

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2023.

Convention collective de travail du 15 mars 2023.

Recht op deconnectie

Droit à la déconnexion

Art. 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst die behoren tot het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf.

Het arbeidsreglement kan andere of bijkomende maatregelen voorzien voor zover deze maatregelen minstens de regels van huidige CAO respecteren.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs liés par un contrat de travail, relevant de la Commission Paritaire du spectacle

Le Règlement de Travail peut prévoir des mesures différentes ou complémentaires pour autant que ces mesures respectent au minimum les règles de la présente CCT

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022, verschenen in het B.S. van 10 november 2022 en 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.

Art. 2. Objet

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, apparu en M.B. de 10 novembre 2022 et 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.

Art. 3. Definities

§1. Onder "recht op deconnectie" wordt verstaan: het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn en bijgevolg geen e-mails, telefonische oproepen of werkgerelateerde berichten te ontvangen en te beantwoorden buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid. Dit geldt ook voor de periodes van gewettigde afwezigheid en schorsing van de arbeidsovereenkomst.

§2. Onder "uurrooster" wordt verstaan: de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement en/of de individuele arbeidsovereenkomst, met inbegrip van alle tijdelijke afwijkingen (zoals overuren of wachtdiensten) 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.

Art. 3. Définitions

§1. Par « droit à la déconnexion », on entend le droit des travailleurs de ne pas être joignables et, par conséquent, de ne pas recevoir et répondre à des courriels, appels téléphoniques ou messages liés au travail en dehors de l'horaire qui leur est applicable ou des heures de disponibilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence légitime et de suspension du contrat de travail.

§2. Par « horaire », on entend les horaires fixés dans le règlement de travail et/ou le contrat le travail individuel, y compris toutes les dérogations temporaires (telles que les heures supplémentaires ou les permanences) et les modalités concrètes d'horaires variables en application des dispositions de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978.

Art. 4. Recht op deconnectie

§1. Om rust- en verlofperiodes te respecteren, aan een beter evenwicht tussen werk- en privéleven te werken en psychosociale risico's zoals burn-out te voorkomen, heeft elke werknemer recht op deconnectie.

§2. Bijgevolg kan een werknemer niet gesanctioneerd worden voor (digitale) onbereikbaarheid buiten zijn werkuren of periodes van gewettigde afwezigheid. Evenmin kan er bij online blijven tijdens deze periodes een beloning of voorkeurbehandeling worden toegekend.

§3. Tenzij vooraf overeengekomen tussen de werknemer en de werkgever, mogen enkel de door de werkgever hiertoe ter beschikking gestelde digitale tools gebruikt worden voor werkgerelateerde communicatie.

De werkgever en de werknemers bepalen samen de communicatiekanalen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de functie.

De werkgever promoot in geen geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools zoals sociale media, WhatsApp en dergelijke.

Art. 5. Flexwerkers

Het recht op deconnectie is van toepassing vanaf de indiensttreding tot het einde van het contract zodat de werkgever de mogelijkheid behoudt de werknemer te contacteren in de periode voor- en na de arbeidsovereenkomst, namelijk voor de flexwerkers of werknemers aangeworven met een contact van bepaalde duur met een korte duurtijd

Art. 6. Sensibilisering

De organisaties zetten in op sensibilisering om het recht op deconnectie in de praktijk te brengen:

- Vorming- en sensibiliseringsacties gericht op specifieke doelgroepen zoals bijvoorbeeld leidinggevend en vertrouwenspersoneel, ...
- Sensibilisering om het werk na de werkuren af te sluiten.
- Bijkomende aandacht voor het onthaal van medewerkers die slechts tijdelijk in de organisatie worden opgenomen (bv. productiegebonden).
- Sensibilisering over de pertinentie van bestemmelingen op te nemen is om onnodige contactnamens te vermijden.

Art. 7. Modaliteiten en toepassingsvoorwaarden van het recht op deconnectie

§1. De minimale modaliteiten voor de toepassing van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid zijn de volgende:

Art. 4. Droit à la déconnexion

§1. Pour respecter les périodes d'absence, de repos ou de congé, œuvrer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et prévenir les risques psychosociaux tels que le burn-out, tout travailleur a droit à la déconnexion.

