

PARITAIR COMITE VOOR DE SCHOONMAAK (SECTORAAL PROTOCOLAKKOORD  
03/05/2007) 

1. CAO van 11/06/2009 betreffende de functieclassificatie
2. CAO van 11/06/2009 betreffende de financiële bijdrage in de vervoerskosten
3. CAO van 11/06/2009 betreffende de toekenning van een ARAB-vergoeding
4. CAO van 11/06/2009 betreffende de lonen, loontoeslagen en premies
5. CAO van 11/06/2009 betreffende het brugpensioen op 56 jaar
6. CAO van 11/06/2009 betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie

Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen

**Classification**

**Classificatie**

*Convention collective de travail du 11 juin 2009*

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009  
Regist.-Enregistr.: 05/10/2009  
N°: 94699/CO/121

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009*

**CHAPITRE 1er. - *Champ d'application***

**HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied***

Article 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les Entreprises de Nettoyage et de Désinfection, P.M.E. et autres.

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werkiieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, K.M.O. en anderen.

Cette CCT s'applique également aux travaux de nettoyage rémunérés au moyen de titres services.

Deze CAO is eveneens van toepassing op schoonmaakwerkzaamheden betaald door middel van dienstencheques.

Cette CCT s'applique également aux ouvriers ou ouvrières salariés, sous contrat à durée indéterminée ou temporaire, pour des travaux effectuées en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Deze CAO is eveneens van toepassing op aile arbeiders of werksters in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

**CHAPITRE II. - *Classification des fonctions***

**HOOFDSTUK II. - *Classificatie derfuncties***

Art. 2. - La classification des fonctions est fixée comme suit :

Art. 2. - De classificatie der functies wordt als volgt vastgesteld:

Catégorie I.A - Nettoyage habituel

Catégorie I.A - Gewone schoonmaak.

Personnel occupé au nettoyage de bureaux, de laboratoires, d'écoles, de magasins, d'habitations privées, de salles de spectacles, de bureaux administratifs et de salles d'attente des hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques et des maisons de soins psychiatriques, etc.

Personeel belast met het schoonmaken van kantoren, laboratoria, scholen, winkels, privé woningen, schouwburgen, administratieve kantoren en wachtzalen van algemene, gespecialiseerde en psychiatrische ziekenhuizen en van psychiatrische verzorgingstehuizen, enz.

Le personnel chargé du nettoyage d'institutions non médicalisées pour soins de santé des personnes âgées :

- > les habitations;
- > les résidences service ;
- > les complexes résidentiels avec services ;
- > les maisons de repos - (échelle de Katz 0 et A) ;
- > les centres de jour ;
- > les centres de nuit.

Personnel occupé au nettoyage de carrosseries de matériel bureautique, (le nettoyage interne de ce matériel fait partie de la catégorie 5)

Les opérateurs d'auto-laveuses relèvent de la catégorie I.A nettoyage habituel, néanmoins, le site du travail permet éventuellement l'octroi d'une autre catégorie que la catégorie I.A.

### **Catégorie I.B**

Personnel occupé au nettoyage d'ateliers, de halls de production et de locaux qui sont humides, de nature poussiéreuse, graisseuse ou huileuse.

Personnel occupé sur des postes de travail qui consistent principalement à nettoyer des installations sanitaires.

Par principalement on entend : plus de 50 % de l'ensemble de la prestation sur le poste de travail. Dans ce cas, l'ensemble de la prestation sur ce poste de travail sera rémunéré en catégorie I.B.

Personnel occupé au shampooing de tapis à l'exclusion des méthodes sèches, à la cristallisation, au décapage (enlèvement des couches de protection) et au nettoyage de plafonds.

Personeel belast met de schoonmaak van niet gemedicaliseerde instellingen voor verzorging van de derde leeftijd:

- > woningen;
- > service flats;
- > woningcomplexen met dienstverlening;
- > rusthuizen - (Katzschaal O en A);
- > dagcentra;
- > nachtcentra.

Personeel belast met het reinigen van de carrosserie van elektronische bureauapparaten. (interne reiniging van deze apparaten behoort töt de catégorie 5)

De operatoren van schrobzuigautomaten behoren töt de catégorie I.A gewone schoonmaak, niettemin kan de arbeidsplaats eventueel aanleiding zijn töt toekenning van een andere catégorie dan de catégorie I.A.

### **Catégorie I.B**

Personeel belast met de schoonmaak van werkplaatsen, van de productiehallen, en van lokalen die vochtig zijn, van nature stoffig, vettig en olieachtig.

Personeel belast op werkposten die hoofdzakelijk bestaan uit het reinigen van sanitaire inrichtingen.

Onder hoofdzakelijk wordt verstaan: meer dan 50 % van het geheel van de prestatie op de werkpost. In dat geval, wordt het geheel van de prestatie op de werkpost vergoed in catégorie I.B.

Personeel belast met het shamponeren van tapijt met uitzondering van de droge methodes, de kristallisatie, het strippen van vloeren (verwijdering van beschermlagen) en de reiniging van plafonds.

Personnel occupé au nettoyage dans les hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques et dans des maisons de soins psychiatriques et dans des cliniques vétérinaires, à l'exclusion des bureaux administratifs.

Le personnel chargé du nettoyage des institutions médicalisées pour soins de santé des personnes âgées :

- > les maisons de soins et de repos (MRS) (avec soins permanents - échelle de Katz B et C);
- > les soins urgents;
- > suivant le genre de lits : gériatrie et lits V.

Le nettoyage des laboratoires ayant des caractéristiques définies, qui dérogent des situations de l'enseignement ou des bureaux, relève de la catégorie I.B.

Par exemple, relèvent de I.B : laboratoires de recherche pour le sida, laboratoires biologiques avec un risque d'infection, par opposition à des labos de langues et labos droit social qui tombent sous I.A.

Les préposés des parcs à containers font partie de la catégorie 1B.

Personnel occupé au nettoyage des centres fermés pour illégaux et des centres pour sans-abris.

Personnel occupé au nettoyage des pompes à essence.

### **Catégorie I.C**

Personnel occupé au nettoyage du métro, du pré-métro ainsi que des dépôts et installations qui en dépendent, à l'exclusion des bureaux administratifs.

Les règles suivantes s'appliquent pour les travaux spéciaux dans les métros :

- > Le curage des avaloirs : catégorie I.C + prime d'insalubrité ;

Personeel belast met de schoonmaak van algemene, gespecialiseerde en psychiatrische ziekenhuizen en van psychiatrische verzorgingstehuizen en van dierenklinieken, met uitzondering van de administratieve kantoren.

Personeel belast met de schoonmaak van gemedicaliseerde instellingen voor verzorging van de derde leeftijd:

- > rust- en verzorgingstehuizen (RVT) (met permanente verzorging - Katschaal B en C);
- > acute verzorging;
- > volgens het soort bedden: gériatrie en V bedden.

Reiniging van laboratoria die bijzondere kenmerken vertonen, die afwijken van onderwijs- of kantoortoestanden valt onder I.B.

Bij wijze van voorbeeld vallen onder I.B: research-laboratoria voor aids, biologische laboratoria met besmettingsrisico, in tegenstelling töt talenlabo's en labo's sociaal recht die onder I.A. vallen.

De aangestelden in containerparken maken deel uit van de categorie 1B.

Personeel belast met de schoonmaak van gesloten centra voor illegalen en van centra voor daklozen.

Personeel belast met de schoonmaak van benzinepompen.

### **Catégorie I.C**

Personeel belast met de reiniging van de métro, de premetro, alsook de stelplaatsen en installâmes die ervan afhangen, met uitzondering van de administratieve kantoren.

Volgende regels zijn van toepassing voor de speciale werken in de métro:

- > Uitkuisen van sterfputten: catégorie I.C + premie voor ongezond werk;

- > Le nettoyage des faux plafonds : catégorie 3.B ;
  - > Le nettoyage de revêtements métallique : catégorie 3.B si la hauteur dépasse 2 mètres et nécessite l'emploi d'échelles, échafaudages, etc. ;
  - > Le lavage des vitres (y compris les verres fumés et les cloisons et portes vitrées) : catégorie 4 ;
  - > Les travaux de nuit s'effectuant lors d'une coupure de courant (par exemple : de 1 à 4 heures). Ces travaux sont payés en catégorie I.C plus prime de nuit à raison d'un forfait de 7,4 heures par prestation. Ce qui précède ne signifie pas que les travailleurs ne peuvent pas être occupés à d'autres tâches sur le même chantier pour compléter la prestation jusqu'à 7,4 heures ;
  - > Les interventions d'urgence et les heures supplémentaires :  
En dehors du cadre des travaux réguliers prévues et planifiés, il existe 2 catégories d'heures supplémentaires :
    - entre 6 h et 22 h les heures sont payées suivant les modalités prévues dans la CCT;
    - entre 22 h et 6 h les mêmes modalités sont d'application ;  
en outre, une prime forfaitaire de départ de 14,95 € liée à l'indice santé comme les salaires est octroyée.
  - > L'enlèvement des déchets sur les voies de pré-métro est payé en catégorie 3.B.
- > Reiniging van valse plafonds: catégorie 3.B;
  - > Reiniging van metalen bekledingen: catégorie 3.B indien de werkhoogte meer belooft dan 2 meter en er gebruik dient te worden gemaakt van ladders, stellingen, enz.;
  - > Ruitenwassen (waarin begrepen het getint glas, glazen schotten en glasdeuren): catégorie 4;
  - > Nachtarbeid die wordt uitgevoerd tijdens een stroomonderbreking (bij voorbeeld: van 1 töt 4 uur). Deze werken worden betaald in catégorie I.C plus nachtpremie met een forfait van 7,4 uur per prestatie. Wat voorafgaat betekent niet dat de werknemers niet mogen worden belast met andere taken op dezelfde werf om de prestatie töt 7,4 uren aan te vullen;
  - > Spoedtussenkomsten en overuren:  
Buiten het kader van de regelmatige werken die voorzien en gepland zijn, bestaan er 2 soorten overuren:
    - tussen 6 u en 22 u worden de overuren vergoed zoals voorzien in de CAO;
    - tussen 22 u en 6 u zijn dezelfde modaliteiten van toepassing; daarenboven wordt een forfaitaire startpremie toegekend van 14,95 € gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals de lonen.
  - > Verwijdering van afval op de sporen van de pre-metro wordt betaald in catégorie 3.B.

Personnel occupé au nettoyage des ateliers de montage d'automobiles et des ateliers de carrosserie, lorsque les travaux de nettoyage ne s'effectuent pas pendant la production de l'usine automobile, à l'exclusion des bureaux administratifs et des locaux pour le personnel.

### **Catégorie I.D**

Personnel occupé au nettoyage des ateliers de montage d'automobiles et des ateliers de carrosserie, (voir I.C. ci-dessus), lorsque les travaux de nettoyage s'effectuent pendant la production de l'usine automobile.

Personeel belast met de reiniging van automontagehallen en carrosserieateliers, wanneer het reinigingswerk niet tijdens de productie in de autofabriek geschiedt, met uitzondering van administratieve kantoren en personeelsruimtes.

### **Catégorie I.D**

Personeel belast met de reiniging van automontagehallen en carrosserieateliers (zie 1 C hierboven), wanneer het reinigingswerk geschiedt tijdens de productie in de autofabriek.

### **Catégorie 2.A - Nettoyage mi-lourd**

Personnel pour le nettoyage des locaux demandant, par la nature du travail, par les outils employés, le matériel et les machines mis en œuvre, un effort physique plus lourd que les catégories I.A, I.B, I.C et I.D. Il peut être fait usage de matériel dit mi-lourd, tels que des nettoyeurs haute pression qui dépassent une puissance de 3 KW et produisent une pression de plus de 150 bar, sans pour autant produire une haute pression industriel (+ 10 KW et + 250 bar).

Répond à titre d'exemple à la combinaison des facteurs énumérés dans le premier paragraphe : le nettoyage interne de hottes, fours et congélateurs industriels.

Le travail dans les abattoirs et dans l'industrie de la viande, tel qu'il est effectué dans des salles d'abattage et découpe, ainsi que les zones de désossage où l'on traite des boyaux etc., pour lequel le personnel travaille avec des compresseurs dans un nuage d'humidité, vêtu d'un vêtement de protection adapté, relève de la catégorie 2.A.

Le personnel occupé à l'évacuation et l'enlèvement des résidus d'un sinistre, la protection des installations et machines et le pompage des eaux après incendie et inondation.

### **Catégorie 2.B - Nettoyage de wagons de chemin de fer, de bus et d'avions**

Personnel qui nettoie des wagons de chemin de fer, des bus et des avions.

### **Catégorie 2.C**

Même travail que celui de la catégorie 2.B, mais qui est effectué à l'extérieur

### **Catégorie 2.A - Schoonmaak met half-zware inspanning**

Personeel voor het schoonmaken van lokalen waarvoor, wegens de aard van het werk, het gebruikte gereedschap, materieel en de gebruikte machines, een lichaamsinspanning gevergd wordt die zwaarder is dan bij categorieën I.A, I.B, I.C en I.D. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van zogenaamd half-zwaar materieel, zoals hogedrukreinigers met een vermogen van meer dan 3 KW en die een druk produceren van meer dan 150 bar, zonder evenwel industriële hogedruk te produceren (+ 10 KW en + 250 bar).

Voldoet bij wijze van voorbeeld aan de combinatie van de factoren opgesomd in de eerste paragraaf: de interne schoonmaak van industriële dampkappen, ovens en diepvriezers.

Het werk in slachthuizen en in de vleesindustrie, zoals het wordt uitgevoerd in slacht- en uitsnijzalen, alsmede in de zones waar ontbeend wordt, waar darmen worden verwerkt e.d., waarbij het personeel werkt met een hogedrukreiniger in een wolk van vocht, voorzien van een aangepaste beschermingskleding, valt onder categorie 2.A.

Personeel belast met de evacuatie en de verwijdering van boedelstukken na ramp, de bescherming van installaties en machines en het afpompen van bluswater na brand of overstrooming.

### **Catégorie 2.B - Schoonmaak van spoorwagens, bussen en vliegtuigen**

Personeel dat spoorwagens, bussen en vliegtuigen reinigt.

### **Catégorie 2.C**

Zelfde werk als dat van categorie 2.B, maar wordt buiten uitgevoerd en op

et sur les surfaces extérieures des wagons, des bus et des avions.

### **Catégorie 2.D**

Personnel occupé au dégraissage, au nettoyage et à la désinfection de véhicules neufs.

### **Catégorie 2.E - Personnel occupé à la désinfection**

### **Catégorie 2.F - Personnel occupé au nettoyage de conteneurs IBC et de fûts en PE**

### **Catégorie 3.A.**

Chargeur occupé à la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques, PMC (plastiques, métaux, cartons boissons), encombrants, etc., ainsi que le personnel occupé à la vidange et au nettoyage d'égouts, fosses septiques et réservoirs, sauf celui visé sous 3.C, 3.D et 3.E.

### **Catégorie 3.B**

Personnel occupé au nettoyage mi-lourd qui peut nécessiter une manutention lourde préalable au nettoyage. Le matériel peut éventuellement comprendre: des passerelles volantes, des moufles, des échafaudages.

C'est le cas notamment dans les hauts-fourneaux, les laminoirs de métaux ferreux, les fonderies, certains halls d'industrie lourde, etc.

Il s'agit évidemment des halls d'usinage de ce genre d'industrie et non pas de leurs autres installations telles que bureaux, installations sanitaires et sociales, etc.

de buitenzijden van de wagons, de bussen en de vliegtuigen.

### **Catégorie 2.D**

Personeel dat nieuwe voertuigen ontvet, reinigt en ontsmet.

### **Catégorie 2.E - Personeel voor het ontsmetten**

### **Catégorie 2.F - Personeel belast met het schoonmaken van IBC containers en vaten in PE**

### **Catégorie 3.A.**

Lader belast met het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD (plastic, metaal, drankverpakkingen), groot huisvuil, enz. alsmede het personeel belast met het ledigen en reinigen van riolen, septische putten en réservoirs, behalve de personen bedoeld onder 3.C, 3.D en 3.E.

### **Catégorie 3.B**

Personeel voor het schoonmaken met half-zware inspanning, dat een zware behandeling vóór het schoonmaken kan vereisen. Hun materieel kan eventueel omvatten: loopplanken, takels, steigers.

Dit is het geval onder meer in de hoogovens, ferrometaalwalserijen, gieterijen, sommige hallen in de zware industrie, enz.

Het gaat natuurlijk om de machinehallen van deze soort nijverheidstakken en niet om hun andere installaties, zoals kantoren, sanitaire en sociale inrichtingen, enz.

### **Catégorie 3.C**

Conduite de véhicules occupés à la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques, PMC (plastiques, métaux, cartons boissons), encombrants, etc.

Personnel occupé au nettoyage des rues et esplanades publiques à l'aide de voitures.

Le personnel occupé à la charge et décharge des installations sanitaires mobiles. Ces personnes ont droit à la prime d'insalubrité prévue par l'article 8 de la convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes.

### **Catégorie 3.D**

Chauffeur-mécanicien, homme ou femme, de véhicules collectant et/ou transportant des déchets solides ou liquides : ce personnel est capable d'effectuer l'entretien et les réparations du châssis cabine, de la mécanique auto, ainsi que de tous les systèmes de compactage, d'éjection, de chargement, de déchargement, y compris les systèmes de pompage et de vidange.

### **Catégorie 3.E**

Conduite de compacteur, sur décharge, à quatre roues, du type "rouleau pied de mouton" (machine du genre TRASHMASTER).

### **Catégorie 4 - Lavage de vitres qualifié**

Personnel qualifié occupé au nettoyage de vitres, lanterneaux, châssis, "murs-rideaux", appareils d'éclairage, murs, plafonds, etc.

### **Catégorie 3.C.**

Besturen van voertuigen voor het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD (plastic, metaal, drankverpakkingen), groot huisvuil, enz.

Personeel belast met het schoonmaken van openbare straten en pleinen met behulp van een voertuig.

Personeel belast met het plaatsen en verwijderen van mobiele sanitaire installaties. Deze personen hebben recht op de premie voor ongezond werk voorzien bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies

### **Catégorie 3.D**

Bestuurder-mechanici, man of vrouw, van voertuigen die vaste of vloeibare afval ophalen en/of vervoeren: de bestuurder-mechanicus is bekwaam om onderhoud en herstellingen uit te voeren op het chassiscabine, de automechaniek, evenals op alle compacteringssystemen, alle opbouwsystemen voor afvoer, laden, lossen, met inbegrip van pomp- en leidingsystemen.

### **Catégorie 3.E**

Besturen van een bull-verdichter op stortplaatsen van huisvuil, voorzien van 4 wielen met weerhaken (machine type TRASHMASTER).

