

PARITAIR COMITE PC 341	COMMISSION PARITAIRE CP 341
Suppletieve CAO van 14/03/2023 betreffende het recht op deconnectie	CCT supplétive du 14/03/2023 concernant le droit à la déconnexion
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Artikel 1 - Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité 341 voor de bemiddeling in bank-en beleggingsdiensten behoren en die 20 werknemers of meer tewerk stellen.</p> <p>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, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).</p>	<p>Article 1er - 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 Commission paritaire 341 pour l'intermédiation en services bancaires et d'investissement et qui emploient 20 travailleurs ou plus.</p> <p>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, ainsi que des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022) .</p>
Suppletieve toepassing	Application supplétive
<p>Art. 2 - Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen die, uiterlijk op 1 januari 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>Art. 2 – 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 janvier 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>
Bepalingen over het recht op deconnectie	Dispositions en matière de droit à la déconnexion
<p>Art. 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>Art. 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>Onder het “recht op deconnectie” verstaan we:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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: <ul style="list-style-type: none"> - de werknemers in de loonklassen 6 of 7 van de functieniveaumatrix van PC 341 ; - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer; - overmacht. 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 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. 	<p>Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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 : <ul style="list-style-type: none"> - Les collaborateurs des catégories 6 ou 7 de la classification des fonctions du CP 341 ; - les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le collaborateur ; - La force majeure. 2. L'engagement des collaborateurs à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter leurs collègues 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.
<p>Art. 4– Analyse en preventie</p> <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> <p>De welzijnswet</p> <p>Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk</p>	<p>Art. 4 - Analyse et prévention</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> <p>La loi sur le bien-être</p> <p>Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre Ier du code du bien-être au travail</p>

De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

Art. 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:

- 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 tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden voor werknemers in de loonklassen 6 of 7 van de functieniveaumatrix of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;
- 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 het een werknemer in de loonklassen 6 of 7 van de functieniveaumatrix betreft of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;
- 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 disconnectie en het gebruik van de digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen. 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;
- 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 door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle

La convention collective de travail n° 72.

Art. 5 - Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :

- Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues en dehors du temps de travail normal (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le Règlement de travail/le contrat de travail 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 pour les travailleurs des catégories 6 ou 7 de la classification des fonctions ou s'il en a été convenu autrement préalablement ;
- Le travailleur ne peut subir 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 s'il s'agit d'un travailleur des catégories 6 ou 7 de la classification des fonctions ou s'il en a été convenu autrement préalablement ;
- Les besoins professionnels et individuels étant très variables, il est conseillé de procéder par équipe/département à des échanges de points de vues concernant les questions de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numérique afin d'établir leur propre fonctionnement. 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 ;
- Pour des raisons pratiques, le travailleur veillera à bien préparer ses périodes de vacances/congés en prévenant ses collègues largement à l'avance et en confiant ses tâches à des back-ups en leur communiquant toutes les explications et informations nécessaires. Pour ce faire il est soutenu par son

<p>nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende</p> <ul style="list-style-type: none"> - De werknemer 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>supérieur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le travailleur veillera également à tenir son agenda à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.
<p>Art. 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> <ul style="list-style-type: none"> - De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...) , enzovoort.); - Het bedrijf zal regelmatig 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 disconnecteren. - Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader hyperconnectiviteit voorkomt. - Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd bij de desbetreffende overlegorganen. - Afwezigheidsberichten waarin wordt ook vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer is een voorbeeld van praktijk dat zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op disconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen. 	<p>Art. 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> <ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...) ; - Des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'entreprise à l'intention 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. - 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. - Une évaluation périodique de la situation sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation adéquats. - Des messages d'absence précisant également qui contacter en cas d'absence du collaborateur est un exemple de pratique qui pourrait être intégrée dans une politique sur le droit à la déconnexion pour encourager le comportement souhaité.
<p>Slotbepalingen en inwerkingtreding</p>	<p>Dispositions finales et entrée en vigueur</p>

Art.7 - §1 Deze overeenkomst is van kracht op 01/01/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.

- §2 Deze overeenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtname van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité.

Art.7 - §1 La présente convention entre en vigueur le 01/01/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

- §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 commission paritaire.