

PARITAIR COMITE VOOR HET HOTELBEDRIJF CP 302	COMMISSION PARITAIRE DE L'INDUSTRIE HOTELIERE CP 302
CAO van 21/04/2023 betreffende het recht op deconnectie	CCT du 21/04/2023 concernant le droit à la déconnexion
Toepassingsgebied	Champ d'application
<p>Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en die gemiddeld 20 of meer werknemers tewerkstellen. Het aantal werknemers wordt berekend zoals bepaald in art. II.1-2, §2 van de Codex over het welzijn op het werk.</p> <p>Deze 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).</p>	<p>Article 1er - La présente convention collective de travail est d'application pour les employeurs et les travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et qui occupent en moyenne 20 travailleurs ou plus. Le nombre de travailleurs est calculé conformément à l'art. II. 1-2, §2 du Codex sur le bien-être au travail.</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue en application des articles 16, 17, 17/1 et 17/2 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, ainsi que des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB 10/11/2022) .</p>
Toepassing	Application
<p>Art. 2 - Overeenkomstig en in toepassing van de artikelen 29 tot 32 van de wet van 3/10/2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, is deze cao van toepassing op ondernemingen die 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.</p> <p>Bepalingen over het recht op deconnectie</p> <p>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.</p> <p>Onder het "recht op deconnectie" verstaan we:</p>	<p>Art. 2 - Conformément et en application des articles 29 à 32 de la loi du 3/10/2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, la présente CCT est d'application aux entreprises qui en cette matière ne disposent pas d'une convention collective de travail contenant des principes et modalités concernant le droit à la déconnexion conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ou, à défaut, des modalités et dispositifs visés par la loi précitée dans leur règlement de travail.</p> <p>Dispositions en matière de droit à la déconnexion</p> <p>Art. 3 - Les partenaires sociaux 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.</p> <p>Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre :</p>

<p>1. Het recht van de werknemer om niet beschikbaar of bereikbaar te zijn op zijn privé en professionele digitale tools of alle andere communicatiemiddelen 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 werkuren of vrije dagen zoals gecommuniceerd. Hetzelfde geldt voor zakelijke oproepen, sms'en of andere online berichten.</p> <p>2. Het engagement dat werknemers zich onthouden, van het nemen van contact met hun collega's buiten de werkuren, tijdens rusttijden, vakantie, verlof en schorsing van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>1. Le droit du travailleur à ne pas être disponible ou joignable par le biais de ses outils numériques professionnels et privés ou tout autre moyen de communication en dehors des heures de travail convenues (mentionnées dans le règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective). Le collaborateur n'est entre autres pas obligé de prendre connaissance de mails qui lui sont adressés et/ou d'y répondre hors des heures de travail ou les jours de congé communiqués. Il en va de même pour les appels professionnels, les SMS ou autres messages en ligne.</p> <p>2. L'engagement des collaborateurs à s'abstenir, de contacter leurs collègues pour toute question professionnelle en dehors des heures de travail, pendant les périodes de repos, congés, et suspension du contrat de travail.</p>
<p>Art. 4- Analyse en preventie</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De welzijnswet - Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk van boek 1 van de codex over het welzijn op het werk - De collectieve arbeidsovereenkomst nr 72 van 30 maart 1999 van de NAR. 	<p>Art. 4 - Analyse et prévention</p> <p>L'analyse du risque de surconnexion et sa prévention au sein de l'entreprise fait partie des obligations de l'entreprise en matière de bien-être au travail et de prévention des risques psycho-sociaux conformément à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La loi sur le bien-être - Le titre 3 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, du livre 1er du code du bien-être au travail - La convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 du CNT.
<p>Art. 5 - Praktische modaliteiten en richtlijnen voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters:</p>	<p>Art. 5 - Modalités pratiques et consignes pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail:</p>

<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ol style="list-style-type: none"> 1. dit om uitzonderlijke of onvoorziene redenen die actie vereisen die niet kan wachten tot de volgende werkperiode; 2. in het geval werknemers zijn ingeschakeld in een wachtdienst en/of in permanentiedienst en voor de welke de modaliteiten schriftelijk werden vastgelegd. - De werknemer kan er geen nadeel van ondervinden als hij buiten zijn normale werkuren de telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest. - De werknemers zijn niet verplicht om bereikbaar te zijn tijdens gewettigde afwezigheden (bv. vakantie, ziekte,...) noch de professionele berichten verstuurd via eender welk digitaal hulpmiddel te raadplegen noch erop te antwoorden. Om dit mogelijk te maken werkt de werknemer, in voorkomend geval, mee om het werk door collega's tijdens zijn afwezigheid op te vangen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Les employeurs et les travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues en dehors du temps de travail normal (c'est-à-dire les heures mentionnées dans le Règlement de travail/le contrat de travail individuel ou la convention collective) sauf: <ol style="list-style-type: none"> 1. s'il s'agit de raisons exceptionnelles ou imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail. 2. dans le cas où les travailleurs sont engagés dans un service de garde et /ou de permanence et pour lequel les modalités ont été établies par écrit. - Le travailleur ne peut subir aucun préjudice s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas des messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal. - Les travailleurs ne sont pas tenus d'être joignables pendant leurs périodes d'absence justifiée (p.ex. vacances, maladie, etc.) ni de consulter les communications professionnelles adressées par le moyen de tout outil de communication, ni d'y répondre. Afin de rendre cela possible, le travailleur collaborera, le cas échéant, à la prise en charge de son travail par ses collègues pendant son absence.
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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,...); 	<p>Art. 6 - Formations et actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à incorporer dans l'offre de formation sectorielle une initiative sur les risques liés à l'hyperconnectivité, et sur les bonnes pratiques liées à une utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques (tels que GSM, smartphone, mails, ...);

<ul style="list-style-type: none"> - Het bedrijf zal 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 werkkader hyperconnectiviteit voorkomt. - Periodiek wordt de situatie beoordeeld en geagendeerd in de desbetreffende overlegorganen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Des actions d'information et de sensibilisation seront organisées par l'entreprise à l'intention des managers et de l'ensemble des collaborateurs en vue de les informer au sujet des risques, des enjeux et des bonnes pratiques en rapport avec l'utilisation des outils numériques. Il est important qu'il soit clairement expliqué pourquoi il est important de se déconnecter. - Les managers dialoguent au sein de leur équipe sur l'équilibre travail-vie privée et veillent à ce que le cadre de travail permette d'éviter la surconnexion. - Une évaluation périodique de la situation sera réalisée et portée à l'agenda des organes de concertation adéquats.
<p>Slotbepalingen en inwerkingtreding</p>	<p>Dispositions finales et entrée en vigueur</p>
<p>Art.7 - §1 Deze overeenkomst is van kracht op 01/04/2023 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.</p> <p>§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.</p>	<p>Art.7 - §1 La présente convention entre en vigueur le 01/04/2023 et est conclue pour une durée indéterminée.</p> <p>§2 La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Le préavis doit être signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la commission paritaire.</p>