

<b>AANVULLEND PARITAIR COMITE VOOR DE NON PROFIT (PC 337)</b>	<b>COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR LE SECTEUR NON-MARCHAND (CP 337)</b>
<b>CAO van 21 februari 2023 betreffende het recht op deconnectie</b>	<b>CCT du 21 février 2023 concernant le droit à la déconnexion</b>
<b>Toepassingsgebied</b>	<b>Champ d'application</b>
<p>Art. 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337) behoren.</p> <p>Deze CAO wordt gesloten 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, zoals gewijzigd door de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10 november 2022).</p> <p>De sociale partners brengen het recht op deconnectie in herinnering met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperiodes en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen het werk- en het privéleven en dit voor het geheel van de werknemers van het PC 337.</p>	<p>Art. 1<sup>er</sup> - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises qui relèvent de la compétence de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (CP 337).</p> <p>La présente CCT 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, comme modifiée par les articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB, 10 novembre 2022).</p> <p>Les partenaires sociaux rappellent 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 et ce pour l'ensemble des travailleurs de la CP 337.</p>
<b>Toepassing</b>	<b>Application</b>
<p>Art. 2 - In uitvoering van de artikelen 16 tot en met 17/2 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, zijn de artikelen 3 tot en met 6 van deze CAO van toepassing op werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337) vallen, en dit binnen de grenzen bepaald in de artikelen 16 tot en met 17/2 van bovenvermelde wet.</p>	<p>Art. 2 – En exécution des articles 16 à 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, , les articles 3 à 6 de la présente CCT sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la compétence de la commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand (CP 337) dans les limites des articles 16 à 17/2 de la loi précitée.</p> <p>En dérogation à l'alinéa précédent, la présente CCT ne s'applique pas aux assistants</p>

<p>In afwijking van het eerste lid van deze bepaling, is deze CAO niet van toepassing op de assistenten aangeworven in het kader van een persoonlijk assistentie-budget (PAB'ers).</p>	<p>personnels engagés dans le cadre d'un budget d'assistance personnelle (PAB).</p>
<p><b>Bepalingen over het recht op deconnectie</b></p>	<p><b>Dispositions en matière de droit à la déconnexion</b></p>
<p>Art. 3 - Onder het "recht op deconnectie" verstaat men:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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 de collectieve arbeidsovereenkomst). De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van e-mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten diens normale werkuren of tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor professionele oproepen, sms'en of andere digitale berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de werknemers die een kritieke functie uitoefenen die op het niveau van de onderneming werden vastgelegd;</li> <li>- gevallen waarin voorafgaandelijk andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer;</li> <li>- overmacht (situaties zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971).</li> </ul> </li> <li>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 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) raken, potentieel schade kan veroorzaken en die onmiddellijk of snel handelen vereist.</li> </ol>	<p>Art. 3 - Par « le droit à la déconnexion », il faut entendre :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail individuel ou la convention collective de travail). Le travailleur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de courriels qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors de ses heures de travail normales ou durant les weekends ou les jours de congé. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages numériques. Les exceptions à ce principe sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>- les travailleurs qui exercent une fonction critique qui a été définie au niveau de l'entreprise;</li> <li>- les cas où d'autres accords auraient été préalablement conclus avec le travailleur ;</li> <li>- la force majeure (situations telles que spécifiées dans l'article 26, §1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971).</li> </ul> </li> <li>2. L'engagement des travailleurs à s'abstenir, dans la mesure du possible et sauf urgence démontrée, de contacter pour motifs professionnels 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'organisation, du service ou des personnes est (ou est susceptible d'être) gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.</li> </ol>

