

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BEDIENDEN
VAN DE INRICHTINGEN VAN HET
GESUBSIDIEERD VRIJ ONDERWIJS VAN DE
VLAAMSE GEMEENSCHAP (PSC 225.01)**

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES
EMPLOYES DES INSTITUTIONS DE
L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNE DE
LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 225.01)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN
29 maart 2023
betreffende het recht op deconnectie**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU
29 mars 2023
Relative au droit à la déconnexion**

Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en op de bedienden zonder onderscheid naar gender, hierna werknemers genoemd, van de hierboven vernoemde inrichtingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing voor de administratief bedienden en de opvoeders internaten.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de hogescholen.

Voorwerp

Artikel 2.

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 en haar latere aanpassing in artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10 november 2022).

Champ d'application

Article 1^{er}.

La présente convention collective s'applique aux employeurs des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande et aux employés sans distinction de genre.

La présente convention collective ne s'applique pas aux employés administratives et les éducateurs des internats.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux écoles supérieures.

Objet

Article 2.

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 et ses modifications ultérieures dans les articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10 novembre 2022)

Definities

Artikel 3.

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

Uitzonderingen op dit principe zijn mogelijk:

- in bepaalde gevallen waarin voorafgaandelijk andere overeenkomsten collectief of individueel met een werknemer of werknemers zijn gemaakt;
- in gevallen van overmacht zoals bepaald in artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder “recht op deconnectie” wordt eveneens verstaan: het engagement zich te onthouden, voor zover mogelijk en tenzij aangetoond is dat er sprake is van een noodsituatie, van het nemen van contact met collega's om professionele redenen 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) geraken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.

§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.

Recht op deconnectie

Artikel 4.

§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.

Définitions

Article 3.

§1. Par « droit à la déconnexion », on entend le droit de tout employé, 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 lui est applicable ou des heures de joignabilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence légitime et de suspension du contrat de travail.

Des exceptions à ce principe sont possibles :

- dans certains cas où préalablement, d'autres accords ont été passés de manière collective ou individuelle avec un ou des travailleurs ;

dans des cas de force majeure tels que définis à l'article 26, §1^{er} de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Par « droit à la déconnexion », on entend également : L'engagement à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter des 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.

§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.

Droit à la déconnexion

Article 4.

§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 tels que le burn-out, tout employé a droit à la déconnexion.

§2. Bijgevolg kan een werknemer er geen nadeel van ondervinden wanneer hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest, behalve wanneer er vooraf andere overeenkomsten zijn gesloten of als er een noodsituatie is. Evenmin kan online blijven tijdens deze periodes aanleiding geven tot een voorkeurbehandeling.

§3. Werkgerelateerde communicatie verloopt in hoofddeurde via de door de werkgever ter beschikking gestelde communicatietools. In dringende situaties die aansluiten bij de uitzonderingen opgenomen in artikel 3, §1, is een telefonische contactname mogelijk.

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

Modaliteiten en toepassingsvoorwaarden van het recht op deconnectie

Artikel 5.

Praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurrooster of de overeengekomen uren van bereikbaarheid:

- Werkgevers en werknemers zullen ervoor zorgen om niet buiten de normale werkuren (dit zijn de uren vermeld in het arbeidsreglement of de individuele arbeidsovereenkomst) of tijdens periodes van gewettigde afwezigheid of schorsing van de arbeidsovereenkomst (zoals vakantie, ziekte) contact op te nemen over professionele onderwerpen met hun collega's, tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen, niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Een uitzondering is mogelijk in een van de in artikel 3, §1 opgesomde gevallen.

§2. Par conséquent, un travailleur ne peut subir aucun préjudice lorsqu'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages en rapport avec le travail en dehors de ses heures de travail normales, sauf si d'autres accords ont été passés préalablement ou s'il y a une situation d'urgence. De même, rester connecté pendant ces périodes ne peut pas donner lieu à un traitement de faveur.

§3. La communication en rapport avec le travail se déroule, principalement, via les outils de communication mis à disposition par l'employeur. Dans les situations d'urgence qui correspondent aux exceptions reprises à l'article 3, §1^{er}, une prise de contact par téléphone est possible.

L'employeur n'encourage en aucun cas l'utilisation d'outils numériques officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp, etc.

Modalités et conditions d'application du droit à la déconnexion

Article 5.

Modalités pratiques pour l'application par le travailleur de son droit à ne pas être joignable en dehors de son horaire de travail ou en dehors des heures convenues de joignabilité :

- Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas prendre contact avec leurs collègues pour des questions professionnelles en dehors des heures de travail normales (ce sont les heures mentionnées dans le règlement de travail ou le contrat de travail individuel) ou lors de périodes d'absence légitime ou de suspension du contrat de travail (comme les vacances ou les absences pour maladie, par exemple), sauf si, pour des raisons exceptionnelles et imprévues, qui nécessitent une action, cela ne peut pas attendre la prochaine période de travail. Une exception est possible dans un des cas énumérés à l'article 3 §1^{er}.

