

## PARITAIR COMITE VOOR HET KAPPERSBEDRIJF EN DE SCHOONHEIDSZORGEN

CAO van 3 mei 2023

### Recht op deconnectie

#### Artikel 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst inzake het recht op deconnectie is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

#### Artikel 2.

De volgende collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen in uitvoering van artikels 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, alsmede artikels 29 tot 33 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (BS van 10 november 2022).

Deze cao is, zoals voorzien in de wet, enkel van toepassing voor ondernemingen die minstens 20 werknemers tewerkstellen.

De sociale partners raden toch aan voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers om zich te inspireren op de bepalingen overeengekomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de ondernemingen met 20 werknemers en meer is deze collectieve arbeidsovereenkomst suppletief.

## COMMISSION PARITAIRE DE LA COIFFURE ET DES SOINS DE BEAUTE

CCT du 3 mai 2023

### Droit à la déconnexion

#### Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail relative au droit à la déconnexion s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de la Coiffure et des Soins de beauté et aux travailleurs qu'ils occupent.

On entend par "travailleurs", les ouvriers, les ouvrières, les employés et les employées.

#### Article 2.

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 33 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB du 10 novembre 2022).

Cette convention collective de travail est, comme la loi le prévoit, seulement d'application pour les entreprises qui occupent au moins 20 travailleurs.

Les partenaires sociaux conseillent cependant aux entreprises de moins de 20 travailleurs de s'inspirer des dispositions convenues dans cette convention collective de travail.

Pour les entreprises de 20 travailleurs et plus, la présente convention collective de travail est supplétive.

Zij zal dus enkel van toepassing zijn op de ondernemingen en op de sectoren die geen enkele maatregel hebben genomen in verband met het recht op deconnectie (noch cao, noch aanpassing van het arbeidsreglement).

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten of van de arbeidsreglementen in verband met het recht op deconnectie die in de ondernemingen werden aangenomen vóór of na de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen van toepassing blijven, zelfs als de bepalingen in verband hiermee soepeler zouden zijn.

### **Artikel 3.**

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie voor de werknemers met het oog op een noodzakelijk respect voor rusttijd en verlof alsook de balans tussen werk en privé.

Onder "recht op deconnectie" verstaat men het recht voor de werknemers om uitgelogd te blijven van de professionele en privé digitale hulpmiddelen buiten de arbeidsuren zoals vastgelegd in het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of de collectieve arbeidsovereenkomst.

Het recht op deconnectie houdt ook in de verlofdagen, de wettelijke feestdagen, vakantie of alle andere periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Zonder afbreuk te doen aan artikel 4 van deze overeenkomst, zal de werkgever de werknemer niet contacteren buiten de werkuren, behalve in noodgevallen.

Door "noodgeval" verstaat men een uitzonderlijke en onverwachte omstandigheid die niet opgelost kan worden zonder interventie van de werknemer en niet uitgesteld kan worden tot de volgende arbeidsperiode (bijvoorbeeld: een zieke collega vervangen om de activiteit te kunnen voortzetten of in het geval van een onverwachte gebeurtenis of afwezigheid om dringende reden).

Elle ne trouvera donc à s'appliquer qu'aux entreprises et aux secteurs qui n'ont pris aucune disposition en matière de droit à la déconnexion (ni CCT, ni adaptation du règlement de travail).

Les dispositions des conventions collectives de travail ou des règlements de travail adoptées dans les entreprises en matière de droit à la déconnexion, avant ou après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail continueront de s'appliquer même si les dispositions y afférentes devaient être plus souples.

### **Article 3.**

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion des travailleurs en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Par « le droit à la déconnexion » il faut entendre le droit du travailleur à ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et personnels en dehors des heures de travail telles que mentionnées dans le règlement de travail, le contrat de travail ou la convention collective de travail applicable.

Le temps de déconnexion inclut également les jours de congé, les jours fériés, les vacances ou toutes autres périodes de suspension du contrat de travail.

Sans préjudice de l'article 4 de la présente convention, l'employeur s'abstient de contacter le travailleur en dehors des heures de travail, sauf en cas d'urgence.

Par « situation d'urgence, il faut entendre une circonstance exceptionnelle et imprévisible qui ne peut être résolue sans l'intervention du travailleur et ne peut attendre la prochaine période de travail (par ex. remplacer un collègue malade afin de permettre la continuité de l'activité ou en cas d'évènement soudain ou d'absence pour force majeure d'un collègue).

Een werknemer mag niet gesanctioneerd worden omwille van (digitale) onbereikbaarheid buiten de arbeidsuren of gerechtvaardigde afwezigheidsperiodes. Een werknemer mag dus niet het verwijt krijgen dat hij niet antwoordde op een verzoek (telefonische oproep of bericht van professionele aarde) buiten de gewone arbeidsuren alsook tijdens de rustperiodes of periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het vorige lid houdt de werknemer, in geval van economische werkloosheid, zich overeenkomstig de wettelijke bepalingen ter beschikking van de werkgever tijdens de gebruikelijke werkuren die van toepassing zijn in de onderneming.

Hij mag ook niet beloond worden of een voorkeursbehandeling krijgen omwille van het feit dat hij geconnecteerd was tijdens die periodes.