### **Catégorie 4 - Geschoolde ruitenwasserij**

Geschoold personeel met het schoonmaken van ruiten, koepels, ramen, gordijnmuren, verlichtingstoestellen, muren, zolderingen, enz.

La qualification s'obtient après une période de formation. Ces travaux, tant extérieurs qu'intérieurs, demandent l'utilisation fréquente d'un matériel comprenant des échelles de tous genres, des ponts et passerelles avec leurs accessoires, etc.

4.A - de 0 à 7 mois inclus d'ancienneté dans la profession de laveur de vitres

4.B - de 8 à 11 mois inclus d'ancienneté dans la profession de laveur de vitres

4.C - de 12 à 17 mois inclus d'ancienneté dans la profession de laveur de vitres

4.D - 18 mois et plus d'ancienneté dans la profession de laveur de vitres

Pendant la durée de la formation subventionnée par le Centre de formation du nettoyage (neuf mois) les élèves seront payés suivant le barème de la catégorie 1 A.

Attention : le paiement d'un laveur de vitres en formation dans la catégorie I.A est exclusivement possible dans le cadre d'une formation subsidiée par l'ASBL Centre de formation du Nettoyage.

Après une formation réussie et jusqu'au 11<sup>e</sup> mois d'ancienneté, le travailleur a droit au salaire de la catégorie 4.B, du 12<sup>e</sup> au 17<sup>e</sup> mois d'ancienneté il recevra le salaire de la catégorie 4.C et à partir du 18<sup>e</sup> mois d'ancienneté celui de la catégorie 4.D.

### **Catégorie 5 - Personnel de métier**

Le personnel de métier est placé sous le régime adopté par les Commissions Paritaires compétentes pour les branches d'activités dont relève leur

De kwalificatie wordt verkregen na een opleidingsperiode. Dit zowel binnen- als buitenwerk, vergt het veelvuldig gebruik van een materieel omvattende ladders van allerlei soort, bruggen en loopplanken met de onderdelen ervan, enz.

4.A - van 0 tot en met 7 maanden anciënniteit in het beroep van ruitenwasser

4.B - van 8 tot en met 11 maanden anciënniteit in het beroep van ruitenwasser

4.C - van 12 tot en met 17 maanden anciënniteit in het beroep van ruitenwasser

4.D - 18 maanden en meer anciënniteit in het beroep van ruitenwasser

Tijdens de duur van de door het Opleidingscentrum van de schoonmaak gesubsidieerde opleiding (negen maanden), worden de leerlingen betaald volgens het loon van de categorie I.A.

Opgelet: verloning in de categorie I.A voor ruitenwassers in opleiding, is uitsluitend mogelijk in het kadervan een opleiding die wordt gesubsidieerd door de VZW Opleidingscentrum van de Schoonmaak.

Na een geslaagde opleiding en tot 11 maanden anciënniteit heeft de werknemer recht op het loon van de categorie 4.B, van 12 tot 17 maanden anciënniteit ontvangt hij het loon van de categorie 4.C en vanaf de 18de maand anciënniteit dat van de categorie 4.D.

### **Catégorie 5 - Vaklui**

De vaklui worden gesteld onder het régime aangenomen door de Paritaire Comités die bevoegd zijn voor de bedrijfstakken waaronder hun beroep valt,

profession, ou le cas échéant les minima d'entreprise, avec au minimum le salaire de la catégorie I.A.

Les garanties suivantes sont accordées aux chauffeurs occupés exclusivement au transport du personnel :

- a) le salaire minimum est de I.A + € 0,25
- b) les conditions plus favorables existantes au 30/4/91, sont maintenues.

### **Catégorie 6**

Personnel occupé dans les entreprises de "Car Wash" qui ressortissent pour leurs activités à la Commission Paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

### **Catégorie 7 - Personnel occupé au ramonage**

7.A - jusqu'à 8 mois d'ancienneté dans la profession de ramoneur

7.B - de 9 à 16 mois d'ancienneté dans la profession de ramoneur

7.C - de 17 à 24 mois d'ancienneté dans la profession de ramoneur

7.D - 25 mois et plus d'ancienneté dans la profession de ramoneur

### **Catégorie 8 - Nettoyage Industriel**

#### *1. Description des activités*

Nettoyage et tenue en bon état de bâtiments industriels, installations,

of in voorkomend geval de bedrijfsminima, met als minimumloon dat van categorie I.A.

Voor chauffeurs uitsluitend belast met het vervoer van personeel worden de volgende garanties gegeven:

- a) minimumloon is I.A + € 0,25
- b) gunstiger bestaande voorwaarden per 30/4/91 worden gehandhaafd.

### **Catégorie 6**

Personeel tewerkgesteld in de "Car-Wash" ondernemingen welke voor hun activiteiten onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren.

### **Catégorie 7 - Personeel voor het schoorsteenvegen**

7.A - töt 8 maanden anciënniteit in het beroep van schoorsteenveger

7.B - van 9 töt 16 maanden anciënniteit in het beroep van schoorsteenveger

7.C - van 17 töt 24 maanden anciënniteit in het beroep van schoorsteenveger

7.D - 25 maanden en meer anciënniteit in het beroep van schoorsteenveger

### **Catégorie 8 - Industriële reiniging**

#### *1. Beschrijving van de werkzaamheden*

Reinigen en in goede staat houden van industriële gebouwen, installaties,

réservoirs, conduites, véhicules et bateaux, y compris l'élimination de déchets. Sauf travaux préparatoires et/ou accessoires, il est fait usage de matériel dit lourd, tels que camions aspirateurs, installations motorisées de haute pression,...

Les activités peuvent comprendre:

- a. épuration des eaux de surface:
- b. dérouillage (rayer, polir, percer, piquer, tailler, brosser à la brosse d'acier, sabler, décaper,...); nettoyage sous haute pression et par d'autres moyens, application de couches de protection par badigeonnage, goudronnage et peinture.
- c. enlèvement de suie, de calcaire, de revêtements de chaudières industrielles, ainsi que le remontage de chaudières et d'échangeurs de chaleur industriels.
- d. métallisation, bitumage, enduisage de surfaces métalliques.
- e. démolition et/ou ré application de matériel isolant, à l'exclusion de l'asbeste.
- f. ouvrir et refermer, dégager, brosser et dépoussiérer les soutes, réservoirs, dépôts et ateliers industriels.
- g. savonnage, barbotage, drainage, débouchage, pompage, nettoyage chimique, enlèvement de sciures, torchonnage, asséchage, dégazéifier, etc... dans les mêmes lieux que sous f.
- h. dans le cadre des activités citées ci-dessus: l'enlèvement des déchets.

réservoirs, leidingen, voertuigen en schepen, waarin begrepen het verwijderen van afval. Behalve bij voorbereidende en/of bijkomstige werken, wordt hierbij gebruik gemaakt van zgn. zwaar materieel, zoals zuigwagens, gemotoriseerde hogedrukinstallaties,...

De werkzaamheden kunnen bevatten:

- a. zuiveren en oppervlaktewateren.
- b. ontroesten (schraperen, slijpen, steken, bikken, hakken, staal borstelen, stralen, afbranden...); reinigen onder hoge druk en op andere wijze, aanbrengen van beschermlagen door sausen, teren en verven.
- c. roetmoppen, ontsteden, verwijderen van bekleding van industriële ketels, alsook het wederopbouwen van industriële ketels en warmtewisselaars.
- d. metalliseren, bitumeren, solutioneren van metalen oppervlakten.
- e. slopen en/of weer aanbrengen van isolatiemateriaal, behalve asbest.
- f. open- en dichtleggen, opklaren, vegen en stofvrij maken van ruimten, réservoirs, opslagplaatsen en werkplaatsen in de industrie.
- g. soppen, slobberen, draineren, uitspuiten, uitpompen, chemisch reinigen, uitzagselen, uitlappen, uitdrogen, gasvrij maken, enz. op dezelfde plaatsen als f.
- h. in het kader van de hierboven beschreven werkzaamheden: het verwijderen van afval.

## 2. Catégories d'ouvriers (ères)

Le nettoyage industriel comme décrit ci-dessus, ne peut être exécuté qu'avec du personnel qui tombe sous la catégorie 8.

Description des catégories:

### **8 - Manœuvre sans formation professionnelle en nettoyage industriel**

Par formation professionnelle en nettoyage industriel on entend : pistoleur haute pression ou opérateur vacuum ou safety unit operator ou nettoyeur chimique.

Au plus tôt après 6 mois, et au plus tard après 12 mois d'ancienneté, les travailleurs seront automatiquement promus de la catégorie 8 à la catégorie 8.A.

#### **8.A - Manœuvre**

Un manoeuvre dans le nettoyage industriel n'est ni un second, ni un premier opérateur; il ne conduit pas le matériel lourd; il ne règle, ni ne conduit les machines.

Il peut, à l'occasion, travailler avec des gicleurs ou des têtes d'aspiration pré réglées par une tierce personne.

Il aide à toutes les opérations avant, pendant, et après les travaux de nettoyage industriel.

Les ouvrier 8.A auront néanmoins la possibilité de faire valoriser auprès de la direction d'entreprise leur capacité et leur formation acquise, afin d'accéder à la classification 8.B, et ce en fonction des possibilités de l'entreprise.

Cette tractation aura éventuellement lieu via la délégation syndicale, et à défaut de celle-ci, via les secrétaires délégués régionaux responsables de ce

## 2. Categorieën arbeiders (sters)

Industriële reiniging zoals hierboven beschreven mag en kan alleen uitgevoerd worden met personeel dat valt onder categorie 8.

Beschrijving van de categorieën:

### **8 - Handlanger zonder vakopleiding in de industriële reiniging**

Onder vakopleiding in de industriële reiniging wordt verstaan: hogedrukspuiter of drukvacuummachinist of safety unit operator of chemisch reiniger.

Ten vroegste na 6, en ten laatste na 12 maanden anciënniteit, worden de werknemers automatisch gepromoveerd van categorie 8 naar categorie 8.A.

#### **8.A - Handlanger.**

Een handlanger in de industriële reiniging is geen 2de of 1ste operator; hij rijdt niet met zwaar materieel; hij rijdt en bedient de machines niet.

Bij gelegenheid werkt hij met door een ander afgestelde spuit- of zuigkoppen.

Hij helpt bij alle handelingen voor, tijdens en na de taken van industriële reiniging.

Nochtans zullen de arbeiders 8.A de gelegenheid krijgen om hun bekwaamheid en de opgedane scholing bij de bedrijfsleiding te laten valoriseren om op te klimmen naar categorie 8.B in functie van de mogelijkheden van het bedrijf.

Deze onderhandeling zal eventueel plaats hebben via de syndicale afvaardiging en bij ontbreken hiervan, door de gewestelijke

secteur.

### **8.B - Second opérateur**

#### **8.B - 2ème opérateur sans permis C**

Il n'est pas un 1er opérateur; il ne conduit pas le matériel lourd; il ne conduit pas les machines. Occasionnellement, il se sert des machines. Il aide lors de toutes les opérations avant, pendant et après les travaux de nettoyage industriel.

L'employeur donne les facilités nécessaires au travailleur 8.B qui souhaite obtenir un permis.

#### **8.B1**

Est en possession d'un permis de conduire C. Doit travailler avec le matériel roulant.

#### **8.B2**

A 6 mois d'ancienneté en tant que 8.B1. L'ancienneté dans une même entreprise garantit le passage de 8.B1 vers 8.B2.

#### **8.B3**

A 6 mois d'ancienneté en tant que 8.B2. L'ancienneté dans une même entreprise garantit le passage de 8.B2 vers 8.B3.

#### **8.B4**

A 12 mois d'ancienneté en tant que 8.B3. L'ancienneté dans une même entreprise garantit le passage de 8.B3. vers 8.B4.

### **8.C - 1er opérateur exécutant**

Il est en possession d'un permis valable pour les véhicules C et E, avec attestation ADR. Il a une expérience effective minimale de trois années en

vakbondssecretarissen die verantwoordelijk zijn voor de bedoelde bedrijfstak.

### **8.B - Tweede operator**

#### **8.B - 2de operator zonder rijbewijs C**

Hij is geen 1ste operator; hij rijdt niet met zwaar materieel; hij bestuurt de machines niet. Bij gelegenheid bedient hij de machines. Hij helpt bij alle handelingen vóór, tijdens en na de taken van industrieel reinigen.

De werkgever verstrekt de nodige faciliteiten aan de werknemer 8.B die een rijbewijs C. wenst te halen.

#### **8.B1**

Is in het bezit van rijbewijs C. Moet werken met het rijdend materieel.

#### **8.B2**

Heeft 6 maanden anciënniteit in 8.B1. De overgang van 8.B1 naar 8.B2 wordt door anciënniteit in hetzelfde bedrijf gegarandeerd.

#### **8.B3**

Heeft 6 maanden anciënniteit in 8.B2. De overgang van 8.B2 naar 8.B3 wordt door anciënniteit in hetzelfde bedrijf gegarandeerd.

#### **8.B4**

Heeft 12 maanden anciënniteit in 8.B3. De overgang van 8.B3. naar 8.B4. wordt door anciënniteit in hetzelfde bedrijf gegarandeerd.

### **8.C - Meewerkende 1ste operator**

Is in het bezit van een rijbewijs dat geldig is voor voertuigen C en E, met ADR-attest. Hij heeft een effectieve minimumervaring van drie jaar in de

8.B4.

Tout ouvrier travaillant en 8.B4 recevra à sa demande une formation lui donnant la capacité d'effectuer et/ou de terminer des travaux de façon autonome. Il possédera ainsi une connaissance générale des différentes techniques et aura suivi avec succès les cours spécialisés tant techniques que dans le domaine de la sécurité.

L'obtention des permis nécessaires fait partie de la formation.

Il sera fait mention dans les contrats de travail et dans leurs avenants, de la catégorie à laquelle appartient Pouvrier(ère).

Les exigences prévues dans la description de la catégorie 8.C sont des exigences minimales et elles constituent un ensemble.

Les travailleurs qui ont pendant 5 années exercés la fonction 8.B4 et qui auront suivi avec succès les cours spécialisés tant techniques que dans le domaine de la sécurité seront automatiquement promus de la catégorie 8.B4 à 8.C.

## **Catégorie 9 - Incinérateurs**

### **9.A - Manœuvre**

Ouvrier qui exécute des tâches simples n'exigeant aucune connaissance du métier.

- > Personnel pour le nettoyage des locaux de l'usine et de son équipement (hall de déchargement, hall chaudières, hall mâchefers, locaux administratifs, etc.).
- > Aide aux techniciens de l'équipe d'entretien.
- > Mise en peinture des appareils et tuyauteries.

fonctie 8.B4.

Elke operator 8.B4 zal op zijn verzoek een opleiding krijgen die hem de bekwaamheid verstrekt om op een zelfstandige manier werken te kunnen uitvoeren en/of af te maken. Hij beschikt bijgevolg over de algemene kennis van de verschillende reinigingstechnieken, en heeft met succès de gespecialiseerde cursussen gevolgd zowel op technisch als op veiligheidsgebied.

Het behalen van de nodige rijbewijzen maakt deel uit van de vorming.

De arbeidsovereenkomsten en hun bijvoegsels zullen de categorieën vermelden waartoe de arbeiders(sters) behoren.

De eisen voorzien in de omschrijving van de catégorie 8.C zijn minimumeisen en ze vormen één geheel.

De werknemers die gedurende 5 jaar de functie 8.B4 hebben uitgeoefend en die met succès de gespecialiseerde cursussen zowel op technisch als op veiligheidsgebied gevolgd hebben, worden automatisch gepromoveerd van de catégorie 8.B4 naar 8.C.

## **Catégorie 9 - Vuilverbrandingsovens**

### **9.A - Handlanger**

Arbeider die eenvoudige taken uitvoert, die geen beroepskennis vereisen.

- > Personeel voor het schoonmaken van de lokalen van de fabriek en haar apparatuur (loshal, stoomketelhal, slakkenhal, administratieve lokalen, enz.).
- > Hulp aan de technici van de onderhoudsploeg.
- > Verven van apparaten en buizen.

- > Travaux de terrassement.

Régime 37 h/semaine

### **9.B - Ouvrier non spécialisé**

Ouvrier capable, après une période de formation de courte durée, d'exécuter des travaux simples et souvent répétés.

- > Conduite d'engins tels que brosse mécanique, engin de transport de gros objets.
- > Conduite de la cisaille.
- > Conduite de véhicules à l'intérieur de l'usine.
- > Aide aux techniciens de l'équipe d'entretien.
- > Entretien des abords de l'usine : routes, pelouses, etc.
- > Manipulation des ponts d'ordures (ponts roulants) sans leur entretien.

Régime 37 h/semaine.

### **9.C - Ouvrier spécialisé**

Ouvrier qui, après une période de formation de longue durée, pratique partiellement le métier avec rendement et exécute des travaux requérant des connaissances spécifiques et aptitudes plus appropriées.

- > Aide mécanicien et aide électricien capable de seconder les techniciens dans leurs tâches d'entretien des équipements électromécaniques de l'usine, suivant les directives du chef d'entreprise ou de ses délégués.
- > Ouvrier responsable de la supervision, la conduite et l'entretien du poste de traitement des eaux sous la directive du chef d'entreprise ou de ses délégués.
- > Conduite d'engins.
- > Manipulation des ponts d'ordures (ponts roulants) avec leur entretien

- > Grondwerken.

Stelsel 37 uren/week.

### **9.B - Niet-gespecialiseerde arbeider**

Arbeider die bekwaam is om, na een korte vormingsperiode eenvoudige en repetitieve werken uit te voeren.

- > Besturen van toestellen zoals mechanische borstels, vervoertoestellen voor zware voorwerpen.
- > Besturen van het schaarmechanisme.
- > Besturen van voertuigen binnen de fabriek.
- > Hulp aan de technici van de onderhoudsploeg.
- > Onderhoud van de omgeving van de fabriek: wegen, grasperken, enz.
- > Bediening van huisafval losbruggen (rolbruggen) zonder hun onderhoud.

Stelsel 37 uren/week.

### **9.C - Gespecialiseerde arbeider**

Arbeider die, na een lange vormingsperiode, gedeeltelijk het beroep met rendement uitoefent alsook taken met specifieke kennis en bekwaamheden.

- > Hulpmechanici en hulpelektrici: bekwaam de technici in hun onderhoudstaken van de elektromechanische installaties van de fabriek bij te staan, volgens de richtlijnen van het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigden.
- > Arbeider verantwoordelijk voor het toezicht, de bedrijfsvoering en het onderhoud van de waterbehandelingspost, onder de leiding van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigden.
- > Besturen van toestellen.
- > Bediening van huisafval losbruggen (rolbruggen) en het eenvoudig

- mécanique simple.
- > Ouvrier exécutant des rondes de supervision et de contrôle.

#### **9.D - Ouvrier qualifié**

Ouvrier qui, sous la directive du chef d'entreprise ou de ses délégués, pratique le métier avec rendement et est capable d'exécuter des travaux d'initiative avec adresse.

- > Ouvrier chargé d'entretenir les installations électromécaniques de l'usine.
- > Entretien des installations électriques de l'usine.
- > Ouvrier responsable des travaux de réparation dans l'atelier; capable de fabriquer ou reproduire des pièces au moyen de machines-outils et d'exécuter des travaux de soudure.

#### **9.E - Ouvrier hautement qualifié**

Ouvrier qui, après avoir reçu des directives générales et d'après les indications reprises au plan, au cahier des charges ou tout autre document professionnel, est capable d'exécuter les travaux de façon autonome et d'initiative avec adresse et rendement.

Il doit pouvoir donner des directives et contrôler le travail exécuté par les ouvriers des catégories précédentes.

- > Ouvrier qualifié en régulation et automatisation, chargé d'entretenir et surveiller les installations électromécaniques de l'usine, ainsi que les boucles de régulation et d'automatisation.
- > Ouvrier capable d'identifier et dépanner tous types de circuits électriques, de modifier toute installation.

### **Catégorie 10 - Centres d'enfouissement technique**

#### **10.A - Manœuvre**

- mechanisch onderhoud ervan.
- > Arbeider die toezicht- en controleronden uitvoert.

#### **9.D - Geschoolde arbeider**

Arbeider die bekwaam is om, onder de leiding van het ondernemingshoofd of van zijn afgevaardigden, het beroep met rendement uit te oefenen en bekwaam is werken uit te voeren die initiatief en vaardigheid vereisen.

- > Arbeider belast met het onderhoud van de elektromechanische installaties van de fabriek.
- > Onderhoud van de elektrische installaties van de fabriek.
- > Arbeider verantwoordelijk voor de herstellingswerken in de werkplaats; bekwaam om stukken met gereedschapsmachines te fabriceren of te reproduceren en laswerken uit te voeren.

#### **9.E - Hooggeschoolde arbeider**

Arbeider die bekwaam is om, op basis van algemene richtlijnen en aanwijzingen afkomstig van plannen, lastenboek of ieder ander beroepsdocument, de werken op een zelfstandige wijze met initiatief, vaardigheid en rendement uit te voeren.

De arbeider moet richtlijnen kunnen geven en het door de arbeiders van de bovengenoemde categorieën uitgevoerde werk kunnen controleren.

- > Geschoolde arbeider in regeltechniek en automatisatie belast met het onderhoud en het toezicht van de elektromechanische installaties van de fabriek, alsook de regel- en automatisatiekringen.
- > Arbeider die bekwaam is om alle types van elektrische kringen te identificeren en te herstellen en elke installatie te wijzigen.

### **Catégorie 10 - Stortplaatsen**

#### **10.A - Handlanger**

Ouvrier qui exécute des tâches simples n'exigeant aucune connaissance du métier.

- > Personnel pour le nettoyage des locaux, des sites et de leur équipement (station de dégazage, station de valorisation électrique, station de traitement des eaux, locaux techniques, autres locaux administratifs, etc.).
- > Aide aux techniciens dans le cadre des opérations de gestion et de maintenance.
- > Mise en œuvre des matériaux d'aménagement des sites et de couverture des déchets.
- > Aide aux opérateurs dans le cadre du nettoyage et de l'entretien du matériel de chantier.
- > Entretien des abords (routes, pelouses, etc.).

#### **10.B - Manœuvre spécialisé**

Ouvrier capable, après une période de formation de durée adéquate, d'exécuter des travaux simples et souvent répétés :

- > Les tâches décrites en 10.A.
- > Conduite d'engins de transfert de matériaux ou de déchets tels que tracteur avec benne ou citerne, camion articulé, chargeur sur pneus et chargeur sur chenille.
- > Conduite d'engins de compactage légers (< 18 tonnes).
- > Entretien de premier niveau des engins précités.
- > Aide aux techniciens dans le cadre de la mise en œuvre d'équipement techniques.

#### **10.C - Ouvrier spécialisé**

Ouvrier qui, après une période de formation de longue durée, pratique le métier avec rendement et exécute des travaux requérant des connaissances spécifiques et aptitudes plus appropriées :

- > Aide électromécanicien, aide mécanicien ou aide électricien capable de seconder les techniciens dans leurs tâches d'entretien des équipements électromécaniques des sites, suivant les directives du chef d'entreprise

Arbeider die eenvoudige taken uitvoert die geen beroepskennis vereisen.

- > Personeel voor het schoonmaken van de lokalen, de sites en van hun apparatuur (ontgassingstation, station voor elektrische valorisatie, waterzuiveringstation, technische lokalen, andere administratieve lokalen, enz.).
- > Hulp aan de technici in het kader van de beheers- en onderhoudswerken.
- > Gebruik van materiaal voor het aanleggen van terreinen en voor de bedekking van het afval.
- > Hulp aan de operatoren in het kader van het schoonmaken en het onderhouden van het werfmateriaal.
- > Onderhoud van de omgeving (wegen, grasperken, enz.).

#### **10.B - Gespecialiseerd handlanger**

Arbeider die bekwaam is om, na een opleidingsperiode van gepaste duur, eenvoudige en repetitieve werken uit te voeren:

- > De taken beschreven onder 10.A.
- > Besturen van machines voor het verplaatsen van materiaal of van afval zoals een tractor met laadbak of tank, gelede vrachtwagen, lader op banden en lader op rupsbanden.
- > Besturen van lichte samenperstoestellen (< 18 ton).
- > Onderhoud van het eerste niveau van voornoemde machines.
- > Hulp aan de technici in het kader van het gebruiken van de technische uitrusting.

#### **10.C - Gespecialiseerde arbeider**

Arbeider die, na een lange opleidingsperiode, het beroep met rendement uitoefent alsook taken die specifieke kennis en bekwaamheden vereisen:

- > Hulp-elektromechanicen, hulpmechanicen of hulpelektrici die bekwaam is de technici bij te staan in hun onderhoudstaken van de elektromechanische installaties van de sites volgens de richtlijnen van

- ou ses délégués.
- > Aide électromécanicien, aide mécanicien ou aide électricien capable de seconder les techniciens dans leurs tâches de conduite et d'entretien des installations techniques des sites, suivant les directives du chef d'entreprise ou ses délégués.
  - > Ouvrier exécutant des gardes et des rondes de supervision et de contrôle.

#### **10.D - Opérateur d'engins**

Ouvrier qui, après une période de formation de longue durée, pratique le métier avec rendement et exécute des travaux requérant des connaissances spécifiques et aptitudes plus appropriées :

- > Conduite d'engins de compactage des déchets.
- > Conduite d'engins de réalisation d'aménagement de sites en talus ou en terrassement (pelle hydraulique).
- > Conduite de tous autres engins de chantier.
- > Nettoyage et entretien de premier niveau de tous les engins de chantier.
- > Aide aux techniciens de maintenance de tous les engins de chantier.
- > Mise en œuvre des matériaux d'aménagement des sites et de couverture des déchets.

#### **10.E - Ouvrier qualifié**

Ouvrier qui, sous la direction du chef d'entreprise ou de ses délégués, pratique le métier avec rendement, de façon autonome et d'initiative avec adresse :

- > Technicien chargé de l'entretien des équipements électromécaniques des sites.
- > Technicien chargé de la conduite et de l'entretien des installations techniques des sites.
- > Technicien exécutant les gardes et rondes de supervision et de contrôle.

- de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden.
- > Hulp-elektromecanicien, hulpmechanicien of hulpelektricien die bekwaam is de technici bij te staan in hun taken van het besturen en onderhouden van de technische installaties van de sites, volgens de richtlijnen van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden.
  - > Arbeider die de bewaking en de supervisie- en controlerondes uitvoert.

#### **10.D - Operator van toestellen**

Arbeider die, na een lange opleidingsperiode, het beroep met rendement uitoefent alsook taken die specifieke kennis en bekwaamheden vereisen:

- > Besturen van machines voor het samenpersen van afval.
- > Besturen van machines voor het aanleggen van terreinen in taluds of in ophopingen (hydraulische schepper)
- > Besturen van alle andere machines die op de werf gebruikt worden.
- > Schoonmaken en onderhouden van alle machines die op de werf gebruikt worden.
- > Hulp aan de onderhoudstechnici voor alle machines die op de werf gebruikt worden.
- > Gebruik van materiaal voor het aanleggen van de sites et de bedekking van het afval.

#### **10.E - Geschoolde arbeider**

Arbeider die bekwaam is om, onder leiding van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden, het beroep met rendement uit te oefenen en bekwaam is werken uit te voeren die initiatief en vaardigheid vereisen:

- > Technicus belast met het onderhoud van de elektromechanische uitrusting van de sites.
- > Technicus belast met het besturen en het onderhouden van de technische installaties van de sites.
- > Technicus die de bewaking en de supervisie- en controlerondes uitvoert.

### 10.F - Ouvrier hautement qualifié

Ouvrier qui, après avoir reçu des directives générales et d'après les indications reprises au plan, au cahier des charges ou tout autre document professionnel, est capable d'exécuter les travaux de façon autonome et d'initiative avec adresse et rendement. Il doit pouvoir donner des directives et contrôle de travail exécuté par les ouvriers des catégories précédentes.

- > Ouvrier qualifié en régulation et automatisation, chargé d'entretenir et surveiller les installations électromécaniques des centres d'enfouissement technique, ainsi que les boucles de régulation et d'automatisation.

Ouvrier capable d'identifier et dépanner tous types de circuits électriques, de modifier toute installation.

### CHAPITRE III. - *Durée de la convention*

**Article 3.** - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Elle remplace celle du 19 juin 2003 ainsi que celles qui la modifient, concernant la classification, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 janvier 2006.

### 10.F - Hooggeschoolde arbeider

Arbeider die bekwaam is om, op basis van algemene richtlijnen en aanwijzingen afkomstig van plannen, lastenboek of ieder ander beroepsdocument, de werken op een zelfstandige wijze met initiatief, vaardigheid en rendement uit te voeren. Hij moet richtlijnen kunnen geven en het door de arbeiders van de bovenstaande categorieën uitgevoerde werk kunnen controleren.

- > Geschoolde arbeider in regeltechniek en automatisatie, belast met het onderhoud en het toezicht van de elektromechanische installaties van de stortplaatsen, alsook de regel- en automatisatiekringen.

Arbeider die bekwaam is om alle types van elektrische kringen te identificeren en te herstellen en elke installatie te wijzigen.

### HOOFDSTUK III. - *Duur van de overeenkomst*

**Artikel 3.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, die niet eerder mag ingaan dan op 1 april 2011. Opzegging geschiedt bijeen ter post aangezekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Zij vervangt deze van 19 juni 2003 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de classificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 januari 2006.

## Commission paritaire pour le nettoyage

## Paritair comité voor de schoonmaak

### Frais de transport

### Vervoerkosten

*Convention collective de travail du 11 juin 2009*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009*

#### CHAPITRE 1er. - *Champ d'application*

#### HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

**Article 1.** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières dénommés ci-après « travailleurs », des entreprises ressortissant 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, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

**Artikel 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werkiieden 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.

#### CHAPITRE II - *Transports en commun publics par chemin de fer*

#### HOOFDSTUK II - *Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer*

**Art. 2.** - En ce qui concerne le transport organisé par la S.N.C.B., l'intervention de l'employeur est de 85% du prix brut de l'abonnement social S.N.C.B. (CCT 19 du CNT + 10%, sans dépasser 100% des frais)

**Art. 2.** - Wat het door de N.M.B.S. georganiseerd vervoer betreft, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 85% van het brutobedrag van het sociaal abonnement N.M.B.S. (CAO 19 van de NAR + 10%, zonder overschrijding van 100% van de kosten)

### CHAPITRE III - *Transports en commun publics autres que les chemins de fer*

**Art. 3.** - En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, est de 85 % du prix réel du transport. (CCT 19 du CNT + 10%, sans dépasser 100% des frais)

### CHAPITRE IV - *Transports en commun publics combinés*

**Art. 4.** - Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport, une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur sera égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.

**Art. 5.** - Dans tout les cas, autres que celui visé à l'article 4, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit :

Après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, ait été calculée conformément aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective de travail,

### HOOFDSTUK III - *Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer*

**Art. 3.** - Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, bedraagt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnements, 85 % van de werkelijke vervoerprijs. (CAO 19 van de NAR + 10%, zonder overschrijding van 100% van de kosten)

### HOOFDSTUK IV - *Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer*

**Art. 4.** - Ingeval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de frein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de frein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - zal de bijdrage van de werkgever gelijk zijn aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement.

**Art. 5.** - In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 4, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend:

Nadat met betrekking tót elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoer waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2, 3 en 4 van onderhavige

il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

#### CHAPITRE V - *Déplacement par moyens propres*

**Art. 6.** - Les ouvriers et ouvrières qui se déplacent par leurs propres moyens, ont droit à une intervention à charge de l'employeur.

Par jour preste, cette intervention équivaut à un cinquième de 85% du prix de la carte de train hebdomadaire (abonnement social SNCB) pour la distance correspondante. (CCT 19 du CNT + 10%, sans dépasser 100% des frais)

Par mois, cette intervention est toutefois limitée à 85% du prix de la carte train mensuelle (CCT 19 du CNT + 10%, sans dépasser 100% des frais) pour la distance correspondante.

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres le long du chemin le plus court, calculé à partir du domicile jusqu'au lieu de travail.

#### CHAPITRE VI - *Déplacement par vélo*

**Art. 7.** - Les ouvriers et ouvrières qui se déplacent en vélo, sans moteur, ont droit à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,20 € par kilomètre.

collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

#### HOOFDSTUK V - *Gebruik van eigen vervoermiddel*

**Art. 6.** - De werklieden en de werksters die zich verplaatsen met een eigen vervoermiddel, hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever.

Per gepresteerde dag, is deze tussenkomst gelijk aan 85% van de prijs van de voor die afstand geldende wekelijkse treinkaart (sociaal abonnement NMBS). (CAO 19 van de NAR + 10%, zonder overschrijding van 100% van de kosten)

Per maand, is deze bijdrage echter beperkt tót 85% van de prijs van de voor die afstand geldende maandelijkse treinkaart (CAO 19 van de NAR + 10%, zonder overschrijding van 100% van de kosten).

Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal afgelegde kilometers voor de kortste weg vanaf de woonplaats tót de arbeidsplaats.

#### HOOFDSTUK VI - *Verplaatsing per fiets*

**Art. 7.** - De werklieden en werksters die zich verplaatsen per fiets, zonder motor, hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,20 € per kilometer.

4

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres parcourus par le chemin le plus court, calculé à partir du domicile jusqu'au lieu de travail et du lieu de travail jusqu'au domicile.

Les ouvriers qui se déplacent en vélo, doivent en prévenir leur employeur par écrit. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le transport se fait effectivement en vélo.

#### CHAPITRE VII - *Déplacement domicile - lieu de travail en cas de plusieurs chantiers*

**Art. 8.** - Lorsque les ouvriers et les ouvrières sont occupés sur plusieurs chantiers par jour ou par semaine pour lesquels ils sont tenus de se procurer plusieurs abonnements pour le transport en commun, l'intervention patronale est due pour tous ces abonnements.

En cas d'utilisation de moyens de transport propres, le montant global de l'intervention sera égal à celui prévu par l'article 6 de cette convention.

#### CHAPITRE VIII - *Epoque de remboursement*

**Art. 9.** - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal afgelegde kilometers voor de kortste weg vanaf de woonplaats naar de arbeidsplaats en vanaf de arbeidsplaats naar de woonplaats.

De werknemers die zich per fiets verplaatsen moeten hun werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. De werkgevers mogen op elk moment nagaan of de verplaatsing daadwerkelijk gebeurt per fiets.

#### HOOFDSTUK VII - *Verplaatsing woonplaats - werkplaats in geval van meerdere werven*

**Art. 8.** - Wanneer de werklieden en werksters tewerkgesteld worden op meerdere werven, per dag of per week, en zij hierdoor verplicht zijn meerdere abonnements voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan te schaffen, is de werkgeversbijdrage verschuldigd voor al deze abonnements. In geval van gebruik van een eigen vervoermiddel, is het globaal bedrag van de bijdrage gelijk aan dat voorzien bij artikel 6 van deze conventie.

#### HOOFDSTUK VIII - *Terugbetalingstijdstip*

**Art. 9.** - De bijdrage van de werkgevers in de door de werknemers gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden, voor de werknemer met een maandabonnement of ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week.

## CHAPITRE IX - Modalités de remboursement

**Art. 10.** - a) Les employeurs demanderont aux travailleurs, lors de leur engagement et à l'occasion de chaque changement d'adresse, une attestation / titre de transport, délivré par la S.N.C.B. et / ou d'autres sociétés de transport en commun public.

Si l'attestation entraîne un coût, il est remboursé par l'employeur contre fourniture de la preuve du paiement.

b) Pour les cas de déplacement par ses propres moyens, prévus aux articles 6 et 7, de cette convention collective de travail, une déclaration, indiquant la distance parcourue, signée par le travailleur remplace l'attestation / titre de transport prévu ci-dessus.

c) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le nombre de kilomètres correspond avec la réalité.

**Art. 11.** - L'intervention de l'employeur dans les frais de transport est due dès le premier jour de travail.

## CHAPITRE X - Transport totalement organisé par l'employeur

**Art. 12.** - Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux employeurs qui organisent totalement le transport des travailleurs à leur propre compte.

## HOOFDSTUK IX - Modaliteiten van terugbetaling

**Art. 10.** - a) Op vraag van de werkgever leggen de werknemers, bij hun indiensttreding en ter gelegenheid van elke adreswijziging, een attest / vervoerbewijs, uitgereikt door de N.M.B.S. en / of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer voor.

In geval het attest moet betaald worden, zullen deze kosten terugbetaald worden door de werkgever op voorlegging van het betalingsbewijs.

b) Voor de verplaatsing met gebruik van een eigen vervoermiddel, voorzien in de artikels 6 en 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het hierboven voorziene attest / vervoerbewijs vervangen door een door de werknemer ondertekende verklaring die de afgelegde afstand opgeeft.

c) De werkgevers mogen op elk moment nagaan of het aantal kilometers strookt met de werkelijkheid.

**Art. 11.** - De tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten is verschuldigd vanaf de eerste werkdag.

## HOOFDSTUK X - Vervoer dat geheel wordt ingericht door de werkgever

**Art. 12.** - De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet van toepassing op de werkgevers die volledig het vervoer van de werknemers voor hun eigen rekening inrichten.

## CHAPITRE XI - *Dispositions finales*

**Art. 13.** - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elle remplace celle du 19 juin 2003 ainsi que celles qui la modifient, concernant les frais de transport, rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004.