- Werkgevers en werknemers maken de nodige afspraken en gebruiken de voorhanden zijnde middelen om deze doelstellingen te realiseren: bijvoorbeeld door het instellen van een out-of-office bericht bij afwezigheden (met vermelding hoe de opvolging gebeurt) of door het doorschakelen van GSM/telefoon naar een afgesproken nummer, of door het openstellen binnen de school van een digitale agenda waarin aan- en afwezigheidsperiodes duidelijk worden opgenomen zodat duidelijk is wie wanneer aan het werk is.
- Werkgevers waken over een realistische werkbelasting rekening houdend met de voorziene arbeidstijd en uurroosters.
- Les employeurs et les travailleurs passent les accords nécessaires et utilisent les moyens disponibles pour réaliser ces objectifs : par exemple en prévoyant un message d'absence du bureau en cas d'absences (mentionnant comment le suivi est assuré) ou en transférant le GSM/téléphone vers un numéro convenu ou en ouvrant au sein de l'école un agenda électronique reprenant clairement les périodes de présence et d'absence de sorte que l'on sache clairement qui est au travail et quand.
- Les employeurs veillent à une charge de travail réaliste, tenant compte du temps de travail et des horaires prévus.

Vormings- en sensibiliseringsacties

Artikel 6.

De werkgevers zetten in op vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

- De werkgevers zorgen ervoor dat alle werknemers, ongeacht hun functie, over voldoende informatie en kennis beschikken om op een correcte manier om te gaan met de professioneel gebruikte communicatiemiddelen. Dit kan via vorming, informatie- en bewustmakingsacties. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het nodig is om te deconnecteren.
- Leidinggevenden waken over de correcte naleving van de richtlijnen over het gebruik van digitale hulpmiddelen. Zij gaan het gesprek aan over het evenwicht tussen werk- en privéleven met aandacht voor hyperconnectiviteit.

Formations et actions de sensibilisation

Article 6.

Les employeurs investissent dans des actions de formation et de sensibilisation des employés sur l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la connexion excessive.

- Les employeurs veillent à ce que tous les employés, quel que soit leur fonction, disposent d'informations et de connaissances suffisantes pour utiliser correctement les outils de communication professionnels par le biais d'actions de formation, d'information et de sensibilisation. Il est important d'expliquer clairement pourquoi il est nécessaire de se déconnecter.
- Les responsables veillent au bon respect des directives sur l'utilisation des outils numériques, ils engagent la discussion sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en prêtant attention à l'hyperconnectivité.

Analyse en preventie

Artikel 7.

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 minstens jaarlijks een bespreking gevoerd in het CPBW of -in afwezigheid van een CPBW- in overleg met de vakbondsafvaardiging in het LOC over het recht op deconnectie buiten de normale werkuren.

Aanbevelingen op het vlak van preventie die volgen uit deze evaluatie worden opgenomen in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

De evaluatierapporten over de toepassing van het recht op deconnectie en de naleving van de afspraken worden ter beschikking gesteld aan de personeelsleden.

Probleemaanpak

Artikel 8.

De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne of externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsafgevaardigde te contacteren bij problemen op het vlak van deconnectie.

Evaluatie

Artikel 9.

De sociale partners komen overeen om de toepassing van deze overeenkomst in de sector regelmatig te evalueren.

Geldigheid

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur en treedt in werking op datum van ondertekening.

Zij kan door elk van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van zes maanden, te betekenen bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de werknemers van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Analyse et prévention

Article 7.

Dans le cadre de la politique en matière d'analyse des risques et de respect de la législation visant à protéger la vie privée des travailleurs, une discussion a lieu au moins une fois par an au sein du CPPT ou - en l'absence de CPPT – en concertation avec la délégation syndicale au sein du LOC sur le droit à la déconnexion en dehors des heures de travail normales.

Les recommandations en matière de prévention qui découlent de cette évaluation sont reprises dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Les rapports d'évaluation relatifs au droit à la déconnexion et au respect des accords sont mis à la disposition du personnel.

Approche des problèmes

Article 8.

Les employés sont invités à contacter leur dirigeant, le conseiller en prévention interne ou externe, la personne de confiance ou leur délégué syndical en cas de problèmes de déconnexion.

Evaluation

Article 9.

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer l'application de la présente convention dans le secteur régulièrement.

Validité

Article 10.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à la date de sa signature.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, à notifier par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande.