

**PARITAIR COMITE VOOR DE BANKEN
PC 310**

**Suppletieve CAO van 18/11/2022 betreffende
het recht op deconnectie**

Toepassingsgebied

Artikel 1 - Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de banken behoren.

Deze suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst komt tot stand 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, evenals de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS 10/11/2022).

Suppletieve toepassing

Art. 2 - Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze suppletieve cao van toepassing op ondernemingen die, uiterlijk op 1 januari 2023, niet beschikken over een collectieve arbeidsovereenkomst met principes en modaliteiten betreffende het recht op deconnectie afgesloten in overeenstemming met de wet van 5 december 1968 over collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire commissies of, bij gebreke aan modaliteiten en voorwaarden in hun arbeidsreglement zoals bedoeld in de voornoemde wet.

Bepalingen over het recht op deconnectie

Art. 3 - De sociale partners erkennen het recht op deconnectie met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

Onder het "recht op deconnectie" verstaan we:

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 collectieve arbeidsovereenkomst). De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren of tijdens weekends of vrije dagen. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten. De uitzonderingen op dit principe zijn:
 - de werknemers die een kritieke functie uitoefenen;
 - gevallen waarin vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten met de werknemer;
 - overmacht.
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 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.

Art. 4– Analyse en preventie

De analyse van het risico van overconnectie en de preventie ervan binnen het bedrijf maakt deel uit van de verplichtingen van het bedrijf op het gebied van welzijn op het werk en de preventie van psychosociale risico's in overeenstemming met:

De welzijnswet

Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek I van de codex over het welzijn op het werk
De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72.

Art. 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:

- Werkgevers en werknemers zullen ervoor zorgen 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 tenzij dit om uitzonderlijke en onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode. Uitzonderingen gelden als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;
- 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 of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten;
- Aangezien de professionele en individuele behoeften zeer uiteenlopend zijn, wordt aanbevolen om per team/afdeling standpunten uit te wisselen met betrekking tot de vragen van de deconnectie en het gebruik van de digitale communicatiemiddelen om hun eigen werking vast te stellen. Het doel is met name om overeenstemming te bereiken over de concrete communicatiemethoden die moeten worden gebruikt, zowel in gewone omstandigheden als bij uitzondering in geval van nood;
- Om praktische redenen, de werknemer zorgt ervoor dat hij zijn vakantie/verlofperiodes goed voorbereidt door zijn collega's tijdig op de hoogte te brengen 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

- De werknemer zorgt er ook voor dat zijn agenda up-to-date blijft zodat zijn collega's op de hoogte zijn en zijn vrije tijd kunnen respecteren.

Art. 6 - Vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie:

- De sectorale sociale partners verbinden zich ertoe om in het sectorale opleidingsaanbod een initiatief op te nemen over de risico's verbonden aan hyperconnectiviteit, en over goede praktijken verbonden aan een beredeneerd en evenwichtig gebruik van digitale instrumenten (zoals mobiele telefoon, smartphone, e-mails,...) , enzovoort.);
- Het bedrijf zal regelmatig informatie- en bewustmakingsacties organiseren voor managers en alle werknemers om hen te informeren over de risico's, problemen en best practices met betrekking tot het gebruik van digitale tools. Het is belangrijk dat duidelijk wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om te deconnecteren.
- Leidinggevende gaan het gesprek aan binnen hun team rond evenwicht tussen werk en privéleven en zorgen ervoor dat het werk kader hyperconnectiviteit voorkomt.
- Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd bij de desbetreffende overlegorganen.
- Afwezigheidsberichten waarin wordt ook vermeld met wie contact moet worden opgenomen bij afwezigheid van de werknemer is een voorbeeld van praktijk die zou kunnen worden geïntegreerd in een beleid inzake het recht op deconnectie om het gewenste gedrag aan te moedigen.

Slotbepalingen en inwerkingtreding

Art.7 - §1 Deze overeenkomst is van kracht op 01/01/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.

§2 Deze overeenkomst kan door elk van de partijen worden opgezegd met in achtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. De opzegging wordt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het paritair comité