§2. Par conséquent, une ou un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Aucun(e) récompense ou traitement de faveur ne peut plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes.

§3. Sauf accord préalable entre le travailleur et l'employeur, seuls les outils numériques fournis par l'employeur à cette fin peuvent être utilisés pour la communication liée au travail.

L'employeur et le travailleur déterminent ensemble les canaux de communication nécessaires à l'exercice de la fonction du travailleur.

En aucun cas, l'employeur n'encourage l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

Art. 5. Travailleurs intermittents

Le droit à la déconnexion s'applique dès l'entrée en service du travailleur jusqu'à la fin de son contrat sans préjudice de la faculté pour l'employeur de contacter les travailleurs dans les périodes préalables et postérieure au contrat de travail, notamment les personnes intermittentes ou engagées sous contrat de durée déterminée de courte durée.

Art. 6. Sensibilisation

Les organisations mettent l'accent sur la sensibilisation pour mettre en pratique le droit à la déconnexion :

- Campagnes de formation et de sensibilisation destinées à des groupes cibles spécifiques, tels que les cadres et le personnel de confiance, ...
- Sensibilisation sur le fait de terminer le travail après les heures de travail.
- Une attention supplémentaire à l'accueil des employés qui ne sont que temporairement dans l'organisation (par exemple, liés à une production).
- Sensibiliser sur la pertinence des destinataires des messages pour éviter toute prise de contact inutile.

Art. 7. Modalités et conditions d'application du droit à la déconnexion

§1. Les modalités minimales pour l'application du droit à ne pas être joignable en dehors de son horaire ou des heures de disponibilité convenues, telles que :

- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn buiten het op hen van toepassing zijnde uurrooster.
- Leidinggevendengageren zich om hun team niet te contacteren buiten deze uurroosters behalve in uitzonderlijke omstandigheden. Hieronder wordt verstaan een actie van de werknemer om een dringende situatie op te lossen dat niet kan wachten tot de volgende werkperiode.
- Voor een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning worden vooraf specifieke regels afgesproken.
- Werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens periodes van gewettigde afwezigheden of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte, ...).
- Leidinggevendengaken over realistische deadlines en werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.
- De leidinggevendengaken over de correcte naleving van de CAO, het arbeidsreglement en wat bijkomende werd overeengekomen tussen de werknemer.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables en dehors de l'horaire qui leur est applicable.
- Les responsables hiérarchiques s'engagent à ne pas contacter leurs équipes en dehors de ces horaires, sauf dans des circonstances exceptionnelles, à savoir une situation urgente nécessitant une action du travailleur qui ne peut attendre sa prochaine période de travail.
- Des règles spécifiques seront déterminées à l'avance pour un système de garde ou de rappel en dehors du planning.
- Les travailleurs ne sont pas tenus d'être disponibles pendant les périodes d'absences légitimes ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances, la maladie, etc.).
- Les dirigeants veillent à donner des délais et une charge de travail réalistes, en tenant compte du temps de travail et des horaires prévus.
- Les responsables hiérarchiques veillent au respect de la présente CCT, du règlement de travail et de ce qui a été convenu additionnellement entre l'employeur et le travailleur"

§2. Bijkomend maatregelen kunnen op ondernemingsvlak concrete afspraken gemaakt over, namelijk over volgende thema's

- 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.
- De inschakeling van een automatische handtekening in e-mails die aangeeft dat niet onmiddellijk een antwoord is vereist.
- Bij afwezigheden wordt een out-of-office bericht opgezet dat (de duurtijd van) deze afwezigheid meldt en aangeeft hoe de opvolging gebeurt (bijvoorbeeld welke collega voor back-up zorgt, of de vraagsteller de mail moet doorsturen, ...).
- De manier waarop telefonische oproepen worden door collega's opgevolgd tijdens afwezigheidsperiodes.
- De interne organisatie van de organisatie (gemeenschappelijke agenda met de afwezigheden, organigram, ...)