## HOOFDSTUK XI - *Eindbepalingen*

**Art. 13.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, die niet eerder mag ingaan dan op 1 april 2011. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak. Zij vervangt deze van 19 juni 2003 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de vervoerkosten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004.

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009  
Regist.-Enregistr.: 05/10/2009  
N°: 94697/CO/121

## Commission paritaire pour le nettoyage

## Paritair comité voor de schoonmaak

### Indemnité R.G.P.T. forfaitaire

### Forfaitaire A.R.A.B. vergoeding

*Convention collective de travail du 11 juin 2009*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11juni2009*

#### CHAPITRE 1er. - *Champ d'application*

#### HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

**Article 1er.** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

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

**Artikel 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werkiieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en anderen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een onbepert of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

#### CHAPITRE II. - *Indemnité R.G.P.T.*

#### HOOFDSTUK II. - *A.R.A.B. vergoeding*

**Art. 2.** - L'indemnité R.G.P.T. est accordée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel en dehors du siège de l'entreprise de nettoyage, tel que défini dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité R.G.P.T. doit être mentionnée sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique "frais propres à l'employeur".

**Art. 3.** - L'indemnité visée à l'article 2 trouve son origine dans les dispositions du R.G.P.T. qui s'appliquent aux travailleurs sédentaires (titre II, chapitre II, section II du Règlement Général pour la Protection du Travail).

**Art. 2.** - De A.R.A.B.-vergoeding wordt toegekend als terugbetaling van kosten die door het personeel worden gedaan, buiten de zetel van de schoonmaakonderneming vermeld in het arbeidsreglement, maar die eigen zijn aan de onderneming. De A.R.A.B.-vergoeding dient vermeld te worden op de fiche 281.10 van de werknemers onder de rubriek "kosten eigen aan de werkgever".

**Art. 3.** - De in artikel 2 bedoelde vergoeding vindt haar oorsprong in de A.R.A.B.-voorzieningen die van toepassing zijn voor de sédentaire werknemers (titel II, hoofdstuk II, afdeling II van het Algemeen Règlement voor de Arbeidsbescherming).

Vu le caractère mobile du personnel occupé, qui empêche les entreprises d'assurer un certain nombre d'équipements sanitaires (tels que par exemple les lavoirs, les réfectoires, les toilettes, les boissons, etc.), il y a nécessairement lieu de recourir aux installations privées existantes.

**Art. 4.** - Par jour preste, une indemnité RGPT de € 0,55 net est octroyée aux travailleurs. Sur base annuelle, le total de cette indemnité est plafonné à € 125.

### CHAPITRE III - *Durée de la convention*

**Art. 5.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire le nettoyage.

Gelet op het mobiel karakter van het tewerkgesteld personeel, waardoor onmogelijk vanuit de ondernemingen kan gezorgd worden voor een aantal sanitaire voorzieningen (zoals bij voorbeeld wasplaatsen, refters, toiletten, dranken, enz.), dient noodgedwongen beroep gedaan te worden op de bestaande privé-accommodaties.

**Art. 4.** - Per gepresteerde dag wordt een ARAB vergoeding van netto € 0,55 toegekend aan de werknemers. Op jaarbasis wordt het totaal van deze vergoeding gelimiteerd op € 125.

### HOOFDSTUK III - *Duur van de overeenkomst*

**Art. 5.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 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 aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak.

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009  
Regist.-Enregistr.: 05/10/2009  
N°: 94696/CO/121

## Commission paritaire pour le nettoyage

### Salaires, sursalaires et primes

*Convention collective de travail du 11 juin 2009*

#### CHAPITRE 1er. - *Champ d'application*

**Article 1er.** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, petites et moyennes entreprises et autres.

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

#### CHAPITRE II. - *Salaires*

##### A. Salaires horaires minima

**Art. 2.** - Les salaires horaires minima des ouvriers et ouvrières majeurs sont fixés comme suite, à partir du 1<sup>er</sup> juin 2009, pour une durée hebdomadaire de travail de 37 h. (indice de référence = indice santé 111,24 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009).

Catégorie	Salaires minimum en €
I.A.	11,3240

## Paritair comité voor de schoonmaak

### Lonen, loontoeslagen en premies.

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009*

#### HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

**Artikel 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werkiieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en anderen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een onbepert of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

#### HOOFDSTUK II. - *Lonen*

##### A. Minimumuurlonen

**Art. 2.** - De minimumuurlonen van de meerderjarige werkiieden en werksters worden vanaf 1 juni 2009 als volgt vastgesteld voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 u. (referentie-index = gezondheidsindex 111,24 van toepassing op 1 januari 2009).

Catégorie	Minimumloon in€
I.A.	11,3240

1.B.	11,6845
1.C.	11,7975
1.D.	12,0410
2.A.	12,0730
2.B.	12,4260
2.C.	12,5715
2.D.	12,4260
2.E.	12,5540
2.F.	11,5440
3.A.	12,9060
3.B.	12,8165
3.C.	13,5950
3.D.	13,9465
3.E.	14,3940
4.A et 7.A	12,8165
4.B et 7.B	13,1370
4.C et 7.C	13,3620
4.D et 7.D	13,5875

5 Le personnel de métier est placé sous le régime adopté par les commissions paritaires compétentes pour les branches d'activité dont relève leur profession, avec au minimum le salaire de la catégorie I.A

6	12,3290
8	12,4710
8.A	13,3020
8.B	13,5475
8.B1.	13,5475
8.B2.	13,9300

1.B.	11,6845
1.C.	11,7975
1.D.	12,0410
2.A.	12,0730
2.B.	12,4260
2.C.	12,5715
2.D.	12,4260
2.E.	12,5540
2.F.	11,5440
3.A.	12,9060
3.B.	12,8165
3.C.	13,5950
3.D.	13,9465
3.E.	14,3940
4.A en 7.A	12,8165
4.B en 7.B	13,1370
4.C en 7.C	13,3620
4.D en 7.D	13,5875

5 De vaklui worden gesteld onder het régime aangenomen door de paritaire comités die bevoegd zijn voor de bedrijfstakken waaronder hun beroep valt, met het minimumloon van categorie I.A

6	12,3290
8	12,4710
8.A	13,3020
8.B	13,5475
8.B1.	13,5475
8.B2.	13,9300

8.B3.	14,2765
8.B4.	14,6655
8.C	15,2535

catégorie 9	Suivant convention d'entreprise
10.A	13,3335
10.B	13,7240
10.C	14,1760
10.D	15,1710
10.E	15,2325
10.F	15,6830

### B. Salaires à la pièce

Par semaine, les employeurs s'engagent à procurer aux travailleurs un volume de travail suffisant pour assurer au moins le salaire hebdomadaire minimum conventionnel et/ou individuel.

## CHAPITRE III. - Primes et indemnités

### A. Travail effectué entre 22 heures et 6 heures.

**Art. 3.** - Tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu au paiement d'une prime en sus du salaire normal pour le même travail exécuté pendant la journée.

Le montant de cette prime est, pour toutes les catégories, égal à 2,1075 € l'heure et lié à l'indice santé, comme les salaires.

En outre tout travail de nuit exécuté entre 22 heures et 6 heures et comportant au moins 6 heures, qui est précédé ou suivi par un travail de 2

8.B3.	14,2765
8.B4.	14,6655
8.C	15,2535

catégorie 9	volgens bedrijfsovereenkomst
10.A	13,3335
10.B	13,7240
10.C	14,1760
10.D	15,1710
10.E	15,2325
10.F	15,6830

### B. Stuklonen

De werkgevers verbinden zich om per week een voldoende hoeveelheid werk te verstrekken, ten einde minstens het conventionele minimum weekloon te doen bereiken, en/of het individuele weekloon.

## HOOFDSTUK III. - Premies en vergoedingen

### A. Arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur

**Art. 3.** - Elke arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur, geeft aanleiding tôt de betaling van een premie boven het gewone loon voor dezelfde arbeid overdag.

De premie is, voor elke catégorie, gelijk aan 2,1075 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

Bovendien komt alle nachtarbeid uitgevoerd tussen 22 en 6 uur, en minstens 6 uur tellend, daarbij voorafgegaan of gevolgd door 2 uren arbeid,

heures, donnera lieu au paiement de la prime de nuit pour ces deux heures,

### **B. Travail effectué un dimanche ou jour férié.**

**Art. 4.** - Tout travail effectué un dimanche ou un jour férié, donne lieu au paiement d'une prime de 100 p.c. du salaire normal pour le même travail effectué en semaine.

### **C. Travail effectué le samedi.**

**Art. 5.** - Tout travail effectué le samedi, donne lieu au paiement d'une prime de 25 p.c. du salaire normal.

Cette prime n'est pas applicable aux heures supplémentaires rémunérées avec majoration en vertu de la convention collective de travail - durée du travail - heures supplémentaires - organisation du travail.

### **D. Prime d'insalubrité.**

**Art. 6.** - Une prime d'insalubrité de 0,4330 € par heure liée à l'indice santé comme les salaires, est payée au personnel chargé entre autres des travaux suivants, à l'exception des catégories 8:

- 1) collecte de déchets ménagers (encombrants ou non), la vidange et le nettoyage des égouts, fosses septiques et réservoirs (cat. 3.A.);
- 2) nettoyage de faces intérieures de fours d'usine (cat. 3.B.);
- 3) charge et décharge des installations sanitaires mobiles (cat. 3.C.);
- 4) compactage sur dépôt d'immondices (cat. 3.E.);
- 5) vidange de fonds de greniers et de caves (toutes catégories);

in aanmerking voor de betaling van de nachtpremie voor deze twee uren.

### **B. Arbeid verricht op een zon- of feestdag.**

**Art. 4.** - Elke arbeid verricht op een zondag of feestdag, geeft aanleiding tót de betaling van een premie van 100 pet. boven het gewone loon voor dezelfde arbeid tijdens de week.

### **C. Arbeid verricht op zaterdag.**

**Art. 5.** - Elke arbeid die op zaterdag wordt verricht, geeft aanleiding tót een premie van 25 pet. boven het gewone loon.

Komen niet in aanmerking voor deze premie, de overuren die betaald worden met vermeerdering, krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst • arbeidsduur - overuren - arbeidsorganisatie.

### **D. Premie voor ongezond werk.**

**Art. 6.** - Een premie voor ongezond werk van 0,4330 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, wordt onder meer uitbetaald aan het personeel belast met de volgende werken, met uitzondering van de categorieën 8:

- 1) ophalen van groot en klein huisvuil, ledigen en reinigen van riolen, septische putten en réservoirs (cat. 3.A.);
- 2) reiniging van de binnenzijde van industriële ovens (cat. 3.B.);
- 3) plaatsen en verwijderen van mobiele sanitaire installaties (cat. 3.C.);
- 4) besturen van bull-verdichter op stortplaatsen (cat. 3.E.);
- 5) opruimen van zolder- en kelderresten (alle categorieën);

6) les travaux de nettoyage dans les ateliers où le personnel est exposé à l'inhalation de poussières, vapeurs, fumées ou brouillards plombifères (toutes catégories) ;

7) les travaux de nettoyage dans les cabines de peinture où le personnel est exposé à l'inhalation de particules de peinture contenant des solvants, des chromâtes ou du plomb ;

8) le tri et le traitement de petits déchets médicaux et de petits déchets toxiques.

La prime d'insalubrité ne peut pas être cumulée avec la prime pour port de masque, mentionnée à l'article 9 ci-dessous.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, la valeur de la prime d'insalubrité est portée à € 0,45 par heure (indexation au 1<sup>er</sup> juillet 2009 y comprise).

#### **E. Prime pour port de masque.**

**Art. 7.** - Lorsqu'un travail de nettoyage nécessite le port d'un masque intégral, et/ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, tel que cela peut se produire lors du nettoyage de cabines de peinture, et lorsque le masque est effectivement porté, une prime de masque de 1,3535 € à l'heure, liée à l'indice santé comme les salaires, sera due.

Aucune prime n'est due pour le port d'un écran protecteur du visage, ou le port d'un petit masque anti-poussière.

#### **F. Prime nucléaire.**

**Art. 8.** - Les ouvriers et ouvrières, appelés à travailler dans les zones dites "chaudes" ou "contrôlées" en milieu nucléaire, reçoivent pour ces travaux, en sus du salaire normal, une prime pour travail en milieu nucléaire de

6) reinigingswerken in werkplaatsen waar het personeel blootstaat aan het inademen van loodhoudende stoffen, dampen, rook of mist (aile categorieën);

7) reinigingswerken in verfcabines waar het personeel blootstaat aan het inademen van verfdeeltjes, die solventen, chromaten of lood bevatten;

8) het sorteren en verwerken van klein medisch besmet afval en van klein chemisch toxisch afval.

De premie voor ongezond werk valt niet te cumuleren met de maskerpremie, waarvan sprake in artikel 9 hieronder.

Vanaf 1 juli 2009 wordt de waarde van de premie voor ongezond werk op € 0,45 per uur (indexatie per 1 juli 2009 inbegrepen) gebracht.

#### **E. Maskerpremie.**

**Art. 7.** - Wanneer schoonmaakwerk het dragen van een volgelaat- en/of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, zoals dit kan voorkomen bij de schoonmaak van verfcabines, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, zal een maskerpremie van 1,3535 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen verschuldigd zijn.

Er is geen premie verschuldigd voor het dragen van een gelaatscherm of een klein stofmasker.

#### **F. Nucléaire premie.**

**Art. 8.** - De werklieden en werksters die werkzaamheden dienen te verrichten in "warme" of "gecontroleerde" zones in een nucleaire omgeving, ontvangen voor deze arbeid, boven het gewone loon, een premie voor

0,7115 € à l'heure, liée à l'indice santé, comme les salaires.

### **G. Travail en équipes successives et alternatives.**

**Art. 9.** - Les ouvriers et ouvrières appelés à travailler selon un horaire en équipes successives et alternatives, bénéficient d'un supplément de salaire de 0,7305 € à l'heure, lié à l'indice santé, comme les salaires.

**Art. 10** - Afin d'indemniser la flexibilité dont font preuve les travailleurs qualifiés appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, la prime pour travail en équipes successives et alternatives, prévue à l'article 11 de cette convention collective de travail, est intégrée dans le salaire horaire.

A cette fin, le 1<sup>er</sup> mars 2007, les salaires effectivement payés au 28 février 2007, sont augmentés de la valeur de la prime pour travail en équipe au 28 février 2007 (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 la prime pour travail en équipe est fixée à 0,6865 € par heure).

L'intégration de la prime pour travail en équipe est accordée sous condition suspensive de la publication de l'arrêté royal relative à la détermination du temps de travail - voir - Arrêté royal du 7 mars 2007 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans le nettoyage industriel par des entreprises qui assortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121), *Moniteur belge* du 19 mars 2007.

Par l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire, les systèmes éventuels existant au niveau de l'entreprise relatifs aux primes pour travail en équipe sont abrogés.

arbeid in nucleaire omgeving van 0,7115 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

### **G. Arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen.**

**Art. 9.** - De werklieden en werksters die moeten arbeiden volgens een uurrooster in opeenvolgende en wisselende ploegen, hebben recht op een loontoeslag van 0,7305 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

**Art. 10** - Met het oog op de vergoeding van de flexibiliteit die de geschoolde werknemers van de categorieën 8 van de functieclassificatie aan de dag leggen, wordt de premie voor arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen, voorzien bij artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het uurloon opgenomen.

Daartoe worden, vanaf 1 maart 2007 de werkelijk uitbetaalde lonen op 28 februari 2007, verhoogd met de waarde van de ploegenpremie op 28 februari 2007 (sedert 1 januari 2007 bedraagt de ploegenpremie 0,6865 € per uur).

De integratie van de ploegenpremie in het loon wordt toegekend onder de opschortende voorwaarde van publicatie van de bepalingen inzake arbeidstijd bij koninklijk besluit - zie - Koninklijk besluit van 7 maart 2007 betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de industriële reiniging door ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (PC 121), *Belgisch staatsblad* van 19 maart 2007.

Door de integratie van de ploegenpremie in het loon, komen de eventueel op bedrijfsniveau bestaande stelsels van ploegenpremies te vervallen.

Il est entendu que l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire prévue ci-dessus ne peut en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories.

#### **H. Repas.**

**Art. 11.** - Après 10 heures de travail durant une journée, avec exclusion du temps de repas, il sera dû une indemnité forfaitaire de maximum 11,6440 €, liée à l'indice santé comme les salaires, pour un repas léger, cette indemnité sera payée contre remise d'un ticket de caisse prouvant la dépense.

#### **I. Indemnité R.G.P.T. forfaitaire**

**Art. 12.** - A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 une indemnité RGPT sera accordée. Par jour preste, une indemnité RGPT de € 0,55 net est octroyée aux travailleurs. Sur base annuelle, le total de cette indemnité est plafonné à € 125.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière. Les indemnités journalières de 24,65% et de 73,87% seront majorées de € 0,55.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers recevront également une indemnité de € 0,55 net par jour preste avec un maximum de € 125 par année. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens officielles à négocier au sein de l'entreprise.

In geen geval zal de bovenstaande integratie van de ploegenpremie in het loon een précédent voor andere categorieën zijn.

#### **H. Maaltijden.**

**Art. 11.** - Na 10 uur arbeid gedurende één dag, schafttijd niet inbegrepen, zal een forfaitaire vergoeding van maximum 11,6440 €, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, voor een lichte maaltijd verschuldigd zijn, tegen overhandiging van een kasbon die de aankoop verantwoordt.

#### **I. Forfaitaire A.R.A.B. vergoeding**

**Art. 12.** - Vanaf 1 juli 2009 wordt een ARAB vergoeding toegekend. Per gepresteerde dag wordt een ARAB vergoeding van netto € 0,55 toegekend aan de werknemers. Op jaarbasis wordt het totaal van deze vergoeding gelimiteerd op € 125.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding. De dagvergoedingen van 24,65% en van 73,87% worden verhoogd met € 0,55.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders ontvangen eveneens een vergoeding van netto € 0,55 per gepresteerde dag met een maximum van € 125 per jaar. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Sont aussi considérés comme jour prestes dans le cadre de cet article :

- > les jours de formation ;
- > les jours de formation syndicale ;
- > les jours de mission syndicale.

#### **J. Primes et indemnités en catégorie 9.**

**Art. 13.** - Catégorie 9.: primes et sursalaires: suivant convention d'entreprise.

#### **K. Primes et indemnités en catégorie 8.**

##### **Art. 14.**

##### **a. Prime de permanence.**

Le travail du week-end doit être réservé exclusivement aux tâches ayant un caractère d'extrême urgence.

Si un ouvrier(ère) est disposé à assurer une permanence lors d'un week-end, pont ou jour férié, ceci étant prouvé par la remise d'un sémaphore ou par un accord écrit, les primes suivantes seront dues:

- pour un week-end : 48,0615 €
- pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine: 24,0380 €

Ces primes sont liées à l'indice santé comme les salaires.

