

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA
REGION
WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE SCP327.03**

Convention collective de travail du 19/04/2023 concernant le droit à la déconnexion

CHAPITRE 1er - Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne et la communauté germanophone et ressortissant à la SCP 327.03 à l'exception du personnel de direction et de confiance tel que défini dans l'Arrêté royal du 10 février 1965.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail 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, tels que modifiés par les articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB du 10 novembre 2022).

Cette Convention collective de travail est, comme la loi le prévoit, seulement d'application pour les entreprises avec au moins 20 travailleurs.

Les partenaires sociaux conseillent aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette convention collective de travail.

CHAPITRE 2 - Dispositions en matière de droit à la déconnexion

Article 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.

1. Par droit de déconnexion, on entend le droit des travailleurs de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et personnels en dehors des heures de travail (sont compris dans

les heures de travail, les heures supplémentaires et les permanences) telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail d'entreprise 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. À l'exception des mécanismes d'astreinte/garde reconnus (CCT d'entreprise, règlement de travail ou contrat de travail lié à une fonction spécifique), aucun traitement de faveur ou de récompense ne peut être accordé au travailleur pour rester connecté pendant ces périodes. Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime.

Autrement dit, le travailleur n'est donc pas obligé de prendre connaissance de courriels, d'appels professionnel, de SMS ou autres messages digitaux qui lui sont adressés et/ou d'y répondre en dehors de ses heures normales de travail ou durant les weekend ou les jours de congés.

2. 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 courriels, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet et/ou l'extranet.

3. Une exception peut être faite au principe repris au point 1 en cas de situation d'urgence, sans risque de sanction pour le collaborateur. On entend par une situation d'urgence une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l'intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail.

Article 4 - Analyse et prévention

L'analyse du risque de connexion excessive 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 psychosociaux conformément à :

- la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs et ses arrêtés d'exécution ;
- la convention collective de travail n° 72.

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

- L'employeur et le travailleur veilleront à bien préparer les périodes de vacances/congés/absences selon les recommandations et procédures prévues en entreprise.
- Une évaluation périodique de la situation du droit à la déconnexion sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation compétents tous les 2 ans.

Article 6 - Formations et actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive :

- Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative sur les risques liés à une connectivité excessive, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, courriels, ...) ;
- Des actions d'information et de sensibilisation seront organisées par l'entreprise à l'intention des membres du personnel de direction et de l'ensemble des travailleurs ainsi que lors de l'accueil des nouveaux travailleurs en vue de les informer au sujet des risques 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 membres du personnel de direction 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 connexion excessive.

CHAPITRE 3 - Dispositions finales et entrée en vigueur

Article 7

§1 La présente convention entre en vigueur le 01/04/2023 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 sous-commission paritaire.