De concrete afspraken worden vastgelegd in het arbeidsreglement, via de daartoe voorziene procedure (Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen), of in een collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Des mesures additionnelles peuvent être conclues au sein de l'entreprise, notamment sur les thématiques suivantes :

- Une attention à l'utilisation adéquate des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive dans le cadre de son travail pendant l'accueil du travailleur.
- L'activation dans les e-mails d'une signature automatique indiquant qu'une réponse immédiate n'est pas requise.
- En cas d'absence, création d'un message d'absence pour signaler (la durée de) cette absence et indiquer comment s'effectue le suivi (par exemple quel collègue assure le suivi, à qui la personne qui pose la question peut transférer l'e-mail, ...).
- La manière dont les appels téléphoniques seront suivis par les collègues pendant les périodes d'absence.
- L'organisation interne de l'organisation (agenda commun avec les absences, organigramme, ...)

Ces modalités concrètes seront intégrées dans le règlement du travail, conformément à la procédure prévue à cet effet (loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail), ou fixées dans une convention collective de travail.

Art. 8. Rol van de interne dienst en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Het CPBW of, bij gebrek daaraan, de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zijn verantwoordelijk

Art. 8. Rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)

Le CPPT ou à défaut le Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP) est responsable de la mise en

voor de toepassing, de opvolging en de evaluatie van het beleid rond deconnectie, zoals voorzien in deze CAO.

In het kader van het beleid op het vlak van risicoanalyse en met naleving van de wetgeving ter bescherming van de privacy van werknemers wordt jaarlijks een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van digitale tools voor professionele doeleinden buiten de normale werkuren.

Op basis van deze gegevens worden indicatoren bepaald voor de hele werkplek en/of verschillende diensten en departementen en maatregelen afgesproken om schadelijk gedrag te beperken en de naleving van het recht op deconnectie te realiseren. Deze maatregelen maken integraal deel uit van het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

Het CPBW, of bij gebrek daaraan de interne dienst, nemen 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. Minstens één keer per jaar of op vraag van de werknemersvertegenwoordigers wordt de toepassing van het recht op deconnectie geagendeerd op het CPBW.

Alle werknemers worden ingelicht over en betrokken bij de uitwerking en aanpassing van de maatregelen.

Art. 9. Probleemaanpak

De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne of externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsafgevaardigde te contacteren bij problemen als gevolg van het oneigenlijk gebruik van de digitale tools.

Art. 10. Evaluatie

De sociale partners komen overeen om begin 2024 de toepassing van deze overeenkomst in de sector te evalueren en, indien nodig, hem te veranderen. .

Art. 11. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 15 maart 2023.

Zij kan opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en waarvoor een opzegtermijn van 6 maanden geldt.

Art. 12. Artikel 14 van de wet van 5 december 1968

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens

œuvre, du suivi et de l'évaluation de la politique de déconnexion, telle que prévue par la présente CCT.

Dans le cadre de la politique d'analyse des risques et conformément à la législation sur la protection de la vie privée des travailleurs, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques à des fins professionnelles en dehors des heures normales de travail est effectuée une fois par an.

Sur la base de ces données, le CPPT ou à défaut le SIPP détermine des indicateurs pour l'ensemble du lieu de travail et/ou différents services et départements et convient des mesures pour limiter les comportements nuisibles et faire respecter le droit à la déconnexion. Ces mesures font partie intégrante du plan global de prévention et du plan d'action annuel.

Le CPPT, ou à défaut le SIPP participe activement à la mise en œuvre des mesures convenues et contrôle leur application. Il évalue les mesures prises et propose, si besoin, des ajustements. Au moins une fois par an ou à la demande des représentants du personnel, l'application du droit à la déconnexion est inscrite à l'ordre du jour du CPPT.

Tous les travailleurs sont informés et impliqués dans l'élaboration et l'adaptation des mesures.

Art. 9. Approche des problèmes

Les travailleurs sont invités à contacter leur responsable hiérarchique, la ou le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical en cas de problèmes résultant d'une utilisation inappropriée des outils numériques.

Art. 10. Evaluation

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer l'application de la présente convention au début de 2024 et, le cas échéant, de la modifier.

Art. 11. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 15 mars 2023.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Art. 12. Article 14 loi du 5 décembre 1968

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs, d'une part, et au nom

de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.

des organisations d'employeurs, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.