##### **b. Prime de démarrage.**

Lorsqu'il est fait appel à un ouvrier(ère) pour exécuter des travaux en dehors

Worden ook beschouwd als gepresteerde dagen voor de toepassing van dit artikel:

- > opleidingsdagen
- > syndicale opleidingsdagen
- > dagen van syndicale opdracht

#### **J. Premies en vergoedingen in catégorie 9.**

**Art. 13.** - Catégorie 9: premies en loontoeslagen: zie bedrijfsovereenkomst.

#### **K. Premies en vergoedingen in catégorie 8.**

##### **Art. 14.**

##### **a. Permanentiepremie.**

Weekendwerk dient beperkt te worden töt dringende werkzaamheden.

Indien een arbeider(ster) bereid is om op een weekend-, brug- of feestdag een permanentie te verzekeren en dat dit blijkt uit het meegeven van een semafoon of enig geschrift, dan zullen de volgende premies verschuldigd zijn:

- voor een weekend: 48,0615 €
- voor een feestdag, brug- of rustdag in de week: 24,0380 €

Deze premies zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

##### **b. Startpremie.**

Indien een arbeider(ster) buiten zijn voorziene uurrooster wordt

de son horaire prévu, il lui sera dû une prime forfaitaire de démarrage de 24,0380 € par journée de 24 heures. Cette prime est également liée à l'indice santé comme les salaires.

Ce qui précède est d'application aussi bien pour des travaux à exécuter en semaine que pendant les jours de repos.

### **c. Prime de masque**

Lorsqu'un travail de nettoyage industriel nécessite le port d'un masque intégral, et/ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, et lorsque le masque est effectivement porté, quelle que soit la durée, une prime de masque de 11,8145 € par jour, liée à l'indice santé comme les salaires, sera due.

Pour l'accès effectif d'espaces dans lesquels le taux d'oxygène mesuré est moins de 17 %, il est en outre payé une prime forfaitaire d'inertie supplémentaire de 11,8145 € par jour, liée à l'indice santé comme les salaires.

Les cas existants plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquises et ne pourront être modifiées par une convention collective de travail conclue au sein des ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

## *CHAPITRE IV. - Sursalaires*

**Salaires chefs d'équipe et brigadiers(ères).**

opgeroepen voor werkzaamheden, dan zal hij een forfaitaire startpremie van 24,0380 € per dag van 24 uur ontvangen. Ook deze premie is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

Voor de toepassing van hetgeen voorafgaat, is het onverschillig of de werken gebeuren in de week of op rustdagen.

### **c. Maskerpremie**

Wanneer industriële reiniging het dragen van een volgelaat- en/of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, ongeacht de duur, zal een maskerpremie van 11,8145 € per dag, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, verschuldigd zijn.

Voor het effectief betreden van ruimtes waarin het gemeten zuurstofgehalte minder dan 17 % bedraagt, wordt bovendien een forfaitaire supplémentaire inertpremie van 11,8145 € per dag, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, betaald.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

## *HOOFDSTUK IV. - Loontoeslagen*

**Loon ploegchefs en brigadiers(ers).**

#### **Art. 15.**

a) Les chefs d'équipe reçoivent une allocation de 10 p.c. en sus du salaire normal des ouvriers et ouvrières exécutants.

Un chef d'équipe est une personne désignée par l'employeur pour diriger un minimum de six personnes en catégorie 4, ou un minimum de dix personnes dans les autres catégories.

b) Les brigadiers et brigadières reçoivent une allocation de 5 p.c. en sus du salaire normal des ouvriers et ouvrières exécutants.

Un brigadier ou une brigadière est une personne désignée par l'employeur pour diriger entre trois et cinq personnes en catégorie 4, ou entre cinq et neuf personnes dans les autres catégories.

c) Ces suppléments de 5 et 10 p.c. sont octroyés sans préjudice des suppléments de salaires prévus par cette convention collective de travail, notamment en matière de primes diverses et d'heures supplémentaires.

#### CHAPITRE V. - Divers

##### **A. Temps de déplacement - indemnité de mobilité**

**Art. 16.** - Le temps de déplacement long nécessaire à un ouvrier, pour se déplacer entre le siège de l'entreprise, ou le point de rendez-vous, vers son chantier, est indemnisé par une indemnité de mobilité.

L'indemnité de mobilité est directement proportionnelle à la distance en kilomètres, entre le siège de l'entreprise, ou le point de rendez-vous et le chantier.

Elle s'élève à 0,0372 € par kilomètre aller et à 0,0372 € par kilomètre retour

#### **Art. 15.**

a) De ploegchefs ontvangen een vergoeding van 10 pet. boven het gewoon loon van de uitvoerende werklieden en werksters.

Een ploegchef is een persoon die door de werkgever wordt aangewezen om een ploeg te leiden van minimum zes personen in categorie 4, of van minimum tien personen in de overige categorieën.

b) Brigadiers en brigadiersters ontvangen een vergoeding van 5 pet. boven het gewoon loon van de uitvoerende werklieden en werksters.

Een brigadier(-ster) is een persoon die door de werkgever wordt aangewezen om een ploeg te leiden van drie tot vijf personen in categorie 4, of van vijf tot negen personen in andere categorieën.

c) Deze toeslagen van 5 en 10 pet. worden toegekend zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name de verschillende premies en overurentoeslagen.

#### HOOFDSTUKV.-/W/erfe/

##### **A. Verplaatsingstijd - mobiliteitsvergoeding**

**Art. 16.** - De tijd die nodig is om zich over lange afstand te verplaatsen van de zetel van het bedrijf, of een plaats van samenkomst, naar de werf, wordt vergoed door een mobiliteitsvergoeding.

De mobiliteitsvergoeding is rechtstreeks evenredig met de afstand in kilometers tussen de zetel van het bedrijf, of de plaats van samenkomst, en de werf.

Zij bedraagt 0,0372 € per kilometer heen en 0,0372 € per kilometer terug of

ou à 0,0744 € par kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.  
A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, elle s'élève à € 0,0658 par kilomètre aller et € 0,0658 par kilomètre retour ou à € 0,1316 par kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.

L'ouvrier qui conduit du personnel vers le et du lieu de travail, en dehors des heures de travail avec un véhicule mis à disposition par l'employeur, a, eu égard aux distances à parcourir et aux frais particuliers exposés pour compte de l'employeur, droit à titre de compensation forfaitaire, à une indemnité corrigée de mobilité. Celle-ci est égale à 0,1076 € par km aller et 0,1076 € par km retour.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, celle-ci est égale à € 0,1316 par km aller et € 0,1316 par km retour.

Les situations existantes plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquises et ne pourront être modifiées que par une convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

## **B. Indemnisation du temps de déplacement d'un chantier à un autre**

**Art. 17.** - Lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, sauf pour les laveurs de vitres, les travailleurs volants, les travaux de nettoyage organisés en tournées, l'enlèvement de déchets et le nettoyage industriel tel que décrit dans la catégorie 8 et pour autant qu'il ne s'écoule pas plus de 3 heures entre la fin du chantier précédant et le début du chantier suivant et que la distance parcourue dépasse 1 kilomètre, le temps de déplacement nécessaire à un ouvrier, pour se déplacer d'un chantier à un autre, est à indemniser de façon forfaitaire, moyennant une

0,0744 € per kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.  
Vanaf 1 januari 2010 bedraagt zij € 0,0658 per kilometer heen en € 0,0658 per kilometer terug of € 0,1316 per kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

De arbeider die het personeel vervoert naar de plaats van tewerkstelling, buiten de arbeidsuren, in een voertuig dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld, heeft, gezien de af te leggen afstanden en de daarmee gepaard gaande kosten voor rekening van de werkgever, ten titel van forfaitaire compensatie, recht op een aangepaste mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt 0,1076 € per km heen en 0,1076 € per km terug.  
Vanaf 1 januari 2010, bedraagt deze € 0,1316 per km heen en € 0,1316 per km terug;

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in omdenemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

## **B. Vergoeding van de nodige tijd om zich van de ene werf naar de andere te begeven**

**Art. 17.** - Wanneer werklieden verschillende onmiddellijk opeenvolgende werven moeten bedienen, behalve voor de ruitenwassers, de vlinderploegen, de schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes, de ophaling van afval en de industriële reiniging zoals beschreven in de categorie 8 en voor zover er niet meer dan 3 uur ligt tussen het eind van de vorige werf en het begin van de volgende en dat de afgelegde weg 1 kilometer overstijgt, moet de tijd die nodig is om zich van de ene werf naar de andere te begeven, op een forfaitaire manier vergoed worden, door

intervention de 0,0744 € par kilomètre, avec un minimum de 1,50 € par déplacement d'un chantier à l'autre.

Par travailleurs volants on entend: les travailleurs qui sont principalement occupés à faire des remplacements de collègues dont le contrat de travail est suspendu.

Par principalement on entend: plus de 50 % du temps de travail.

Les travaux de nettoyage organisés en tournées correspondent aux critères mentionnés ci-dessous:

- > Concerne une ou plusieurs personnes
- > Les travailleurs doivent recevoir des instructions formelles de la part de l'employeur, telles que:
  - la liste des clients
  - les lieux
  - les descriptions des travaux à exécuter
  - la durée
  - les moyens de production nécessaires
  - etc.
- > Le point de départ est en principe aussi le point d'arrivée, après exécution des prestations sur les différents chantiers et ce de manière directement successive.

Les cas existants plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquis et ne pourront être modifiés que par une convention collective de travail conclue au sein des ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

Si les frais de déplacement comprennent une indemnité pour usage de voiture, elle se calculera sur base du tarif que l'État pratique pour rembourser ses agents.

middel van een tussenkomst van 0,0744 € per kilometer, met een minimum van 1,50 € per verplaatsing van de ene werf naar de andere.

Onder vlinderploegen wordt verstaan: de werknemers die hoofdzakelijk belast zijn met het vervangen van collega's wiens arbeidsovereenkomst is geschorst.

Onder hoofdzakelijk wordt verstaan: meer dan 50 % van de arbeidstijd.

De schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes beantwoorden aan de onderstaande criteria:

- > Betreft één of meerdere personen
- > De werknemers moeten vanwege hun werkgever formele instructies ontvangen, zoals:
  - de lijst van de klanten
  - de plaats
  - de beschrijving van de uit te voeren werken
  - deduur
  - de benodigde productiemiddelen
  - enz.
- > Het vertrekpunt is in principe ook het aankomstpunt, na uitvoering van de prestaties op de verschillende werven en dit op een onmiddellijk opeenvolgende wijze.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in omdemeringen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

Indien de verplaatsingskosten een vergoeding voor gebruik van voertuig bevatten, zal het tarief dat de Staat toepast voor zijn agenten toegepast worden.

Dans la mesure du possible, les employeurs s'efforceront de regrouper les horaires des travaux, afin d'éviter toute coupure abusive de ces horaires. Le conseil d'entreprise et la délégation syndicale veilleront à ce que l'organisation du travail corresponde à la présente recommandation.

### **C. Remboursement des frais de parking**

**Art. 18.** - A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009, paiement des frais de parking liés au travail et en cas de nécessité pour

1. Ouvriers qui disposent d'une voiture de société
2. Ouvriers qui se déplacent avec le véhicule propre à la demande de l'employeur

Le remboursement des frais de parking sera payé mensuellement contre remise des tickets prouvant la dépense et remis avant le 15 du mois suivant le mois concerné.

Cette mesure est prise pour une période de 2 ans et sera ensuite analysée.

### **D. Indemnité de logement et de nourriture**

**Art. 19.** - Dans le cas où un employeur déplace du personnel dans des conditions telles que ces personnes doivent loger en dehors de leur domicile, l'employeur assumera le logement et la nourriture.

L'employeur peut aussi indemniser le personnel à forfait à raison de 37,4635 € par jour, soit 13,1135 € pour le logement et 24,3500 € pour la nourriture. Ces indemnités sont liées à l'indice santé, comme les salaires.

### **E. Prime intempéries**

**Art. 20.** - Si le chauffeur 3.D occupe la fonction d'un chauffeur 3.C, il a droit à une prime pour intempéries de 0,0865 € par heure, liée à l'indice santé

In de mate van het mogelijke zullen de werkgevers trachten uurroosters te hergroeperen om elke overdreven breuk van uurroosters te vermijden. De ondernemingsraad en syndicale delegatie zullen waken over de toepassing van deze aanbeveling.

### **C. Terugbetaling van parkingkosten**

**Art. 18.** - Vanaf 1 juli 2009, betaling van de parkingkosten gebonden aan het werk en in geval van noodzaak voor

1. Arbeiders die beschikken over een bedrijfsvoertuig
2. Arbeiders die zich met eigen wagen verplaatsen op vraag van de werkgever

De terugbetaling van de parkingkosten zal maandelijks betaald worden tegen overhandiging van de parkeertickets die de uitgave bewijzen en die overhandigd werden voor de 15<sup>de</sup> van de afgelopen maand.

Deze maatregel wordt genomen voor een periode van 2 jaar en zal nadien geanalyseerd worden.

### **D. Vergoeding voor overnachting en voedsel**

**Art. 19.** - Wanneer een werkgever personeel verplaatst in zodanige voorwaarden dat zij buitenhuis moeten logeren, dan zal de werkgever overnachting en voedsel verzorgen.

De werkgever mag ook een forfaitaire vergoeding geven van 37,4635 € per dag, waarvan 13,1135 € voor overnachting en 24,3500 € voor voeding. Deze bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

### **E. Premie voor weersomstandigheden**

**Art. 20.** - Indien een chauffeur 3.D de functie waarneemt van een chauffeur 3.C., heeft hij eveneens recht op de premie voor weersomstandigheden van

comme les salaires.

#### **F. Intervention dans le coût de garde d'un enfant malade**

**Art. 21.** - Conscient des problèmes pour faire face à la garde d'un enfant malade et en vue de faire diminuer les absences des travailleurs, l'employeur interviendra dans les frais de garde d'un enfant malade jusqu'à l'âge de 12 ans via un organisme reconnu.

L'employeur remboursera la moitié du coût de garde d'un enfant malade pendant les heures de travail, payé par le travailleur, avec un maximum de 0,75 € l'heure et ce, contre remise de l'attestation de l'organisme reconnu.

Le travailleur qui demande cette intervention doit être au travail pendant la période de maladie de l'enfant.

Une seule intervention peut être demandée pour la même maladie du même enfant.

Cette mesure est attribuée pour une période de 2 ans et sera ensuite analysée à la lumière des diminutions des absences.

#### **G. Permis de conduire**

**Art. 22.** - Lorsque l'employeur demande à l'ouvrier de passer un permis de conduire, les frais et les heures nécessaires pour passer ce permis seront payés par l'employeur, sans que l'ouvrier doive avancer l'argent.

Lorsque c'est l'ouvrier qui désire passer un permis, les frais seront à sa charge et les heures nécessaires non payées.

#### **H. Vêtements de travail**

0,0865 € per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

#### **F. Tussenkost in de kosten van de kinderoppas van een ziek kind**

**Art. 21.** - Bewust van de problemen die de oppas van een ziek kind kunnen stellen en met het oog op het verminderen van afwezigheden van werknemers, zal de werkgever tussenkomen in de kost van de kinderoppas van een ziek kind tót 12 jaar via een erkend organsime.

De werkgever betaalt de helft van de kinderoppas, betaald door de werknemer, tijdens de werkuren, van een ziek kind terug met een maximum van 0,75€ per uur en dit tegen overhandiging van het attest van het erkend organsime.

De werknemer die deze tussenkost vraagt, moet aan het werk zijn gedurende de ziekteperiode van het kind.

Een enkele tussenkost kan gevraagd worden voor dezelfde ziekte van hetzelfde kind.

Deze maatregel wordt toegekend voor een periode van 2 jaar en zal nadien geanalyseerd worden in het licht van de verlaging van de afwezigheden.

#### **G. Rijbewijs**

**Art. 22.** - Wanneer de werkgever aan de werknemer vraagt om een rijbewijs te behalen, zijn de kosten en de nodige uren om dit rijbewijs te behalen te betalen door de werkgever, zonder dat de werknemer de kosten moet voorschieten.

Wanneer het de werknemer is die een rijbewijs wenst te behalen, zijn zowel de kosten hiervan als de nodige uren ten zijnen laste.

#### **H. Werkkledij**

**Art. 23.** - Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative à la fourniture et à l'entretien des vêtements de travail. Comme défini dans l'Arrêté Royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail,

- > les travailleurs sont tenus de porter un vêtement de travail durant leur activité normale;
- > l'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités et il en reste le propriétaire;
- > l'employeur assure ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile;
- > il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail ou de veiller au renouvellement de celui-ci, même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité. Cependant, les travailleurs occupés au nettoyage habituel répondant à la description de la catégorie I.A telle que prévue par l'article 2 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification sont autorisés à entretenir eux-mêmes leur vêtement de travail. Pour ces travaux, il ressort de l'analyse des risques que le vêtement de travail ne comporte pas de risque pour la santé du travailleur et de son entourage.

Pour besoin de certains litiges ainsi qu'en cas de non-entretien par l'employeur du vêtement de travail des travailleurs occupés au nettoyage habituel répondant à la description de la catégorie I.A, le préjudice subi par le travailleur ou l'indemnité (non soumise à l'ONSS) de l'employeur s'élève à 1,58 € par semaine, avec un maximum de 6,32 € par mois. Cette indemnité est liée à l'indice santé comme les salaires.

**Art. 23.** - De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het leveren en onderhouden van werkkledij. Zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van juli 2004 betreffende de werkkledij,

- > zijn de werknemers ertoe gehouden tijdens hun normale activiteit werkkledij te dragen;
- > moet de werkgever kosteloos werkkledij ter beschikking stellen van zijn werknemers vanaf het begin van de werkzaamheden en blijft hij eigenaar van die werkkledij;
- > zorgt de werkgever, of laat op zijn kosten zorgen voor de reiniging van de werkkledij door middel van producten die zo weinig mogelijk allergeen zijn, voor de herstelling en het onderhoud in de normale staat van gebruik, alsook voor de hernieuwing ervan op gepaste tijden;
- > is het verboden de werknemer toe te laten zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud ervan in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen, zelfs tegen de betaling van een premie of vergoeding. De werknemers belast met de gewone schoonmaak die beantwoordt aan de omschrijving van de categorie I.A zoals voorzien bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie hebben evenwel de toestemming om zelf hun werkkledij te onderhouden. Voor deze werkzaamheden blijkt uit de risicoanalyse dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.

Ten behoeve van bepaalde geschillen alsook in geval van niet onderhoud door de werkgever van de werkkledij van de werknemers belast met de gewone schoonmaak die beantwoordt aan de omschrijving van de categorie I.A, bedraagt de schade die de werknemers lijden of de vergoeding (niet onderworpen aan de RSZ) door de werkgever 1,58 € per week, met een maximum van 6,32 € per maand. Deze vergoeding is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.



