****

CCT D’ENTREPRISE

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, modifiée par la loi du 13/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10.11.2022)

Entre les soussignés:

Entreprise :[nom entreprise]

Adresse: [adresse entreprise

Représentée par [nom, fonction]

Numéro d’entreprise: [numéro d’entreprise]

Dénommé ci-après ‘l’employeur’

Et:

Organisation(s) de travailleurs : [nom de(s) organisation(s) de travailleurs]

Adresse: [adresse]

Représentée par [nom, fonction]

Dénommé ci-après ‘l’organisation de travailleurs’

sera conclue la convention collective suivante.

# CHAMP D’APPLICATION

La présente convention s’applique à tous les employés qui sont occupés par l’employeur. Ces employés ressortent de la commission paritaire 200.

**DROIT À LA DÉCONNEXION**

**Article 1**

Tout travailleur a droit à la déconnexion afin d’assurer un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

Par droit à la déconnexion, on entend le droit des travailleurs de ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels et personnels en dehors des heures de travail telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail applicable, des heures supplémentaires et des permanences, ainsi que pendant les périodes de congés en ce compris les week-end, jours fériés et maladie, et toute période d’absence légitime et de suspension du contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour le travailleur. Par conséquent, 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 non plus être accordé pour rester en ligne pendant ces périodes.

 On entend par outils digitaux professionnels et personnels : les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipeurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d’envoyer et de recevoir des e-mails, messages, messages vocaux et vidéos, et d’utiliser ou d’accéder à l’intranet et/ou l’extranet. En aucun cas, l'employeur n’encourage, l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

Une exception peut être faite aux dispositions ci-dessus en cas de situation d’urgence, pour les collaborateurs qui exécutent une fonction critique. Une situation d’urgence est une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l’intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail (p.e. remplacer un collègue malade en fonction de la continuité de la production ou en cas d’événement soudain ou d’absence pour force majeure d’un collègue). Des conditions de travail spécifiques comme celles-ci se produisent, par exemple, dans le cas de services de garde et d’interventions techniques imprévues.

**MODALITÉS**

# Article 2

L’employeur met en place les modalités pratiques suivantes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail :

* Le droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors des heures de travail convenues et pendant les périodes d’absences légitimes telles que les vacances, la maladie, etc. ;
* Le travailleur prévient son supérieur en temps utile de son absence, afin que celui-ci puisse le remplacer à temps. Le travailleur s’assure que les informations nécessaires soient disponibles pour exercer ses fonctions pendant son absence ;
* L’engagement de l’employeur de ne pas contacter les travailleurs pendant les périodes de déconnexion, excepté dans une situation urgence ;
* L’engagement des travailleurs à ne pas contacter leurs collègues pendant les périodes de déconnexion pour d'affaires liées au travail ;
* La planification au préalable des systèmes de garde et de rappel destiné à la période de déconnexion, si nécessaire.
* Les supérieurs veillent à ne pas contacter leurs collaborateurs en dehors des horaires qui leur sont applicables, sauf en cas de situations d’urgence, comme décrit dans l’article 4.

**Article 3**

§1. Le superviseur est chargé de la bonne application du droit à la déconnexion.

§2. Afin d’assurer le droit à la déconnexion, les lignes directrices suivantes, non-exhaustives, peuvent être invoquées :

* Que les e-mails envoyés en dehors du temps de travail du travailleur ne doivent pas être traités en dehors du temps de travail du travailleur ;
* Si possible, l’activation de messages d’absence pendant la période d’absence indiquant la période d’absence et le service ou la personne à contacter ;
* La possibilité de transfert des appels vers un numéro actif pendant les périodes de déconnexion du travailleur ;
* La brochure d'accueil aborde l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la surconnexion.

**ACTIONS DE SENSIBILISATION ET FORMATIONS**

**Article 4**

L’employeur sensibilise les travailleurs et les supérieurs sur les bonnes pratiques liées à l’utilisation appropriée des outils numériques professionnels et personnels et les risques de connexion excessive, par le biais d’instructions et / ou de formations.

Il informera le travailleur de la possibilité de prendre contact avec le conseiller en prévention, la personne de confiance, ou le délégué syndical en cas de problèmes résultant d’une utilisation excessive des outils numériques.

**Article 5**

Les actions de formation et de sensibilisation visées à l’article 4 sont évaluées à intervalles réguliers et, le cas échéant, ajustées et rectifiées dans le respect des règles de la concertation sociale au sein de l’entreprise.

**ANALYSE ET PRÉVENTION**

**Article 6**

L’employeur inclura l’analyse du risque lié à la l’absence de déconnexion et sa prévention dans l’analyse annuelle générale des risques et de leur prévention au sein de l’entreprise.

# VALIDITÉ

La présente convention est conclue pour une **durée indéterminée** et entrera en vigueur le dd/mm/jjjj. Cette cct peut être dénoncée par lettre recommandée par une des parties moyennant un préavis de 3 ou 6[[1]](#footnote-1) mois.

Ainsi rédigée et signée en trois exemplaires, un pour chaque partie signataire et un exemplaire à déposer au greffe de la direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Fait à lieu, le jj/mm/aaaa.

Pour l’employeur:

Nom + signature

Pour l’/les organisations(s) de travailleurs:

Nom + signature

1. Biffer la mention inutile [↑](#footnote-ref-1)