

Modelcao over het recht op deconnectie

Artikel 1

Onder «recht op deconnectie» wordt verstaan het recht van de werknemers om niet bereikbaar te zijn, geen e-mails, telefoontjes of werkgerelateerde berichten te ontvangen en te beantwoorden buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid.

Artikel 2

Deze cao is van toepassing op alle werknemers van de onderneming.

Artikel 3

Het recht op deconnectie wordt erkend aan alle werknemers van de onderneming met het oog op het respecteren van de rust- en verlofperioden en het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

Een werknemer kan dus niet verweten worden een vraag (via telefoon of een werkgerelateerd bericht...) niet te beantwoorden buiten zijn normale werkuren, tijdens zijn rustperiodes of periodes van opschorting van de arbeidsovereenkomst (verlof, arbeidsongeschiktheid, ...). Bijgevolg kan er geen enkele sanctie worden toegepast wegens offline zijn en kan er ook geen beloning worden toegekend bij online blijven.

Artikel 4

De digitale tools die de werkgever ter beschikking stelt in de onderneming en die gebruikt worden voor werkgerelateerde communicatie zijn de volgende, met uitsluiting van alle andere:...

De werkgever mag in geen enkel geval het gebruik van niet-officiële of private digitale tools (zoals sociale media, WhatsApp of andere) officieel en/of officieus promoten.

Artikel 5

Om het recht op deconnectie daadwerkelijk te realiseren, moeten alle werknemers, kaderleden en directie, ongeacht hun functie, regelmatig worden gesensibiliseerd over het adequate gebruik van digitale tools en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie. De directie zal regelmatig duidelijke instructies geven om het personeel te herinneren aan het adequate gebruik van de digitale tools en aanmoedigen om zich te gedragen in overeenstemming met deze cao.

Het personeel zal ook vorming krijgen over de risico's die verbonden zijn aan hyperconnectiviteit en over het adequate gebruik van de digitale tools.

De kaderleden spelen een cruciale rol in het welslagen van de toepassing van de bepalingen van deze cao. Ze krijgen extra vorming en ondersteuning afhankelijk van de noden. Ze hebben ook de plicht om het recht op deconnectie van hun teamleden na te leven.

Artikel 6

Om het adequate gebruik van de digitale tools ingang te doen vinden en het principe van het recht op deconnectie te concretiseren, worden er eventueel technische oplossingen onderzocht en toegepast zoals:

- de verzending van e-mailberichten na de normale werkuren uitstellen;
- een waarschuwingsbericht sturen naar gebruikers die proberen e-mailberichten te verzenden na de normale werkuren om eraan te herinneren dat een bericht dat wordt verzonden buiten de normale werkuren niet in overeenstemming is met deze cao, een zekere verwerkingstijd vereist en niet onmiddellijk wordt beantwoord;
- een gelijkaardig waarschuwingsbericht sturen bij een elektronische uitnodiging op een vergadering die buiten de werkuren wordt gepland.

Artikel 7

In het kader van het beleid op het vlak van risicoanalyse en in het kader van de naleving van de wetgeving over de privacy van de werknemers wordt er regelmatig, minstens een keer per jaar, een kwantitatieve analyse uitgevoerd van het gebruik van de digitale tools voor professionele doeleinden om de diensten/departementen in kaart te brengen waar vaker gewerkt/gecommuniceerd wordt buiten de gebruikelijke werkuren. Op basis van die gegevens worden er indicatoren bepaald voor de hele werkplek en/of verschillende diensten/departementen.

Dan kunnen er per onderneming specifieke en overlegde maatregelen worden getroffen om schadelijk gedrag te beperken en ervoor te zorgen dat het recht op deconnectie wordt nageleefd. Deze maatregelen maken integraal deel uit van het (jaarlijkse en vijfjaarlijkse) preventieplan.

Het CPBW neemt actief deel aan de implementatie van de huidige cao en ziet toe op de toepassing ervan. Het CPBW moet de getroffen maatregelen ook evalueren en op basis van de noden aanpassingen voorstellen. Daartoe komt het minstens een keer per jaar samen en telkens op vraag van de werknemersvertegenwoordigers.

Alle personeelsleden moeten worden ingelicht en betrokken voor en tijdens de uitwerking en bijschaving van onderhavige cao, en ook tijdens de toepassings- en herzieningsstadia ervan. De evaluatierapporten over het gebruik van de digitale tools en over het nakomen van onderhavige cao zullen worden bezorgd aan alle personeelsleden.

Artikel 8

Voor elke werknemer moet de werklast (met inbegrip van de eventuele doelstellingen die moeten worden bereikt) in verhouding staan tot de arbeidsduur.

Op het vlak van personeelsbeleid zal er aan de leidinggevenden van de verschillende diensten worden gevraagd te werken met een back-upsysteem zodat alle werknemers het recht op deconnectie makkelijker kunnen uitoefenen. Als het voor de werking van de onderneming nodig is om een wachtdienst of een terugbelsysteem buiten de planning in te voeren, worden er vooraf bijzondere regels hierover opgesteld in het kader van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij afwezigheid van langer dan een dag wordt aan de werknemers gevraagd een automatisch afwezigheidsbericht in te stellen waarin ze meedelen hoe lang ze onbeschikbaar zijn en waarin ze de naam en de contactgegevens vermelden van de perso(n)en(en) die men tijdens deze periode kan bereiken.

Artikel 9

De werknemers wordt gevraagd hun leidinggevende, de interne en externe preventieadviseur, de vertrouwenspersoon of hun vakbondsvertegenwoordiger te contacteren bij problemen als gevolg van het oneigenlijke gebruik van de digitale tools.

Elke ondernemings-cao moet bovendien bepaalde verplichte vermeldingen bevatten. Om zeker te zijn dat je niets vergeet, baseer je je het beste op het model ondernemings-cao op de website van de FOD WASO onder het tabblad Model-cao en checklist geldigheidsvereisten.