### **I. Jour de carence**

**Art. 24.** - A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le jour de carence visé par l'article 52, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est payé par l'employeur.

### *CHAPITRE VI. - Durée de la convention*

**Art. 25.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011.

### **I. Carensdag**

**Art. 24.** - Vanaf 1 januari 2006, wordt de carensdag bedoeld bij artikel 52, § 1, 2<sup>de</sup> lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten betaald door de werkgever.

### *HOOFDSTUK VI - Duur van de overeenkomst*

**Art. 25.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en vervalt op 30 juni 2011.

## Commission paritaire pour le nettoyage

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009  
Regist-Enregistr.: 05/10/2009  
N°: 94701/CO/121

## Paritair comité voor de schoonmaak

**Convention collective de travail du 11 juin 2009 relative à la prépension sectorielle à partir de l'âge de 56 ans et peuvent prévaloir d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que travailleurs salariés et qui pour des raisons médicales sont inaptes à poursuivre leur activité professionnelle**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende het brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar en een beroepsverleden van tenminste 33 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden en die om medische redenen ongeschikt zijn tót voortzetting van hun beroepsactiviteit.**

### CHAPITRE 1. - *Champ d'application*

**Article 1er** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui assortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par "ouvriers" sont visés les ouvriers et ouvrières.

**Art. 2.** - La convention collective de travail s'applique à tous les ouvriers liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage pour autant :

- 1) avoir atteint l'âge de 56 ans au moment où ils sont licenciés par leur employeur ;
- 2) qu'ils puissent, au moment de la fin du contrat de travail, prouver un passé professionnel de 33 ans en tant que salariés et qu'ils puissent prétendre à une allocation de chômage ;
- 3) qu'ils ont fourni à leur employeur une attestation délivrée par le médecin du travail de l'entreprise confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle. Cette attestation doit avoir lieu avant toute autre étape dans la procédure ;

### HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

**Artikel 1,** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.

Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

**Art. 2.** - De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op aile arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak voorzover dat:

- 1) 56 jaar en ouder zijn op het ogenblik dat zij ontslagen worden door hun werkgever;
- 2) zij, op het ogenblik van de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, een beroepsverleden als loontrekkende van 33 jaar kunnen bewijzen en zij kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
- 3) zij aan hun werkgever een attest afgeleverd oor de arbeidsgeneesheer van de onderneming hebben overgemaakt dat hun ongeschiktheid tót voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigd. Deze attestatie moet gebeuren vòôr iedere andere stap in de procedure;

- 4) qu'ils justifient d'une présence dans le secteur suffisante pour qu'ils aient, au cours des 10 dernières années bénéficié de 5 primes de fin d'année dont une au moins au cours des deux dernières années ;
- 5) avoir cessé toute activité professionnelle non autorisée par la réglementation applicable en la matière.

Pour l'application du présent article pour la détermination de la fidélité au secteur, les périodes d'interruption de carrière sont neutralisées.

## CHAPITRE II. -*Objectif*

**Art. 3.** - Cette convention collective de travail a pour objet d'instaurer un régime de prépension avec embauche compensatoire en vue de promouvoir prioritairement l'emploi des jeunes et des chômeurs.

Elle a été mise au point en prenant pour base :

- a) la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975);
- b) l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à la l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (*Moniteur belge* du 11 décembre 1992);
- c) l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans e cadre du pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) ;

- 4) zij een aanwezigheid in de sector rechtvaardigen die voldoende is geweest om in de loop van de 10 laatste jaren, 5 eindejaarspremies verkregen te hebben waaronder minstens één tijdens de laatste twee jaar.
- 5) elke door de terzake toepasselijke reglementering niet toegelaten beroepsactiviteit hebben stopgezet.

Voor de toepassing van dit artikel worden, voor de berekening van de getrouwheid aan de sector, de périodes van loopbaanonderbreking geneutraliseerd.

## HOOFDSTUK II - *Doelstelling*

**Art. 3.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een brugpensioenregeling in te stellen met compenserende aanwerving om bij voorrang de tewerkstelling van de jongeren en de werklozen te bevorderen.

Zij werd op punt gesteld op basis van:

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, bekrachtigd door het koninklijk besluit van 16 januari 1975 (*Belgisch staatsblad* van 31 januari 1975);
- b) het koninklijk besluit van 7 december 1992 met betrekking töt de toekenning van werkloosheidsvergoedingen in geval van conventioneel brugpensioen (*Belgisch Staatsblad* van 11 december 1992);
- c) het koninklijk besluit van 3 mei 2007 töt regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007);

### CHAPITRE III. - *Financement*

**Art. 4. - § 1** Aux ouvriers accédant au présent régime de prépension, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection » (ci-après dénommé le FSEND). Cette indemnité complémentaire est limitée au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du conseil national du travail, sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 8.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, et dues sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du conseil national du travail, mais sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 11, sont également à charge du FSEND.

**Art. 5. -** Les ouvriers visés à l'article 2 ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux ouvriers qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

**Art. 6. -** Par dérogation à l'article 5, les ouvriers concernés par l'article 24 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de

### HOOFDSTUK III - *Financiering*

**Art. 4. - § 1** Aan de werklieden die tót onderhavig brugpensioenstelsel toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd « Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen » (hierna het SFSOO genoemd).

Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tót het bedrag dat berekend wordt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, ongeacht de toepassing van het in artikel 8 bepaalde garantiemechanisme

De door de wettelijke bepalingen en de uitvoeringsbesluiten opgelegde bijzondere werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het bedrag van de overeenkomstig CAO nr. 17 van de NAR, ongeacht de toepassing van het in artikel 11 bepaalde garantiemechanisme, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.

**Art. 5. -** De in de artikel 2 bedoelde arbeiders hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tót op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werklieden die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voorzover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

**Art. 6. -** In afwijking van artikel 5 hebben de in artikel 2 bedoelde werklieden die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voorzover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake conventioneel brugpensioen, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25

l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

Art. 7 - § 1 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces ouvriers reprennent le travail comme salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2 Par dérogation au paragraphe premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, en cas d'exercice d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§3 Dans les cas visés au § 1 et au §2, lorsque les ouvriers licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de rupture, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§4 Dans les cas visés au § 1 et au §2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de

novembre 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voorzover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

Art. 7. - § 1 In afwijking van de eerste alinea van artikel 5 en artikel 6 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tót dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen

§2 In afwijking van de eerste alinea van artikel 5 en artikel 6 behouden de werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding, ingeval een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tót dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§3 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werklieden, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

§4 In de in §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve

travail et pour toute la période où les ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les ouvriers visés au § 1 et au §2 fournissent au FSEND la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

#### CHAPITRE IV - *Montant de l'indemnité complémentaire de la prépension, non-cumul retenue éventuelle*

**Art. 8. - § 1.** Les ouvriers qui répondent aux conditions fixées à l'article 2 ont droit à une indemnité complémentaire égale au résultat de l'opération suivante :

Revenu à garantir =  $1/2$  (rémunération nette de référence - allocation de chômage),

avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 216,12 EURO à charge du "Fonds Social pour les Entreprises de Nettoyage et de Désinfection".

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé au moment où le droit à cette indemnité en faveur de travailleur concerné prend cours. Dès qu'il est fixé, ce montant ne peut être modifié que par une adaptation à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 et à la suite de la révision annuelle par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

La rémunération nette de référence du prépensionné se calculera sur base de la formule suivante:

arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werklieden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en §2 bedoelde werklieden leveren aan het SFSOO het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

#### HOOFDSTUK IV - *Bedrag van de bijkomende brugpensioenvergoeding, geen cumul eventuele afhouding*

**Art. 8. - § 1.** De arbeiders die beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 hebben recht op een aanvullende vergoeding die gelijk is aan het resultaat van de volgende bewerking:

Te waarborgen inkomen =  $1/2$  (netto referteloon - werkloosheidsuitkering),

met als minimum een forfaitaire maandelijks geïndexeerde vergoeding van 216,12 EURO ten laste van het "Sociaal Fonds voor de Schoonmaak- en Ontsmettingsondernemingen".

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op het ogenblik dat het recht op die vergoeding voor de betrokken werknemer ingaat. Zodra het bedrag is vastgesteld kan het alleen nog gewijzigd worden dooreen aanpassing aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen, overeenkomstig de beschikkingen van de wet van 2 augustus 1971 en als gevolg van de jaarlijkse herziening door de Nationale Arbeidsraad, in het licht van de ontwikkeling van de regelingslonen.

Het netto referteloon van de bruggepensioneerde wordt berekend op basis van volgende formule:

(Salaire brut annuel déclaré à l'O.N.S.S. au cours des 12 mois qui précèdent la demande de prépension)

\_\_\_\_\_ x 26 x 1.095

Nombre de jours prestes au cours de la même période (en régime 6 jours semaine)

§ 2. Dès qu'ils jouissent d'une indemnité complémentaire de prépension à charge du "Fonds Social pour les Entreprises de Nettoyage et de Désinfection", les ouvriers, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques à charge de FSEND.

#### CHAPITRE V. - *Embauche compensatoire*

**Art. 9.** - L'employeur dont un ou plusieurs ouvriers peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces ouvriers en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'O.N.E.M., un ou des formulaire(s) "C 4 Prépension" dûment complétés, c'est-à-dire une ou des déclaration(s) par lesquelles il s'engage à le(s) remplacer durant la période fixée (en principe 36 mois) par une ou des personnes répondant aux critères fixés par l'article 3 § 2 de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 (*Moniteur belge* du 10 août 1994).

#### CHAPITRE VI. - *Cotisation patronale spéciale*

**Art. 10.** - Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social des Entreprises de Nettoyage et de Désinfection.

(Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan aan de aanvraag van brugpensioen)

\_\_\_\_\_ x 26 x 1.095

Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode (in 6 dagen per week régime)

§ 2. Zodra zij genieten van een bijkomende vergoeding brugpensioen ten laste van het "Sociaal Fonds voor de Schoonmaak- en Ontsmettingsondernemingen" zullen de arbeiders, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSSO kunnen genieten.

#### HOOFDSTUK V.- *Compenserende aanwerving*

**Art.9.** - De werkgever waarvan één of meerdere arbeiders kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de R.V.A. één of meer formulier(en) "C 4 Brugpensioen" zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hijzich verbindt hem (hen) te vervangen tijdens de bepaalde periode (in principe 36 maanden) door één of meer personen die aan de criteria bepaald in artikel 3 § 2 van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 10 augustus 1994) beantwoorden.

#### HOOFDSTUK VI - *Bijzondere werkgeversbijdragen*

**Art. 10.** - De bijzondere werkgeversbijdragen, worden gedragen door het Sociaal Fonds van de Schoonmaak en de Ontsmettingsondernemingen.

CHAPITRE VII - *Durée*

**Art. 11.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011.

HOOFDSTUK VII - *Geldigheid*

**Art. 11.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011.

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009  
 Regist.-Enregistr.: 05/10/2009  
 N°: 94700/CO/121

## Commission paritaire pour le nettoyage

## Paritair comité voor de schoonmaak

### Durée du travail, heures supplémentaires et organisation du travail

### Arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie

*Convention collective de travail du 11 juin 2009*

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009*

#### **Champd'application**

**Article 1er.** - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, P.M.E. et autres.

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

#### **Durée du travail**

**Art. 2.** - La limite maximale de la durée du travail hebdomadaire (article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 20 juillet 1978), est fixée à 37 heures par semaine, sans tenir compte des journées de congé supplémentaires accordées.

Compte tenu des jours de congés supplémentaires visés à l'article 20 de cette convention collective de travail, alloués de manière à atteindre une durée effective moyenne du temps de travail de 36,50 heures par semaine pour un travailleur à temps plein, il faut indiquer un facteur S de 36,50 heures sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

#### **Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werkiieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, K.M.O. en anderen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

#### **Arbeidsduur**

**Art. 2.** - De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur (artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 20 juli 1978), is 37 uren per week, zonder rekening te houden met de dagen extra verlof die worden toegekend.

Rekening houdend met de dagen extra verlof voorzien bij artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

La prestation des heures supplémentaires est limitée aux cas prévus par la loi.

Au sein des entreprises, des mesures d'organisation seront prises pour limiter la prestation d'heures supplémentaires, afin de stimuler l'emploi.

L'employeur établit tous les trimestres un rapport individualisé relatif aux heures supplémentaires prestées. Ce rapport est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux.

**Art. 3.** - Les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ou une limite inférieure fixée par convention collective de travail, peuvent être dépassées, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail.

### ***Calcul des heures supplémentaires***

#### **A. Régime général**

**Art. 4.** - Compte tenu de la faculté dont disposent les employeurs de répartir l'horaire de travail en 481 heures sur treize semaines consécutives et sans préjudice des suppléments de salaire prévus par la convention collective de travail fixant les conditions de travail (notamment pour travaux du dimanche, de nuit, etc.), le calcul des heures supplémentaires se fera sur les heures qui dépassent la durée hebdomadaire normale de 37 heures et la durée trimestrielle normale de 481 heures.

**Art. 5.** - Le salaire des heures qui dépassent la 37<sup>ème</sup> heure par semaine est

De prestatie van overuren wordt gelimiteerd töt de wettelijk toegestane gevallen.

Op ondernemingsniveau zullen organisatorische maatregelen worden genomen om prestaties van overuren te beperken teneinde de werkgelegenheid te stimuleren.

De werkgever stelt trimestrieel een geïndividualiseerd verslag op betreffende de gepresteerde overuren. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan de regionale vakbondssecretarissen.

**Art. 3.** - De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld bij de artikelen 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971, of een lagere grens vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen worden overschreden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een période van een trimester, gemiddeld de arbeidsduur vastgesteld bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst, niet overschrijdt.

### ***Berekening van de overuren***

#### **A. Algemeen stelsel**

**Art. 4.** - Rekening houdend met de mogelijkheid waarover de werkgevers beschikken om het werkrooster van 481 uur te spreiden over dertien opeenvolgende weken, en zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst lonen, loontoeslagen en premies (namelijk voor arbeid op zondag, 's nachts, enz.) zullen de overuren berekend worden over de uren die de normale wekelijkse arbeidsduur van 37 uur overschrijden, alsook de uren die de normale trimestriële duur van 481 uur overschrijden.

**Art. 5.** - Het loon van de uren die de 37 uur per week overschrijden, zal een

majoré de 50 p.c.

Le salaire des heures qui dépassent la 481<sup>ème</sup> heure par treize semaines consécutives est majoré de 50 p.c.

Art. 6. - La valeur des heures supplémentaires se décompose en : 100 p.c. étant le salaire des heures, plus le supplément de 50 p.c. (par exemple  $150 = 100 + 50$ ).

Le supplément de 50 p.c. est payé aux travailleurs lors de la paie correspondant à la période de prestation.

Toutefois, la valeur de 100 p.c. des heures supplémentaires donne droit à un repos compensatoire à accumuler en droit de congé rémunéré. Ce repos compensatoire se prend par journées de prestations habituelles, endéans les quatre semaines de la prestation, sauf dispositions autres prévues au règlement de travail. Il est rémunéré dans la période comprenant la prise du congé compensatoire.

Le paiement du sursalaire peut être remplacé par un repos compensatoire complémentaire. Pour bénéficier de cette possibilité, le travailleur doit faire connaître son choix par écrit au préalable. Ce choix sera considéré comme définitif et sera appliqué pour chaque prestation future d'heures supplémentaires.

Art. 7. - Pour les travailleurs de la catégorie 9, un régime équivalent et dérogatoire au régime général ainsi qu'à l'application de l'article 6 de la convention collective de travail du 12 mai 2003 relative aux salaires, sursalaires et primes, concernant le travail effectué un dimanche ou jour férié, peut être instauré.

L'application de la présente dérogation est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui doit être signée par

toeslag krijgen van 50 pet.

Het loon van de uren die 481 uur per dertien opeenvolgende weken overschrijden, zal een toeslag krijgen van 50 pet.

Art. 6. - De waarde van de overuren valt uiteen in 2 delen: 100 pet. = het uurloon, plus het supplément van 50 pet. (bij voorbeeld  $150 = 100 + 50$ ).

Het supplément van 50 pet. zal aan de werknemers worden uitbetaald, samen met het loon van de periode gedurende dewelke de overuren gepresteerd werden.

De waarde van 100 pet. van de overuren geeft nochtans recht op compensatierust, die omgezet zal worden in betaald verlof. Dit compensatieverlof wordt opgenomen per gebruikelijke werkdag, binnen de vier weken van de prestatie, behalve wanneer het arbeidsreglement er anders over beschikt. Het compensatieverlof zal betaald worden in de periode waarin het wordt opgenomen.

De betaling van de toeslag kan in bijkomende inhaalrust worden omgezet. Om beroep te doen op deze mogelijkheid, moet de werknemer zijn keuze voorafgaandelijk, schriftelijk kenbaar maken. Deze keuze wordt als definitief beschouwd en zal worden toegepast voor elke toekomstige prestatie van overuren.

Art.7. - Voor de werknemers van de categorie 9 mag, een gelijkwaardig en afwijkend stelsel op het algemeen stelsel alsook op de toepassing van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 betreffende de lonen, loontoeslagen en premies, omtrent de arbeid verricht op zon- of feestdag, worden ingesteld:

De toepassing van deze afwijking is onderworpen aan het sluiten van een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst die ondertekend moet zijn door de

les responsables régionaux des organisations syndicales du siège d'exploitation de l'entreprise.

#### **B. Heures de transition pour le domaine des déchets.**

Le régime général pour le calcul des heures supplémentaires, repris dans les articles 4, 5 et 6 ci-dessus, est d'application.

**Art. 8.** - Le présent régime est exclusivement applicable aux entreprises occupant du personnel des catégories 3.A - 3.C - 3.D.

**Art. 9.** - Conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 17 mars 2009 relatif à la durée du travail des travailleurs de la CP 121, publié au *Moniteur belge* du 16 avril 2009, pour déterminer la durée du temps de travail les temps d'attente inactifs pour effectuer le chargement et le déchargement des véhicules, ne sont pas considérés comme temps où le personnel est à la disposition de l'employeur.

Ces temps d'attente prévisibles sont appelés temps de transition.

**Art. 10.** - Le nombre d'heures de transition par personne ne peut excéder 200 par année civile.

Une dérogation à ce maximum de 200 heures peut être négociée au niveau de l'entreprise par la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents ou, à défaut d'une délégation syndicale, par les permanents régionaux compétents des organisations représentées à la commission paritaire pour le nettoyage.

Ce nombre d'heures ne pourra toutefois pas dépasser la limite maximale de 500 heures par année civile.

