

Paritair comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 betreffende het kaderprotocol voor digitalisering

HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

Artikel 1. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters hierna « werknemers » genoemd van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, K.M.O. en anderen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werknemers in loondienst, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

HOOFDSTUK II. – *Inleidende bepalingen*

Art. 2. - De digitale evolutie heeft ook zijn intrede in de schoonmaaksector gemaakt.

Tal van ondernemingen zijn aan de slag met de uitrol van een aanwezigheidsregistratiesysteem dat zowel is afgestemd op de wettelijke verplichting van CheckIn@Work als op de noden van de klanten en op de transparantie voor de werknemers inzake de opvolging van hun prestaties.

De implementatie van deze systemen heeft een daling van administratieve lasten en een gunstig effect op de afbouw van de papierberg tot gevolg, maar vereist ook de nodige aandacht voor onder meer:

- Bescherming van de privacy van de werknemers en de naleving van de wetgeving omtrent de verwerking van persoonsgegevens

Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 29 novembre 2023 relative au protocole cadre pour la digitalisation

CHAPITRE Ier. - *Champ d'application*

Article 1. – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières dénommés ci-après « travailleurs », des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour le nettoyage, P.M.E. et autres.

Cette convention collective de travail s'applique également aux travailleurs salariés, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

CHAPITRE II. - *Dispositions introductives*

Art. 2. - L'évolution numérique a également fait son apparition dans le secteur du nettoyage.

De nombreuses entreprises travaillent à la mise en place d'un système d'enregistrement des présences adapté à la fois à l'obligation légale de CheckIn@Work, qu'aux besoins des clients et à la transparence pour les travailleurs s'agissant du suivi de leur prestations.

La mise en œuvre de ces systèmes entraînera une diminution des charges administratives et aura un effet favorable sur la réduction de la montagne de papier, mais nécessitera également de prêter attention, entre autres, aux point suivants :

- Protection de la vie privée et de l'information des travailleurs et le respect de la législation sur le traitement des données à caractère

- Aanpassing van het arbeidsreglement met onder meer de modaliteiten van de aanwezigheidsregistratie
- Technische en organisatorische ondersteuning van de werknemers
-

De schoonmaakondernemingen ontwikkelen verschillende technologische hulpmiddelen om de elektronische aanwezigheidsregistratie mogelijk te maken en om de administratieve verplichtingen van de werknemers zoveel mogelijk te verminderen.

Steeds meer wordt gebruik gemaakt van mobiele applicaties waarbij de werknemers gebruik maken van al dan niet door de werkgever ter beschikking gestelde app's op hun privésmartphone.

Naast de aanwezigheidsregistratie kunnen deze applicaties ook de mogelijkheid bieden om

- het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst, de uurroosters, enz. op te laden;
- verlof aan te vragen;
- aangifte van afwezigheden wegens ziekte, kort verzuim, enz.;
- vragen te stellen en snelle informatie te ontvangen
- een overzicht krijgen van de aanwezigheden
- toegang van de werknemer tot zijn geregistreerde gegevens

Deze cao doet geen afbreuk aan de regels over de verplichting om de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen. Wanneer de werknemer geen privé-smartphone voor het werk wenst te gebruiken, zal de werkgever een alternatief voorstellen.

Art. 3. - De invoering van deze nieuwe technologieën maakt het voorwerp uit van overleg in de verschillende overlegorganen, volgens hun bevoegdheden. Deze cao behandelt enkele specifieke aspecten en dient als kader voor de

personnel

- Adaptation du règlement de travail, y compris les modalités d'enregistrement des présences
- Soutien technique et organisationnel des travailleurs
- ...

Les entreprises de nettoyage développent divers outils technologiques, pour permettre l'enregistrement électronique des présences et pour réduire autant que possible les obligations administratives des travailleurs.

Les applications mobiles sont de plus en plus utilisées par les travailleurs qui utilisent une application sur leur smartphone privé, fournies ou non par l'employeur.

