

Convention collective de travail du 1^{er} octobre 2025 relative au droit à la déconnexion

L'Université catholique de Louvain,
1, place de l'Université à 1348 Louvain-la-Neuve
N° d'entreprise : 0419.052.272

Représentée par Madame la Professeure Alexia Autenne, Administratrice générale, et Madame le professeure Florence Stinglhamber, Vice-rectrice à la politique du personnel,
ci-après dénommée « l'Université » ou « l'employeur »,

ET

1. La Centrale Nationale des Employés – CNE (CSC)
Représentée par
Monsieur Hamza Belakbir, Secrétaire permanent,
Et Mesdames Barbara Apraxine, Iman Chaabane, Nancy Clause, Ghislaine Declève, Muriel Denayer, Isabelle Hennau et Monsieur Jean-Pierre Szikora, délégués syndicaux,
ci-après dénommée « la CNE »,
2. Le SETCA-Enseignement Libre – SEL/SETCa (FGTB)
Représenté par
Monsieur Nicolas De Commer, Secrétaire permanent,
Et Monsieur Abdelmounaim Errachid, délégué syndical,
ci-après dénommé « le SEL/SETCa »,
3. La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique – CGSLB
Représenté par Madame Barbara Leduc, Secrétaire permanente
Et Madame Giovanna Gisellu, déléguée syndicale
ci-après dénommé CGSLB

CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Article 1^{er} – Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 29 à 32 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les parties à la présente convention 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.

L'objectif de cette convention collective de travail est de prévoir des lignes de conduite claires et transparentes, et de sensibiliser les membres du personnel, y compris les lignes hiérarchique et fonctionnelle, aux risques liés à une connexion excessive.

Ces mesures ne portent pas atteinte aux dispositions en matière de durée du travail et d'horaires de travail reprises dans la législation, les conventions collectives de travail, le règlement de travail et les contrats de travail.

De même, ces mesures ne portent pas non plus atteinte aux compétences du Comité pour la prévention et la protection au travail, comme spécifié dans le livre II, titre VII du code du bien-être au travail.

Article 2 – Champ d’application

La présente convention s’applique à l’ensemble des membres du personnel de l’UCLouvain.

Article 3 – Définition

Par « **le droit à la déconnexion** », il faut entendre le droit du membre du personnel à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son horaire de travail.

Article 4 – Principes de base

Pendant son horaire de travail, la personne membre du personnel est disponible et joignable par les outils institutionnels.

Pour le bon fonctionnement de l’université et la motivation des membres du personnel, le respect des temps de repos, le bien-être mental et physique et l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des membres du personnel et conformément aux dispositions en matière de durée du travail et d’horaires de travail prévues dans la législation, dans les conventions collectives de travail, dans le règlement de travail et dans les contrats de travail, la personne membre du personnel n’est pas censée ni tenue d’être joignable ou connectée en dehors de son horaire de travail.

Cela implique notamment que les membres du personnel ne sont pas obligés de traiter les e-mails, messages, appels téléphoniques ou autres formes de communication de nature professionnelle en dehors de son horaire de travail, ni de fournir des prestations professionnelles ou d’effectuer un suivi.

La personne membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils de travail institutionnels ainsi que des flux d’information et de communication numériques professionnels en dehors de son horaire de travail, les jours fériés et de vacances, ainsi que pendant les périodes de suspension de son contrat de travail.

Article 5 – Modalités pratiques

Comme explicité à l’article 4, par défaut et par principe, les membres du personnel y compris les responsables s’abstiennent de solliciter leur·es collègue·s en dehors de leur horaire de travail, les jours fériés et de vacances, ainsi que pendant les périodes de suspension de leur contrat de travail.

Néanmoins, ce principe général tolère une exception en cas de situations d’urgence avérée qui ne peuvent pas être anticipées (par exemple incendie, attaque terroriste, délibération qui ne peut pas se tenir, ...) et pour autant que les conséquences de ne pas intervenir soient importantes et qu’il n’est pas possible d’attendre la prochaine période de travail.

Même dans une de ces situations d’exception, les responsables hiérarchiques et fonctionnel·le ne peuvent pas tenir rigueur à la personne qui ne répondrait pas à leur sollicitation.

Le·la responsable hiérarchique/fonctionnel·le veillera

- à ce que la personne membre du personnel tienne son agenda électronique à jour afin que ses collègues soient informés de ses absences et puissent respecter sa vie en dehors du travail ;

- à ce que la personne membre du personnel prévoit qu'en cas d'absence un message automatique soit déposé sur sa messagerie électronique professionnelle indiquant la durée d'indisponibilité, ainsi que le nom et les coordonnées de la personne ou du service à contacter pendant cette période.
- au fonctionnement de l'équipe en cas d'absence de l'un des membres de cette équipe en veillant à l'organisation de backups après explications et informations de la personne membre du personnel.

Article 6 – Absence de sanction

La personne membre du personnel ne peut subir aucun préjudice si elle ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal ou pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (congés, incapacités de travail,...).

Article 7 – Recours

Les membres du personnel sont invités à contacter leur responsable hiérarchique, les conseillers en prévention tant internes qu'externes, les personnes de confiance ou leurs représentants syndicaux en cas de difficulté liée à l'application de la présente convention.

En cas de désaccord entre le·la travailleur·se et son·sa responsable hiérarchique direct·e (N+1), celui·celle-ci fera l'objet d'une conciliation avec le·la N+2 (tel·le que défini·e dans la ligne hiérarchique). Dans le cas où le désaccord subsistera, la direction de l'Administration des ressources humaines pourra être saisie.

Dans ses démarches, le·la travailleur·se pourra se faire assister par un membre de la délégation syndicale.

Article 8 – Formations

L'Université s'engage à organiser des formations et des actions de sensibilisation des membres du personnel, y compris les responsables et la ligne hiérarchique, aux risques liés à une connexion excessive.

Article 9 – Évaluation du droit à la déconnexion

Des mesures spécifiques et concertées dans le cadre du CPPT seront prises par l'employeur afin de réduire les comportements dommageables et permettre le respect du droit à la déconnexion. Ces mesures feront partie intégrante du plan de prévention (annuel et quinquennal).

Le CPPT participe activement à la mise en œuvre de la présente CCT. Le CPPT est également chargé d'évaluer les mesures prises et de proposer des adaptations en fonction des besoins.

Article 10 - Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1/10/2025 ; elle est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste.

La partie qui dénonce la convention s'engage à déposer des propositions visant à la conclusion d'une nouvelle convention.

Fait à Louvain-la-Neuve, le 1/10/2025

En quatre originaux, dont un est destiné au dépôt au greffe du Service des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.