**Art. 11.** - Les heures de transition sont payées au même taux horaire que le temps de conduite, de chargement et vidanges.

régionale verantwoordelijken van syndicale organisaties van de exploitatiezetel van de onderneming.

#### **B. Overbruggingsuren voor de afvalactiviteit**

Het algemeen stelsel voor de berekening van de overuren, opgenomen in bovenstaande artikels 4, 5 en 6 is van toepassing.

**Art. 8.** - Het huidige stelsel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen die personeel tewerkstellen in de categorieën 3.A - 3.C - 3.D.

**Art. 9.** - Conform de bepalingen van het Koninklijke besluit van 17 maart 2009 betreffende de arbeidsduur van de werknemers van het PC 121, gepubliceerd in het *Belgisch staatsblad* van 16 april 2009, wordt voor de vaststelling van de arbeidsduur de niet-actieve wachttijd bij het laden en lossen van de voertuigen niet beschouwd als tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Deze voorziene wachttijden worden overbruggingstijd genoemd.

**Art. 10.** - Het aantal overbruggingsuren mag per persoon niet hoger liggen dan 200 per kalenderjaar.

Een afwijkingen op dit maximum van 200 uren kan onderhandeld worden op bedrijfsniveau door de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen of, bij ontstentenis van een syndicale delegatie, door de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de in het paritair comité voor de schoonmaak vertegenwoordigde organisaties.

Dit aantal uren mag evenwel de maximale grens van 500 uren per kalenderjaar niet overschrijden.

**Art. 11.** - Overbruggingsuren worden tegen hetzelfde uurtarief uitbetaald als rijtijden, ophalen en storten van afval.

### ***Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires***

**Art. 12.** - L'organisation de la durée du travail est fonction de l'état actuel de la législation sociale.

A partir du 1er octobre 1995, les prestations minima sont fixées comme suit:

- > minimum 3 heures par jour,
- > minimum 18 heures par semaine.

La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée dans le paragraphe ci-dessus, n'est pas applicable aux ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories I.A et I.B. Une extension est possible à d'autres catégories par conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux compétents.

Pour les ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories I.A et I.B, il est également dérogé au seuil de trois heures fixé par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971.

Tous les trois mois, une liste sera remise par l'employeur au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents pour juger de l'état des contrats des travailleurs.

La liste reprend :

1. le nom et le prénom de l'ouvrier dont la durée hebdomadaire de travail n'atteint pas 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour
2. le nom du chantier et la commune
3. le nombre d'heures prestées par semaine et/ou par jour

### ***Dagelijkse arbeidsduurenwekelijkse urenroosters***

**Art. 12.** - De organisatie van de arbeidsduur staat in functie van de huidige sociale wetgeving.

Vanaf 1 oktober 1995, worden de minimumprestaties als volgt vastgesteld:

- > minimum 3 uren per dag,
- > minimum 18 uren per week.

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers, vastgesteld in bovenstaande paragraaf, is niet van toepassing voor de werklieden en werksters belast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën I.A en I.B. Een uitbreiding tót andere categorieën is mogelijk door het van een collectieve arbeidsovereenkomst op vlak van de onderneming die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

Voor de werklieden en werksters belast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën I.A en I.B, wordt eveneens afgeweken van de grens van drie uren bepaald bij artikel 21 van de wet van 16 maart 1971.

Om de drie maanden zal de werkgever aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen, een lijst bezorgen teneinde inzicht te verschaffen in de toestand van de arbeidsovereenkomsten.

De lijst bevat:

1. de naam en de voornaam van de arbeider wiens wekelijkse arbeidsduur geen 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt
2. de naam van de werf en de gemeente
3. het aantal gepresteerde uren per week en/of per dag

A cette fin, le Fonds social fera parvenir annuellement, au même moment que l'envoi de la prime de fin d'année, par pli séparé, un questionnaire standardisé à tous les travailleurs ayant un horaire de moins 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour. Le modèle de ce questionnaire sera fixé par le conseil d'administration du Fonds social.

La liste des travailleurs intéressés qui remplissent les conditions, sera communiquée annuellement, avec l'information économique et financière du 1<sup>er</sup> trimestre au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents

L'employeur garantit de mettre tout en œuvre pour proposer en priorité une augmentation du nombre d'heures à prester aux travailleurs intéressés ayant minimum 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et ce avant tout nouvel engagement à durée indéterminé.

Sur base de cette information, les parties suivront l'exécution de l'application de l'attribution des heures complémentaires disponibles aux travailleurs intéressés ayant un contrat de moins 18 heures par semaine ou prestant moins de 3 heures par jour.

Les employeurs qui violent ces dispositions peuvent être appelés devant la commission paritaire pour se justifier.

### ***Flexibilité***

**Art. 13.** - La durée hebdomadaire du travail fixée par convention collective de travail de 37 heures ou par contrat individuel de travail, doit être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre.

Daartoe zal het Sociaal fonds jaarlijks, op hetzelfde moment als de verzending van de eindejaarspremies, onder afzonderlijke omslag, een gestandaardiseerde vragenlijst bezorgen aan alle werknemers wiens uurrooster minder dan 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt. Het model van deze vragenlijst zal worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal fonds.

De lijst van de geïnteresseerde werknemers die aan de voorwaarden voldoen, zal jaarlijks, met de economische en financiële informatie van het 1<sup>ste</sup> trimester meegedeeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

De werkgever stelt zich garant om ailes in het werk te stellen om bij voorrang een vermeerdering van het aantal te presteren uren aan te bieden aan de geïnteresseerde werknemers wiens anciënniteit in de onderneming minimum 6 maanden bedraagt et dit voor elke nieuwe aanwerving van onbepaalde duur.

Op basis van deze informatie zullen de partijen de uitvoering opvolgen van de toepassing van de invulling van de beschikbare uren door de geïnteresseerde werknemers met en contract van minder dan 18 uren per week of prestaties van minder dan 3 uren per dag.

De werkgevers die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen.

### ***Flexibiliteit***

**Art. 13.** - De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur of bij individuele arbeidsovereenkomst moet worden geëerbiedigd, gemiddeld over een periode van een kwartaal.

En principe, la durée du travail doit être respectée en moyenne sur une période de 2 semaines consécutives.

Si cela entraîne des difficultés, d'autres formes peuvent être négociées au plan de l'entreprise.

### ***Affichage des horaires variables***

**Art. 14.** - Le délai imposé par la loi-programme ultimo 1989 de 5 jours, pour l'annonce d'un horaire variable n'est valable que lorsque la raison qui détermine l'horaire variable est connue 5 jours avant la prestation.

Dans les autres cas l'affichage devra avoir lieu au plus tard 24 heures après que l'employeur ait pu connaître la raison d'un changement d'horaire. Dans ces cas les heures de travail ne pourront être prestées qu'avec l'accord du travailleur. Copie des affiches est toujours transmise à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise.

### ***Marge de variabilité***

**Art. 15.** - Le crédit fixé par l'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, publié au Moniteur belge du 30 juin 1990, est porté à 37 heures par mois. Les heures qui sont prestées au-delà des horaires prévus aux contrats de travail seront confiées à des volontaires.

En outre, les parties s'engagent à respecter la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 35, du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

In principe moet de arbeidsduur gemiddeld geëerbiedigd worden over een tijdperk van 2 opeenvolgende weken.

Indien dit moeilijkheden tót gevolg heeft kunnen andere organisatievormen worden onderhandeld op het vlak van de onderneming.

### ***Aanplakking van variabele werkroosters***

**Art. 14.** - De door de programmawet van ultimo 1989 opgelegde termijn van 5 dagen, om een variabel werkrooster aan te kondigen, is slechts van toepassing wanneer de reden die het variabele uurrooster motiveert 5 dagen voor die prestatie bekend is.

In andere gevallen dient de aanplakking te geschieden, ten laatste 24 uur nadat de werkgever de reden van een wijziging van werkrooster heeft kunnen ter kennis nemen. In die gevallen zullen de werkuren slechts met instemming van de werknemer worden verricht. Afschriften van de aanplakbrieven zullen altijd aan de syndicale afvaardiging of de ondernemingsraad worden overhandigd.

### ***Variabiliteitsmarge***

**Art. 15.** - Het door artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tót gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990, vastgesteld krediet wordt op 37 uur per maand gebracht. De uren die boven op de werkroosters, welke in arbeidsovereenkomsten staan vermeld, worden gepresteerd, zullen aan vrijwilligers worden toevertrouwd. Overigens zullen de partijen de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, in acht nemen.

Cette disposition sera en application tant que l'arrêté royal du 25 juin 1990 comme n'importe quel autre arrêté royal prolongeant l'effet juridique de l'article 3 sans en apporter de modification, seront en vigueur.

### **Congés supplémentaires**

**Art. 16.** - Les ouvriers et ouvrières ont droit à un jour de congé supplémentaire pour 4 mois de présence dans l'entreprise. Pour calculer la présence dans l'entreprise, les jours prestes et les jours assimilés sont pris en considération.

Dans le cas d'horaires irréguliers, il y a lieu d'exprimer les jours de congé supplémentaires en un nombre d'heures en fonction de l'horaire moyen journalier des 4 mois auxquels le congé se rapporte.

Les jours de congé qui sont pris par un ouvrier sont d'abord imputés sur ses jours de vacances annuelles, ensuite sur ses jours de congé supplémentaires.

Les jours de congés supplémentaires doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

Compte tenu qu'il s'agit donc de jours de repos compensatoire, alloués de manière à atteindre une durée effective moyenne du temps de travail de 36,50 heures par semaine pour un travailleur à temps plein, il faut indiquer un facteur S de 36,50 sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

### **Congéd'ancienneté**

**Art. 17.** - Les ouvriers et ouvrières ont droit à des jours de congé d'ancienneté en fonction de leur ancienneté dans le secteur, comptée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée (par exemple

Deze bepaling blijft van kracht zolang het bedoelde koninklijk besluit van 25 juni 1990 of elk koninklijk besluit, dat het rechtseffect van artikel 3 verlengt zonder het te wijzigen, rechtsgeldig blijft.

### **Extraverlof**

**Art. 16.** - Werklieden en werksters hebben recht op 1 extra verlofdag per 4 maanden aanwezigheid in de onderneming. Voor de berekening van de aanwezigheid in de onderneming worden de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening gebracht.

Bij onregelmatige uurroosters dienden de extra verlofdagen te worden uitgedrukt in een aantal uren, dat vastgesteld wordt in functie van het gemiddelde uurrooster van de 4 maanden waarop het extra verlof slaat. Verlof dat een werkman of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

De extra verlofdagen worden toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

Aangezien het dus om bijkomende rustdagen gaat, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

### **Anciënniteitsverlof**

**Art. 17.** - Werklieden en werksters hebben recht op anciënniteitsverlof in functie van hun anciënniteit in de sector, gerekend op 1 januari van elk jaar.

De periodes die worden gepresteerd in uitvoering van contracten van

écoles, etc.) sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté. L'article 3 de la convention collective de travail concernant la reprise de personnel, prévoit la reprise du personnel avec son ancienneté.

Le nombre de jours est de un par 1.000 jours O.N.S.S., renseignés sur 5 primes de fin d'années consécutives.

En décembre de chaque année, le Fonds social fera parvenir :

- > aux employeurs, la liste des ayants droit ;
- > aux travailleurs, l'attestation reprenant le nombre de jours d'ancienneté auquel ils ont droit.

La valeur d'un jour de congé d'ancienneté se calcule comme le salaire d'un jour férié.

Les jours de congés d'ancienneté doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

### ***Complexestouristiques***

**Art. 18.** - Dans les complexes touristiques où il est difficile d'incorporer des horaires de travail fixes dans les contrats de travail, les contrats feront mention de:

- a. le nombre d'heures de travail par période (maximum 1 trimestre que l'employeur garantit au travailleur);
- b. que l'horaire est variable;
- c. que la prestation ininterrompue journalière se situe entre minimum 3 heures et maximum 9 heures.

En principe, les travailleurs sont rémunérés par heure de prestation. Des dérogations à ce principe, peuvent être négociées et accordées sur le plan de l'entreprise, par exemple le paiement forfaitaire.

bepaalde duur, worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteit (bijvoorbeeld scholen enz.).

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de personeelsovername, voorziet dat het personeel wordt overgenomen met zijn anciënniteit.

Het aantal dagen is één per 1.000 R.S.Z.dagen, vermeld op 5 opeenvolgende eindejaarspremies.

Jaarlijks, in de loop van de maand december, zal het Sociaal fonds bezorgen:

- > aan de werkgevers, de lijst van de rechthebbenden;
- > aan de werknemers, het attest dat het aantal dagen anciënniteitsverlof waarop zij recht hebben vermeldt.

De waarde van een anciënniteitsverlofdag wordt berekend zoals het loon van een feestdag.

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

### ***Toeristischecentra***

**Art. 18.** - In toeristische centra waar het moeilijk is om vaste werkroosters in de arbeidsovereenkomsten op te nemen, zullen de contracten het volgende vermelden:

- a. het aantal werkuren per periode (maximum 1 kwartaal dat de werkgever aan de werknemer verzekert);
- b. dat het werkrooster variabel is;
- c. dat de ononderbroken prestatie per dag ligt tussen minimum 3 uur en maximum 9 uur.

In principe worden de werknemers vergoed per gepresteerd uur. Afwijkingen op dit principe kunnen onderhandeld en bekomen worden op het vlak van de ondememing, bijvoorbeeld forfaitaire betaling.

Ces dérogations seront négociées avec la délégation syndicale ou à défaut avec les représentants des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elles sont consignées dans une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux compétents. Ces conventions seront soumises en groupe, pour avis, à la Commission paritaire pour le nettoyage qui se réunira mensuellement. Elles sont ensuite déposées au greffe du service des relations collectives de travail et transmises au Ministre de l'emploi, travail et concertation sociale pour approbation.

Toute infraction pour une dérogation introduite à l'application des minima est censée débiter le jour du refus de l'approbation de la convention collective de travail d'entreprise, par le Ministre de l'emploi, travail et concertation sociale.

### **Charge de travail**

**Art. 19.** - Dans l'organisation du travail, les employeurs tiendront compte du temps de repos nécessaire et de repas, et ce en fonction de la charge de travail et des circonstances du chantier.

Après 4 heures de travail, une pause non rémunérée de 15 minutes sera prévue.

Les cadences doivent être adaptées aux circonstances et aux programmes de travail du chantier.

**Art. 20.** - En ce qui concerne l'utilisation obligatoire de deux chargeurs pour la collecte de déchets porte à porte, les règles suivantes s'appliquent :

Deze afwijkingen zullen onderhandeld worden met de syndicale afvaardiging of bij gebreke hiervan met de vertegenwoordigers van de syndicale organisatie, die in het Paritair comité voor de schoonmaak vertegenwoordigd zijn.

Zij worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de ondememing, die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in bundels aan het advies van het Paritair comité voor de schoonmaak onderworpen worden tijdens een vergadering die maandelijks gehouden wordt. Daarna worden ze neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en onderworpen aan de goedkeuring van de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

Elke inbreuk op de aangevraagde afwijking van de toepassing van de minima, wordt geacht in te gaan op de dag van weigering van de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst door de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

### **Werklast**

**Art. 19.** - Bij het organiseren van de werkzaamheden zullen de werkgevers rekening houden met de noodzakelijke rustpauzes en tijd voor maaltijden, en wel in functie van de werklast en de omstandigheden van de werven.

Na 4 uren werk, zal een onbezoldigde rustpauze van 15 minuten worden voorzien.

Het werktempo dient aangepast te zijn aan de omstandigheden en de werkprogramma's op de werf.

**Art. 20.** - Voor wat betreft het verplichte gebruik van twee laders voor het deur aan deur ophalen van afval, zijn volgende regels van toepassing:

1. Enlèvement de déchets ménagers et déchets biodégradables. :

- Jusqu'à 15 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
- Entre 15 et 20 tonnes par jour : 2 personnes qui chargent ; concrètement cela veut dire 2 personnes qui peuvent faire fonction alternativement de chauffeur et de chargeur. Ces chauffeurs-chargeurs sont rémunérés au taux de la catégorie 3.C.
- Plus de 20 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

2. Enlèvement de papier / carton en récipients non standardisés ou en vrac : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 7 tonnes. L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.

3. Enlèvement de PMC :

- Jusqu'à 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
- Plus de 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 5 tonnes. L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.

1. Ophalen van huishoudelijk afval en organisch afval:

- Tôt 15 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
- Tussen 15 en 20 ton per dag: 2 personen die beladen; concreet wil dit zeggen 2 personen die afwisselend kunnen fungeren als chauffeur en lader. Deze chauffeur-laders worden betaald aan het tarief van de categorie 3.C.
- Meer dan 20 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

2. Ophalen van papier / karton in niet gestandaardiseerde recipiënten of los: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournée en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader töt maximaal 7 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de vereiste vorm.

3. Ophalen van PMD:

- Tôt 4 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
- Meer dan 4 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournée en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader töt maximaal 5 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de vereiste

4. Sont concernés par cet article 20, les déchets collectés au moyen d'un camion et chargés manuellement, ce qui exclut le chargement à l'aide d'un système mécanique.  
Cela signifie que les containers qui sont à soulever manuellement sont pris dans les tonnages.  
La planification du travail respectera les dispositions prévues au chapitre « durée du travail » de cette convention collective de travail.

#### **Organisation de chantiers successifs**

**Art. 21.** - Lorsque des travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, il doit être tenu compte d'un temps raisonnable pour le déplacement, en fonction des possibilités de transport public et/ou privé, Il y a aussi lieu de tendre à éviter des temps d'attente inutiles.

En cas de perte de chantier, pour un ouvrier qui étale ses prestations sur plusieurs chantiers, celui-ci, après avoir reçu son préavis légal, se verra proposer un nouveau contrat reprenant les chantiers subsistants.

#### **Sécurité**

**Art. 22.** - Lorsque le médecin de travail recommande la nécessité d'un vaccin, la vaccination sera organisée par l'employeur et prise en charge pour la différence entre le remboursement INAMI et le coût réel.

**Art. 23.** - Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la

vorm.

4. Dit artikel 20 heeft betrekking op afval dat wordt opgehaald door middel van een vrachtwagen en manueel geladen, wat het laden met een mechanisch systeem uitsluit.  
Dit betekent dat de containers die manueel worden getild opgenomen zijn in de tonnages.  
De werkplanning zal de bepalingen voorzien bij het hoofdstuk "arbeidsduur" van deze collectieve arbeidsovereenkomst eerbiedigen.

#### **Organisatie van opeenvolgende werven**

**Art. 21.** - Wanneer werklieden verschillende opeenvolgende werven moeten bedienen, dient rekening gehouden met redelijke tijden voor de verplaatsingen tussen de werven, in functie van de mogelijkheden van openbaar en/of privé vervoer. Tevens dient gestreefd naar het voorkomen van nutteloze wachttijden tussen de werven.