Outre l'enregistrement des présences, ces applications peuvent également permettre de

- télécharger le règlement de travail, le contrat de travail, les horaires, etc. ;
- demander les congés ;
- déclarer des absences pour cause de maladie, petits chômages, etc. ;
- poser des questions et d'obtenir rapidement des information
- obtenir un aperçu des présences
- accès du travailleur à ses données enregistrées

Cette convention collective de travail n'affecte pas les règles concernant l'obligation de fournir l'assistance, les outils et le matériel nécessaires. Si le salarié ne souhaite pas utiliser un smartphone privé pour le travail, l'employeur lui proposera une alternative.

Art. 3. - L'introduction de ces nouvelles technologies fait l'objet d'une concertation dans les différentes instances de concertation, selon leurs compétences. Cette convention collective de travail traite certains aspects

verdere uitwerking op bedrijfsniveau. Uiteraard dient hierbij ook steeds rekening te worden gehouden met de huidige en toekomstige regelgeving in deze materie.

Het overleg gaat onder meer over de gevolgen voor de tewerkstelling, de werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden, het welzijn van de werknemers en de maatregelen voor opleiding, bijscholing en ondersteuning van de werknemers.

HOOFDSTUK III. – *Vergoeding (enkel voor de toepassing op de privésmartphone van een werknemer)*

Art. 4. - Ter compensatie van het gebruik van de privésmartphone van de werknemer en de gebruikte dataruimte, betaalt de werkgever een forfaitaire vergoeding per maand, zoals voorzien in de sectorale CAO.

Indien de aanwezigheidsregistratie niet via een applicatie op een smartphone gebeurt, zal deze vergoeding ook verschuldigd zijn bij regelmatig gebruik van de privésmartphone op vraag van de werkgever in het kader van de dienstbetrekking, al dan niet met gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde applicaties.

Deze vergoeding omvat het gebruik van de privésmartphone en het abonnementspakket bij een operator.

Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

HOOFDSTUK IV. – *Bescherming van de privacy van werknemers in het kader van elektronische aanwezigheidsregistratie*

Art. 5. - De werkgever zal ervoor instaan dat het gebruik van de privésmartphone als registratieapparaat beantwoordt aan de vereisten die de regelgeving inzake het elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem vooropstelt.

spécifiques et sert de cadre à une élaboration plus poussée au niveau de l'entreprise. Bien entendu, les réglementations actuelles et futures dans ce domaine doivent toujours être prises en compte.

La consultation porte entre autres sur les conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions d'emploi, le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures de formation, de perfectionnement et d'accompagnement des travailleurs.

CHAPITRE III. - *Compensation (uniquement pour l'application sur le smartphone privé du travailleur)*

Art. 4. - Pour compenser l'utilisation du smartphone privé du travailleur et de l'espace de données utilisé, l'employeur paye une indemnité forfaitaire par mois, comme le prévoit la CCT sectorielle.

Si l'enregistrement de présence ne se fait pas via une application sur smartphone, cette indemnité sera également due pour l'utilisation régulière du smartphone privé à la demande de l'employeur dans le cadre de la relation de travail, avec ou sans utilisation des applications mises à disposition par l'employeur.

Cette indemnité compose l'utilisation du smartphone privé et le forfait d'abonnement auprès d'un opérateur.

A partir de 30 jours calendrier d'absence, aucune indemnité n'est due.

CHAPITRE IV. - *Protection de la vie privée des travailleurs dans le cadre de l'enregistrement électronique des présences*

Art. 5. - L'employeur veillera à ce que l'utilisation du smartphone privé comme dispositif d'enregistrement soit conforme aux exigences de la réglementation relatif au système d'enregistrement électronique des présences.

De werkgever is er zich tevens van bewust dat de gegevens die via de privésmartphone worden verzameld persoonsgegevens betreffen. Elke verwerking van de gegevens die zijn verzameld in het kader van de elektronische registratie door de werknemer, in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, zal dan ook onderworpen zijn aan de strikte naleving van de vereisten die de toepasselijke wetgeving stelt, inclusief de Europese en nationale wetgeving met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens (waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming of AVG).

