

ONTWERP
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
COVESTRO NV
RECHT OP DECONNECTIE

TUSSEN:

- (1) **Covestro NV**, met ondernemingsnummer 0627.857.343, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Georg Wagner, Bestuurder, en Greet Aerts, HR Directeur, Haven 507 – Scheldelaan 420, 2040 Antwerpen;

Hierna de **Werkgever** genoemd;

Eenzijds,

EN:

- (2) De **Algemene Centrale ABVV**, vertegenwoordigd door de heer Levi Sollie, Secretaris; en
- (3) Het **Algemene Christelijke Vakverbond Bouw-Industrie en Energie**, vertegenwoordigd door mevrouw Inge Paeshuys, Secretaris.

Hierna de **Werknemersvertegenwoordigers** genoemd;

Anderzijds,

De Werkgever en de Werknemersvertegenwoordigers worden in deze overeenkomst elk een **Partij** en gezamenlijk de **Partijen** genaamd.

WORDT OVEREENGEKOMEN ALS VOLGT:

1. INLEIDING

Deze regeling vindt haar oorsprong in Art. 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de economische groei en de sociale cohesie. Deze artikels werden gewijzigd naar art. 16 – 17/2 in de wet houdende diverse arbeidsbepalingen van 3 oktober 2022 (BS van 10 november 2022).

2. TOEPASSINGSGEBIED

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst aangaande recht op deconnectie zijn van toepassing op alle werknemers tewerkgesteld door de Werkgever (hierna de **Werknemers**).

3. INWERKINGTREDING EN DUUR

Deze overeenkomst is van onbepaalde duur, en treedt in werking op 1 april 2023. De overeenkomst kan opgezegd worden door één der partijen mits een opzeggingstermijn van 6 maanden. De akte van opzegging moet worden neergelegd op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

4. DEFINITIE RECHT OP DECONNECTIE

Het recht op deconnectie is het recht van de werknemer om niet bereikbaar te zijn buiten de overeengekomen uren van bereikbaarheid. De overeengekomen uren van bereikbaarheid kunnen in geval van telewerk afwijken van de standaard uurroosters.

Werknemers zijn niet gehouden om buiten de arbeidstijd werkgerelateerde communicatie actief of passief op te volgen. Er is bijgevolg geen verwachting gevolg te moeten geven aan werkgerelateerde communicatie (e-mails, telefoon of andere berichten).

De werkgever erkent het recht op deconnectie voor alle werknemers in de onderneming. Partijen bevestigen hun gemeenschappelijk doel om de rust- en verlofperiodes maximaal te respecteren en het evenwicht tussen werk en privéleven te bewaken.

Een werknemer mag geen voor- of nadeel ondervinden wanneer die diens recht op deconnectie uitoefent of hieraan verzaakt.

5. UITSLUITING VAN HET RECHT OP DECONNECTIE TIJDENS WACHTDIENST

Werknemers die deel uitmaken van een wachtregeling kunnen zich op het moment dat ze effectief van wacht zijn niet beroepen op het recht tot deconnectie.

6. WERKGERELATEERDE DIGITALE TOOLS

Werkgerelateerde telecommunicatie zal uitsluitend gebeuren via communicatiekanalen die verbonden zijn aan en ontsloten aan de professionele account van de werknemer. Dit betreft tools zoals bijvoorbeeld het e-mailadres, apps zoals Teams, ...

De werkgever verbindt er zich toe geen private communicatiemiddelen (privé telefoon, privé e-mailadres,) te gebruiken, toe te laten of te promoten voor werkgerelateerde communicatie. Hiervan kan afgeweken worden mits de werknemer hiervoor voorafgaand toestemming heeft gegeven.

7. PRAKTISCHE EN TECHNOLOGISCHE MAATREGELEN

De werkgever zal geen vergaderingen organiseren die buiten de normale werktijd vallen. Specifiek dienen lunchmeetings vermeden te worden. Hiervan kan afgeweken worden indien de werknemer hiermee akkoord gaat.

Er zal geen controle gebeuren door IT om na te gaan of er reacties verstuurd worden buiten de beschikbare uren.

Medewerkers hebben de mogelijkheid om een boodschap over bereikbaarheid toe te voegen aan hun mails of kunnen een afwezigheidsassistent inschakelen wanneer ze hiermee willen aangeven niet bereikbaar te zijn. Er is tevens de mogelijkheid om mails te versturen in specifieke tijdsperiodes binnen de gebruikelijke werkuren.

8. INSTRUCTIES, SENSIBILISERING EN OPLEIDING

De werkgever zal de leidinggevendenden informeren over arbeidsduurreglementering en deconnectie.

Alle medewerkers zullen geïnformeerd worden over de inhoud van de cao, praktische en technologische maatregelen en de noodzaak om voldoende te deconnecteren.

9. ONEIGENLIJK GEBRUIK OF KLACHTEN

Wanneer een werknemer tegen diens wil gecontacteerd wordt buiten de werktijd en /of er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van private communicatiemiddelen, kan de werknemer dit melden aan een preventie-adviseur, een medewerker van HR of aan een vakbondsvertegenwoordiger.

10. EVALUATIE

Beide partijen engageren zich om een evaluatie te maken van het recht op deconnectie en de toepassing hiervan in de onderneming. Dit zal jaarlijks gebeuren in de OR van de maand april. Eventuele werkpunten worden opgenomen in de werkgroep psychosociale risico's van het CPBW.

11. NEERLEGGING EN REGISTRATIE

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal door de Werkgever worden neergelegd ter griffie van de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, met het oog op registratie.

Aldus te goeder trouw overeengekomen en ondertekend, te Antwerpen op 31 maart 2023 in 5 exemplaren, één voor elke ondertekenende Partij en waarvan twee exemplaren bestemd zijn om geregistreerd te worden op de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Elke ondertekenende Partij verklaart door zijn handtekening een door de andere Partij ondertekend exemplaar van de CAO ontvangen te hebben.

Voor **COVESTRO NV**

Georg Wagner
Bestuurder

Greet Aerts
HR Directeur

Voor de **Werknemersvertegenwoordigers,**

AC – ABVV

ACV – Bouw-Industrie en Energie

Levi Sollie
Secretaris

Inge Paeshuys
Secretaris