<p>Art. 4 - Analyse en preventie</p> <p>De analyse van het risico op overmatige connectie en de preventie ervan binnen de onderneming maken deel uit van de verplichtingen van de onderneming 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 wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en haar uitvoeringsbesluiten;</li> <li>- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72.</li> </ul> <p>Art. 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn werkuren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgevers en werknemers zullen erover waken 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 over professionele onderwerpen, tenzij om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die een actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden: <ul style="list-style-type: none"> <li>o als de werknemer een kritieke functie uitoefent die op ondernemingsniveau werd vastgelegd;</li> <li>o als er voorafgaandelijk andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;</li> <li>o in geval van overmacht (situaties zoals bepaald door artikel 26, §1 van de arbeidswet van 16 maart 1971);</li> </ul> </li> <li>- 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 die op ondernemingsniveau werd vastgelegd of</li> </ul>	<p>Art. 4 - Analyse et prévention</p> <p>L'analyse du risque de connexion excessive et sa prévention au sein de l'entreprise font partie des obligations de l'entreprise 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.</li> </ul> <p>Art. 5 - Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues pour motifs professionnels en dehors des heures de travail normales (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel/ la convention collective de travail) 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>o si le travailleur exerce une fonction critique qui a été définie au niveau de l'entreprise ;</li> <li>o s'il en a été convenu autrement préalablement ;</li> <li>o en cas de force majeure (situations telles que spécifiées dans l'article 26, §1 de la loi sur le travail du 16 mars 1971);</li> </ul> </li> <li>- 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 ses heures de travail normales, sauf si le travailleur exerce une fonction critique qui a été définie au niveau de l'entreprise ou s'il en a été convenu autrement préalablement ;</li> </ul>

<p>als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend kunnen zijn, wordt aanbevolen om per team of afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot de problematiek van deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen. Het doel van deze aanbeveling is om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood;</li> <li>- De werknemer zorgt ervoor dat hij zijn vakantie- en verlofperiodes goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen van zijn afwezigheid en door zijn taken toe te vertrouwen aan back-ups en hen alle nodige uitleg en informatie te geven. Hij wordt hierin ondersteund door zijn leidinggevende. Het verlof wordt opgenomen en georganiseerd in overleg tussen de werknemer en de werkgever;</li> <li>- De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's hiervan op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les besoins professionnels et individuels pouvant être très variables, il est conseillé de procéder par équipe ou département à des échanges de points de vues concernant les questions de la déconnexion et de l'utilisation des moyens de communication numériques afin de définir leur propre fonctionnement. Le but de cette recommandation 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>- Le travailleur veillera à bien préparer ses périodes de vacances et de congés en prévenant ses collègues à l'avance de son absence 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 supérieur. La prise et l'organisation des congés se fait en concertation entre le travailleur et l'employeur ;</li> <li>- Le travailleur veillera également à tenir son agenda à jour afin que ses collègues en soient informés et puissent respecter son temps libre.</li> </ul>
<p>Art. 6 - Vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik maken van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De sectorale sociale partners engageren zich om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan overmatige connectie, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...);</li> <li>- De onderneming zal informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor leidinggevenden en alle werknemers om hen te informeren over de risico's en</li> </ul>	<p>Art. 6 - Formations et actions de sensibilisation des travailleurs ainsi que du personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative 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, courriels, ...) ;</li> <li>- des actions d'information et de sensibilisation seront régulièrement organisées par l'entreprise à l'intention des membres du personnel de direction</li> </ul>

<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leidinggevenden gaan het gesprek aan binnen hun team/afdeling rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werkkader toelaat om overmatige connectie te voorkomen;</li> <li>- Periodiek (minstens 1 keer per jaar) wordt de situatie geëvalueerd en op de agenda van het bevoegde overlegorgaan geplaatst;</li> <li>- Een voorbeeld van een praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op deconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen, is het voorzien van afwezigheidsberichten waarin wordt vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer.</li> </ul>	<p>et de l'ensemble 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 important qu'il soit clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les membres du personnel de direction dialoguent au sein de leur équipe/département au sujet de l'équilibre travail-vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la connexion excessive ;</li> <li>- une évaluation périodique (au moins une fois par an) de la situation sera réalisée et portée à l'agenda de l'organe de concertation compétent ;</li> <li>- un exemple de pratique qui pourrait être intégrée dans une politique sur le droit à la déconnexion pour encourager le comportement souhaité, c'est de prévoir des messages d'absence dans lesquels il est indiqué qui contacter en cas d'absence du travailleur.</li> </ul>
<p><b>Slotbepalingen en inwerkingtreding</b></p>	<p><b>Dispositions finales et entrée en vigueur</b></p>
<p>Art. 7 - §1 Deze CAO treedt in werking op 1 maart 2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.</p> <p>§2 Deze CAO kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité.</p>	<p>Art. 7 - § 1<sup>er</sup> La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§ 2 La présente CCT 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.</p>