Art. 6. - De werkgever zal in dit kader een beleid uitwerken dat de vereisten van de toepasselijke wetgeving implementeert en dat op regelmatige tijdstippen zal worden geëvalueerd.

Hierbij dienen onder andere de volgende (niet-limitatieve) principes in acht te worden genomen:

- De werkgever waarborgt het respect voor de privacy van zijn werknemers;
- De locatie van de werknemer wordt enkel en alleen geregistreerd en doorgegeven op het moment van registratie en conform de voorschriften van de regelgeving inzake elektronische registratie;
- De applicatie heeft geen toegang tot gegevens die niet strikt noodzakelijk zijn in het kader van de registratie, zoals onder andere privéberichten, -foto's, -bestanden, enz. van de werknemer;
- De verwerking gebeurt enkel voor de doeleinden van de elektronische registratie;
- De werkgever stelt richtlijnen op omtrent de bewaartermijn en verwijdering van de verzamelde gegevens;
- De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer tijdig en naar behoren wordt ge informeerd over de verwerking van zijn persoonsgegevens en dit conform de toepasselijke regelgeving;

L'employeur est également conscient que les données collectées par l'intermédiaire du smartphone privé sont des données à caractère personnel. Tout traitement des données collectées dans le cadre de l'enregistrement électronique par le travailleur, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, sera donc soumis au strict respect des exigences de la législation applicable, y compris la législation européenne et nationale relative à la protection des données à caractère personnel (y compris le Règlement Général sur la Protection des Données ou RGPD).

Art. 6. - Dans ce contexte, l'employeur élaborera une politique mettant en œuvre les exigences de la législation applicable, qui sera réexaminée à intervalles réguliers.

Les principes (non exhaustifs) suivants doivent, entre autres, être pris en compte :

- L'employeur veille au respect de la vie privée de ses travailleurs;
- La localisation du travailleur est enregistrée et transmise uniquement et seulement au moment de l'enregistrement et conformément aux exigences de la réglementation sur l'enregistrement électronique;
- L'application n'a pas accès aux données qui ne sont pas strictement nécessaires dans le cadre de l'enregistrement, telles que les messages privés, les photos, les fichiers, etc. du travailleur, entre autres;
- Le traitement est effectué uniquement aux fins de l'enregistrement électronique;
- L'employeur établit des lignes directrices concernant la période de conservation et la suppression des données collectées;
- L'employeur veille à ce que le travailleur soit d ment et en temps utile informé du traitement de ses données à caractère personnel, conformément à la réglementation applicable;

- De werkgever treft de passende technische en organisatorische maatregelen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens;
- Slechts een beperkt aantal personen zal toegang hebben tot de gegevens.

HOOFDSTUK V. – *Deconnectie*

Art. 7. - Werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen moeten afspraken maken over het recht van werknemers op deconnectie als zij niet moeten werken en de modaliteiten om dit toe te passen.

Het recht op deconnectie wordt voorzien in een ondernemings-cao of, bij ontbreken van een syndicale delegatie, door aanpassing van het arbeidsreglement. Dit omvat onder meer:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;
- 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.

HOOFDSTUK VI. – *Slotbepalingen*

Art. 8. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post

- L'employeur prend les mesures techniques et organisationnelles appropriées nécessaires pour protéger les données à caractère personnel;
- Seul un nombre limité de personnes aura accès aux données.

CHAPITRE V. - *Déconnexion*

Art. 7. - Les employeurs qui emploient au moins 20 travailleurs doivent assurer le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs lorsque ceux-ci ne sont plus censés travailler et définir les modalités pour y parvenir.

Le droit à la déconnexion est prévu par une convention collective d'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par une adaptation de la réglementation du travail. Ceci comprend entre-autres :

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur à ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail;
- les consignes relatives à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;
- des formations et des actions de sensibilisation à destination des travailleurs ainsi qu'au personnel de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive

CHAPITRE VI. – *Durée de la convention*

Art. 8. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois. La

aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le nettoyage.