Onder "digitale professionele of persoonlijke hulpmiddelen", verstaat men telefoons, laptops, tablets, biepers, smartwatches en andere communicatiemiddelen die ertoe dienen om mails, berichten en spraak- en videoberichten te sturen en te ontvangen, en om gebruik te maken of toegang te hebben tot het intranet en/of het extranet. In geen enkel geval mag de werkgever het gebruik van officieuze of privé digitale hulpmiddelen zoals social mediakanalen, WhatsApp, en dergelijke, aanmoedigen.

#### **Artikel. 4**

§1 De onderneming verzekert het recht op deconnectie door alles in te voeren zodat de werknemer geen last heeft van werkgerelateerde communicaties buiten de arbeidsuren, namelijk brieven, telefonische oproepen, video-oproepen, SMS of eender welke vorm van communicatie.

§2 De directie en de andere werknemers zullen erop toezien hun collega's niet te contacteren om professionele redenen buiten de werkuren tenzij het over uitzonderlijke en onverwachte motieven gaat dewelke een actie vragen die niet tot de volgende arbeidsperiode mag wachten.

Un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime. Il ne pourra donc pas être reproché à un travailleur de ne pas répondre à une sollicitation (appel téléphonique ou message de nature professionnelle) en dehors de ses heures normales de travail ainsi que pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, en cas de chômage économique, conformément aux dispositions légales, le travailleur se tient à disposition de l'employeur pendant les heures habituelles de travail en vigueur dans l'entreprise.

Aucune récompense ni aucun traitement de faveur ne peut non plus lui être accordé pour rester connecté pendant ces périodes.

Par « outils digitaux professionnels et personnels », il faut entendre les téléphones, ordinateurs, tablettes, bipeurs, montres connectées et autres moyens de communication qui permettent d'envoyer et de recevoir des e-mails, messages, messages vocaux et vidéos, et d'utiliser ou d'accéder à l'intranet et/ou l'extranet de l'entreprise. En aucun cas, l'employeur ne peut encourager l'utilisation d'outils numériques non officiels ou privés tels que les médias sociaux, WhatsApp et autres.

#### **Article. 4**

§1<sup>er</sup> L'entreprise assure le droit à la déconnexion en mettant tout en œuvre pour que le travailleur n'ait pas à gérer en dehors des heures normales de travail, des communications liées au travail, notamment par courriel, appel téléphonique, appel vidéo, SMS ou toute autre forme de communication.

§2 La Direction et les autres travailleurs veilleront à ne pas contacter leurs collègues pour motifs professionnels en dehors du temps de travail normal sauf s'il s'agit de raisons exceptionnelles et imprévues qui nécessitent une action qui ne peut pas attendre la prochaine période de travail.

**Artikel. 5**

In het kader van een risicoanalysebeleid, zal een kwantitatieve analyse van het gebruik van digitale hulpmiddelen tijdens de arbeidsuren worden uitgevoerd, en dit minstens op jaarlijkse basis zodat functieprofielen die meer getroffen worden door hyperconnectiviteit tijdens de werkuren geïdentificeerd kunnen worden :

- Als een buitensporig gebruik van de communicatiemiddelen vastgesteld wordt tijdens de analyse, dienen bepaalde maatregelen genomen te worden na overleg, om risicogedrag te vermijden en om het recht op disconnectie tijdens de werkuren na te leven. Deze maatregelen zullen integraal deel uitmaken van het preventieplan (jaarlijks en vijfjaarlijks).
- De werknemer kan eventueel contact op nemen met de externe preventieadviseur of de syndicale delegatie indien er zich problemen voordoen als gevolg van een buitensporig gebruik van de digitale hulpmiddelen.

**Artikel. 6**

Acties en opleidingen zullen voorzien worden om alle werknemers, kaderleden en directiepersoneel op te leiden inzake het zorgvuldig gebruik van de digitale hulpmiddelen en inzake risico's gebonden aan een buitensporige connectie.

**Artikel. 7**

Deze CAO wordt gesloten voor een onbepaalde duur en treedt in werking vanaf 1 mei 2023.

Ze kan in onderlinge overeenstemming tussen de partij en worden herzien en kan door één van de partijen opgezegd worden, mits een opzegtermijn van 6 maanden betekend bij aangetekend schrijven, gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen nr. 314.

**Article 5**

Dans le cadre de la politique d'analyse des risques, une analyse quantitative de l'utilisation des outils numériques pendant le temps de travail devra être réalisée au moins une fois par an afin d'identifier les profils de fonction qui sont davantage concernés par l'hyperconnectivité pendant les heures de travail :

- Lorsque l'analyse fait apparaître un usage disproportionné des outils de communication pendant le temps de travail, des mesures spécifiques et concertées sont prises par l'employeur afin de réduire les comportements dommageables et permettre le respect du droit à la déconnexion pendant le temps de travail. Ces mesures feront partie intégrante du plan de prévention (annuel et quinquennal).
- Le travailleur peut éventuellement prendre contact avec le conseiller en prévention externe ou sa délégation syndicale en cas de problèmes résultant d'une utilisation excessive des outils numériques.

**Article 6**

Des actions et des formations seront menées afin de sensibiliser et de former l'ensemble des travailleurs, des cadres et du personnel de direction, à une utilisation raisonnée des outils numériques et aux risques liés à une connexion excessive.

**Article 7**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et est d'application au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Elle peut être revue de commun accord entre les parties et dénoncée par l'une d'entre elles moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire de la Coiffure et des soins de beauté n° 314.

Deze CAO zal worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

La présente CCT sera déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la force obligatoire par arrêté royal est demandée.