la circonstance. <p>2. L'engagement des collaborateurs à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter leurs collègues via un moyen de communication synchrone en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail. Une urgence est une situation dans laquelle le fonctionnement de l'organisme, du service ou des personnes est ou est susceptible d'être gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide. Un moyen de communication synchrone permet de communiquer en temps réel.</p>	<p>zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren of tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werknemers die een kritieke functie uitoefenen; namelijk het directiepersoneel zoals bepaald in de cao van 27 oktober 2021 van het PSC 339.02 over de vakbondsafvaardiging en hun eventuele vervangers; - Gevallen waarin met de werknemer andere afspraken zijn gemaakt voorafgaand aan de gebeurtenis die aanleiding gaf tot de oproep of het bericht; - Overmacht of spoedeisendheid aangetoond door de werkgever of de persoon afgevaardigd voor de omstandigheid. <p>2. Het engagement dat werknemers zich onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van een noodsituatie, van het nemen van contact met hun collega's via een synchroon communicatiemiddel buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst. Een noodsituatie is een situatie waarbij het functioneren van de organisatie, de dienst of personen ernstig verstoord (kan) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist. Een synchroon communicatiemiddel maakt het mogelijk om in real time te communiceren.</p>
<p>Article 4 – Analyse et prévention</p>	<p>Artikel 4 - Analyse en preventie</p>
<p>L'analyse du risque de surconnexion 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 psycho-sociaux conformément à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La loi sur le bien-être • Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre 1er du code du bien-être au travail • La convention collective de travail n° 72. 	<p>De analyse van het risico van overconnectie en de preventie ervan binnen het bedrijf maakt deel uit van de verplichtingen van het bedrijf 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"> • De welzijnswet • Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk • De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.
<p>Article 5 – Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit au travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail</p>	<p>Artikel 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters</p>
<p>§1^{er}. Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues, via un moyen de communication synchrone, en dehors du temps de travail normal (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le Règlement de travail/le contrat de travail</p>	<p>§1 . Werkgevers en werknemers zullen ervoor zorgen om niet buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement/de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst) contact op te nemen met hun collega's, via een synchroon</p>

<p>individuel ou la convention collective) sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Des exceptions s'appliquent si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu autrement préalablement.</p> <p>§2. Le travailleur ne peut subir aucunes représailles et aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou s'il en a été convenu préalablement autrement.</p> <p>§3. Les besoins professionnels et individuels étant très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de points de vue concernant les questions de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numérique afin d'établir leur propre fonctionnement.</p> <p>Le but est notamment 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.</p> <p>§4. Pour des raisons pratiques, le travailleur veillera à bien préparer ses périodes de vacances/congés en organisant son absence conformément aux procédures en vigueur au sein de la société de logement et veillera également à tenir son agenda ou le planning (ou tout autre outil mis en place par l'employeur) à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps de repos.</p>	<p>communicatiemiddel, tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten.</p> <p>§2. De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;</p> <p>§3. Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend zijn, wordt aanbevolen om per team/afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot de vragen van de deconnectie en het gebruik van de digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen.</p> <p>Het doel is met name om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood;</p> <p>§4. Om praktische redenen, de werknemer zorgt ervoor dat hij zijn vakantie/verlofperiodes goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen en zijn afwezigheid te organiseren volgens de geldende procedures binnen de maatschappij voor sociale huisvesting en zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.</p>
<p>Article 6 – Formations et actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive</p>	<p>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</p>
<p>§1^{er}. Les employeurs s'engagent à proposer une formation sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques.</p> <p>§2. Des actions d'information et de sensibilisation seront organisées par l'entreprise à l'attention des managers et de l'ensemble des collaborateurs en vue de les informer au sujet des risques, des enjeux 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.</p> <p>§3. Les managers 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 surconnexion.</p>	<p>§1. Werkgevers verbinden zich ertoe opleidingen voorstellen over de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten.</p> <p>§2. Het bedrijf zal informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor managers en alle werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen 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.</p> <p>§3. Leidinggevende gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werk kader hyperconnectiviteit voorkomt.</p>

Article 7 - Dispositions finales et entrée en vigueur	Artikel 7 - Slotbepalingen en inwerkingtreding
<p>§1. La présente convention entre en vigueur le 01/04/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§2. La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire.</p>	<p>§1. Deze overeenkomst is van kracht op 01/04/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.</p> <p>§2. Deze overeenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair subcomité.</p>