Bij verlies van een werf, voor een werknemer wiens prestaties over verschillende werven zijn verspreid, zal deze, nadat hij zijn wettelijke opzegging heeft gekregen, een nieuw contract worden aangeboden dat de resterende werven dekt.

#### **Veiligheid**

**Art. 22.** - Indien de arbeidsgeneesheer de noodzaak van een vaccin aanbeveelt, zal de vaccinatie georganiseerd worden door de werkgever en zal door hem het verschil tussen de reële kost en de terugbetaling door het RIZIV gedragen worden.

**Art. 23.** - De sociale partners dringen aan op de toepassing van de

législation relative aux examens de la santé, comme défini par article 4, section 3 de l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui prévoit :

« § 1<sup>er</sup>. *L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, soient soumis obligatoirement à la surveillance de santé et pour que l'exécution de cette surveillance de santé se déroule conformément aux prescriptions du présent arrêté.*

§ 2. *La surveillance de santé des travailleurs n'est pas obligatoire lorsque les résultats de l'analyse des risques, qui est exécutée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et qui a été soumise à l'avis préalable du comité, en démontrent l'inutilité.*

§ 3. *Les litiges pouvant résulter de l'application des dispositions visées aux § 1<sup>er</sup> et §2 seront tranchés par le médecin-inspecteur du travail de l'inspection médicale du travail. »*

Sont obligatoirement soumis à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées habituellement en catégorie I.B pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie I.B.

Sont également soumis à l'examen de la santé au même rythme que le personnel du client, les personnes exposées à des risques similaires à ceux du personnel du client et pour lesquelles l'examen de la santé s'impose.

Ont également droit à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées en catégorie I.B pour le travail en sanitaires pendant 3 heures par jour.

Le contrôle de l'application correcte de ces dispositions fait partie de la compétence du comité de prévention et de protection. A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale et à défaut d'une délégation syndicale, par les

wetgeving betreffende hetgezondheidsonderzoek, zoals bepaald in artikel 4, afdeling 3 van het Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers dat bepaalt:

"§ 1. *De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, eenfunctie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico, of een activiteit verbonden met voedingswaren uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan, en opdat de uitvoering van dit gezondheidstoezicht verloopt overeenkomstig de voorschriften van dit besluit.*

§ 2. *Het gezondheidstoezicht van werknemers is niet verplicht wanneer uit resultaten van de risicoanalyse die uitgevoerd is in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en die aan het voorafgaand advies van het Comité werd voorgelegd, blijkt dat dit niet nodig is.*

§ 3. *Over de betwistingen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van de bepalingen bedoeld in § 1 en § 2 zal beslist worden door de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie."*

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen die gewoonlijk betaald worden in categorie I.B om redenen vermeld in de beschrijving van de categorie I.B.

Zijn eveneens onderworpen aan het gezondheidsonderzoek volgens hetzelfde ritme als het personeel van de klant, de personen die blootgesteld zijn aan gelijkaardige risico's als het personeel van de klant en voor dewelke een gezondheidsonderzoek noodzakelijk is.

Hebben eveneens recht op jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen betaald in categorie I.B voor hun werk in sanitairen gedurende 3 uren per dag.

De contrôle op de correcte toepassing van deze bepalingen behoort töt de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming. Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming zal de taak worden overgenomen door syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van

permanents syndicaux régionaux compétents.

**Art. 24.** - Lorsque la sélection médicale de conducteurs de véhicules motorisés s'impose en raison de la fonction, les frais et les heures nécessaires pour passer cette sélection médicale ainsi que les coûts du permis seront payés par l'employeur.

### ***Non-discrimination***

**Art. 25.** - Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de discrimination.

Quelle que soit la nature de la discrimination, raciale ou se basant sur la différence des sexes, elle est interdite.

Chacun s'efforcera d'éviter la discrimination dans ses attitudes

- > vis-à-vis de la clientèle
- > vis-à-vis des travailleurs
- > vis-à-vis des collègues travailleurs

### ***Bien-être***

**Art. 26.** - La convention collective de travail n° 72, conclue au sein du Conseil National de travail reconnaît que le stress est un facteur important qui provoque des maladies et des accidents de travail.

Le stress est défini comme un état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique et/ou psychique et qui est la conséquence du fait que le travailleur n'est plus en mesure de répondre aux exigences attendues.

een syndicale afvaardiging, door de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.»

**Art. 24.** - Wanneer de geneeskundige schifting van bestuurders van motorvoertuigen noodzakelijk is omwille van de functie, zijn de kosten en de nodige uren om deze geneeskundige schifting te ondergaan alsook de kosten van het rijbewijs, te betalen door de werkgever.

### ***Niet-discriminatie***

**Art. 25.** - De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake discriminatie.

Discriminatie is verboden, welke ook de aard van de discriminatie weze, raciaal of geslachtsgebonden.

Eenieder zal zich inzetten discriminatie te vermijden in zijn houding

- > ten aanzien van de klanten
- > ten aanzien van de werknemers
- > ten aanzien van collega-werknemers

### ***Welzijn***

**Art. 26.** - In de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad wordt stress erkend als een belangrijke oorzaak voor ziekte en arbeidsongeval.

Stress wordt gedefinieerd als een toestand die door en groep van werknemers als negatief wordt ervaren, die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk en/of psychisch opzicht en die het gevolg is van het feit dat de werknemers niet in staat zijn om aan de gestelde eisen te

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoient que l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

L'organisation du travail peut être une des causes du stress.

Afin de répondre aux dispositions de la CCT n° 72 et de la loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution, un avis sera demandé au Comité de prévention et de protection suite à une analyse approfondie des postes de travail. L'avis a comme but d'adapter le travail à l'homme.

Ensuite un plan sera rédigé afin d'améliorer l'organisation du travail, les conditions de travail et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. Ce plan sera fait en étroite collaboration avec le médecin de travail. En cas de nécessité, on peut faire appel à des experts externes.

Chaque année l'entreprise établira un rapport, signé par le conseiller en prévention, les membres du comité de prévention et de protection et par le médecin de travail.

A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale. A défaut d'une délégation syndicale, le personnel sera consulté et une copie du rapport sera envoyée aux permanents syndicaux régionaux compétents.

Le conseiller en prévention ou le médecin de travail est désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes de stress l'accueil, l'aide et l'appui requis.

voldoen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bepalen dat de werkgever ertoe gehouden is een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Stress kent verschillende oorzaken, waaronder de arbeidsorganisatie.

Teneinde tegemoet te komen aan de bepalingen van de CAO nr 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten, zal en advies gevraagd worden aan het Comité voor preventie en bescherming na een grondige analyse van de arbeidsposten. Het advies heeft tót doel de arbeid aan te passen aan de mens.

Vervolgens zal een plan opgesteld worden ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden en de hulpmiddelen voor zover zij medeoorzaak zijn van stress. Dit plan zal worden opgesteld in nauwe samenwerking met de arbeidsgeneesheer. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op externe deskundigen.

Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, ondertekend door de veiligheidsadviseur, de leden van het comité voor preventie en bescherming en door de arbeidsgeneesheer.

Bij ontstentenis van een Comité voor preventie en bescherming, wordt de taak overgenomen door de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het personeel geraadpleegd en wordt een kopie van het verslag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

De preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer wordt aangeduid als vertrouwenspersoon, belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers van stress.

Les entreprises qui violent ces dispositions peuvent être appelées devant la commission paritaire pour se justifier.

Les CPPT évalueront la mise en application dans leur entreprise des mesures de prévention proposées dans la publication du Centre de formation du Nettoyage : « Les sources de stress dans le secteur du nettoyage : un manuel pour l'action ». Ce manuel reprend un inventaire des sources de stress et une « check-list » de mesures de prévention en 15 rubriques (pages 81 à 88).

Chaque année, le CPPT évalue la pertinence, pour les travailleurs de l'unité technique d'exploitation, des facteurs de stress, et la mise en œuvre effective des mesures de prévention correspondantes, pour 3 de ces rubriques au choix (la 1<sup>ère</sup> rubrique « Le sentiment d'insécurité au travail » étant plus longue, compte pour 2).

Art. 27. - Le harcèlement moral au travail peut être défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail et des écrits unilatéraux, ayant pour but ou de nature à porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, à mettre en péril son travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de harcèlement moral.

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage prendront dès à présent les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail. Chacun veille également à ce que les travailleurs qui sont victimes de harcèlement moral au travail

Bedrijven die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen."

De CPBW zullen de toepassing in hun onderneming evalueren van de voorgestelde preventiemaatregelen in de publicatie van het Opleidingscentrum van de schoonmaak: "De oorzaken van stress in de sector : een handboek voor actie". Dit handboek bevat een inventaris van de oorzaken van stress en de preventiemaatregelen en een "checklist" van de preventiemaatregelen in 15 rubrieken (pagina's 81 töt 88).

Elk jaar, evalueert het CPBW, voor de werknemers van de technische bedrijfseenheid, de toepasselijkheid van de stressfactoren, en de effectieve inwerkingstelling van de overeenkomstige preventiemaatregelen door keuze van 3 van deze rubrieken (rubriek 1 "Het gevoel van onveiligheid op het werk" dat langer is, telt voor 2).

Art. 27. - Pesterijen op het werk kan gedefinieerd worden als elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, werkorganisatievormen en eenzijdige geschriften en dat töt doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake pesterijen.

Zonder afbreuk aan aile wetgeving terzake, nemen de schoonmaakondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesterijen op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die het slachtoffer zijn

reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié et que des solutions soient cherchées.

Le conseiller en prévention ou le médecin de travail peut être désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis.

### **Sous-traitance**

**Art. 28.** - Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre afin d'éviter le recours à la sous-traitance en conformité avec la convention de partenariat du 27 janvier 2003 ; dès lors priorité sera donnée aux engagements en interne et à l'extension des horaires des travailleurs à temps partiel.

Les employeurs s'engagent à ne faire appel de manière temporaire à la sous-traitance qu'en cas de

- > problèmes qui surgissent à l'exécution de certaines fonctions
- > s'il ne peut être satisfait à la commande au moyen du propre personnel
- > capacité de production interne insuffisante temporaire
- > absence ou insuffisance de la spécialisation nécessaire au sein de l'entreprise

En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés par des sous-traitants.

Les employeurs s'engagent, pour des travaux de nettoyage correspondants au champ de compétence de la CP 121, à ne faire appel qu'à des sous-traitants ressortissant à la CP 121.

En cas de chômage pour des raisons économiques, les employeurs ne

van pesterijen op het werk dadelijk een gepaste psychologische steun geniet et dat oplossingen worden gezocht.

De preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer kan aangeduid worden als vertrouwenspersoon, belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers.

### **Onderaanneming**

**Art. 28.** - Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe ailes in het werk te stellen om het beroep doen op onderaanneming te vermijden; bijgevolg zal prioriteit worden verleend aan interne aanwervingen en aan de uitbreiding van de uurroosters van deeltijdse werknemers.

De werkgevers verbinden zich ertoe slechts tijdelijk beroep te doen op onderaanneming in geval van

- > problemen die zich voordoen bij de invulling van bepaalde functies
- > indien aan de invulling van de behoefte niet voldaan kan worden met eigen personeel
- > tijdelijke onvoldoende interne capaciteit
- > niet of onvoldoende nodige specialisatie aanwezig in de onderneming

In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders vervangen worden door onderaannemers.

De werkgevers verbinden zich ertoe, voor schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan het toepassingsgebied van het PC 121, uitsluitend beroep te doen op onderaannemers die behoren töt het PC 121.

In geval van economische werkloosheid, mogen de werkgevers geen beroep

peuvent recourir à la sous-traitance pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier.

La décision de recourir à la sous-traitance relevant exclusivement de l'entreprise, elle est toutefois communiquée au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut au secrétaire régional syndical compétent.

A cette fin, l'employeur établit mensuellement un rapport écrit relatif à l'appel à la sous-traitance reprenant les données suivantes :

- > nom et adresse du sous-traitant
- > numéro d'entreprise du sous-traitant
- > numéro d'enregistrement du sous-traitant
- > numéro d'ONSS du sous-traitant, avec mention du préfixe
  
- > nom et adresse du chantier sur lequel il y a ou il y a eu de la sous-traitance
- > justification de la décision de recourir à la sous-traitance

Un exemple type de ce rapport écrit est annexé à la présente convention collective de travail.

Une copie de ces rapports mensuels est adressée par l'employeur au Fonds social pour les entreprises de nettoyage. Le FSEND enverra trimestriellement une lettre aux entreprises n'ayant pas rentré un rapport afin de confirmer le constat du fait qu'il n'y a pas eu de recours à la sous-traitance.

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur la législation relative à la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en cas de sous-traitance et sur la législation relative au bien être au travail.

doen op onderaanneming voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf.

Alhoewel de beslissing om beroep te doen op onderaanneming uitsluitend toekomt aan de onderneming, wordt zij evenwel meegedeeld aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Daartoe stelt de werkgever maandelijks een schriftelijk verslag op betreffende de onderaanneming dat volgende gegevens bevat:

- > naam en adres van de onderaannemer
- > ondernemingsnummer van de onderaannemer
- > registratienummer van de onderaannemer
- > RSZ nummer van de onderaannemer, met opgave van het voorzetsel
- > naam en adres van de werf waarvoor beroep wordt of werd gedaan op onderaanneming
- > rechtvaardiging van de beslissing om beroep te doen op onderaanneming

Een type voorbeeld van dit schriftelijk verslag is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ene kopie van deze maandelijks verslagen wordt door de werkgever aan het Sociaal fonds voor de Schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven worden verzonden. Het SFSOO zal trimestrieel een brief versturen aan de ondernemingen die geen verslag instuurden met het oog op de vaststelling van het feit dat er geen beroep werd gedaan op onderaanneming.

De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden in geval van onderaanneming en op de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

Les entreprises de nettoyage qui font appel à la sous-traitance, s'engagent à prévoir dans les contrats qui les lient aux sous-traitants, que les preuves des déclarations DIMONA ou LIMOSA des travailleurs, peuvent être demandés à tout moment.

En cas de litige, la partie la plus diligente soumettra le problème à la commission paritaire.

### **Intérimaires**

**Art. 29.** - Les entreprises de nettoyage s'engagent à appliquer strictement la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et la convention collective de travail n° 36 du Conseil National du Travail du 27 novembre 1981, portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que la convention collective de travail n° 58, conclue au sein du Conseil National du Travail du 7 juillet 1994, remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990, relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire.

Les partenaires sociaux rappellent :

- > Qu'un utilisateur peut faire appel aux intérimaires dans trois cas :
  1. pour pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ;
  2. pour répondre à un surcroît temporaire de travail ;
  3. pour assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.
  
- > Qu'on entend par remplacement d'un travailleur permanent :
  1. le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;

De schoonmaakbedrijven die beroep doen op onderaannemers, verplichten zich ertoe in hun kaderovereenkomst te voorzien dat de bewijzen van de DIMONA of LIMOSA aangifte van de werknemers op elk moment kunnen opgevraagd worden.

In geval van geschil, zal de meest gereede partij het probleem voorleggen aan het paritair comité.

### **Uitzendarbeid**

**Art. 29.** - De schoonmaakondernemingen verbinden zich er toe om de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 36 van 27 november 1981, houdende conservatieve maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, strikt na te leven, evenals de collectieve arbeidsovereenkomst nr 58, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 7 juli 1994, tót vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 47 van 18 december 1990, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid.

De sociale partners brengen in herinnering:

- > Dat een gebruiker op uitzendkrachten beroep kan doen in drie gevallen:
  1. om in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
  2. om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
  3. om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.
  
- > Dat onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:
  1. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte

2. le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin ;
  3. le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel ;
  4. le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.
- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.
  - > Qu'une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out ou en cas de refus ou d'absence d'un accord.
  - > Que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.
  - > Que l'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur que si ce dernier s'engage à respecter l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, qui sont applicables au lieu du travail.
- weersomstandigheden;
2. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;
  3. de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;
  4. de tijdelijke vervanging van een werknemer in het kader van een loopbaanonderbreking, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten
- Dat in geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tót dezelfde beroepscategorie te behoren.
  - Dat het uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker mag tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out of bij weigering of bij gebrek aan een akkoord.
  - Dat het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.
  - Dat het uitzendbureau een uitzendkracht slechts mag ter beschikking stellen van een gebruiker indien deze laatste zich verbindt de toepassing te eerbiedigen van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

#### Remplacement d'un travailleur permanent

- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat

#### Vervanging van een vaste werknemer

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens

de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.

- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail

- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et que des prolongations d'une durée totale de six mois sont possibles.

Que ce remplacement n'est pas soumis à des conditions ou modalités

arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is; Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is;

Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat verlengingen met een totale duur van maximum zes maanden mogelijk zijn. Dat deze vervanging niet onderworpen is aan bepaalde voorwaarden of

déterminées, mais que la prolongation d'une durée totale maximale de six mois n'est possible qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ;

- Qu'à défaut de délégation syndicale, les remplacements et prolongations ne seront autorisées que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

#### Surcroît temporaire de travail

- > Qu'en cas de surcroît temporaire de travail, le travail temporaire par le biais du travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.
- > Que l'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté. Que la demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil et elle est chaque fois renouvelable.

Que l'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

- > Qu'à défaut de délégation syndicale, le recours au travail temporaire par

modalités, mais que la prolongation d'une durée totale maximale de six mois n'est possible qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ;

- Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de vervangingen en de verlengingen maar kunnen gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

#### Tijdelijke vermeerdering van werk

- > Dat bij tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid toegelaten is met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.
- > Dat de gebruiker in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers moet vermelden evenals de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. Dat de aanvraag een periode van meer dan één kalendermaand mag bestrijken en dat ze telkens hernieuwbaar is. Dat de toestemming van de vakbondsafvaardiging zowel betrekking heeft op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

- > Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging alleen een beroep op

le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois pouvant être prolongée d'une durée de six mois que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

**Art. 30.** - Dans l'information trimestrielle à remettre au conseil d'entreprise / délégation syndicale, un rapport sera fait sur la présence d'intérimaires dans l'entreprise. Les résultats de ce rapport feront l'objet de discussions dans le cadre des dispositions légales sur l'intérim.

**Art. 31.** - Les employeurs ne peuvent recourir à du personnel intérimaire pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier qu'en respectant la législation susmentionnée.

### ***Chômagetemporaire***

**Art. 32.** - En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés, dans la même fonction et dans la même zone, par des sous-traitants, ni par des intérimaires, ni par des étudiants.

Recommandation : Pour autant que les services de chômage l'autorisent, il est recommandé aux employeurs de considérer une température inférieure ou égale à 0°, comme justifiant le chômage pour intempéries du personnel, laveurs de vitres et nettoyeurs de façades.

### ***Durée de la convention***

**Art. 33.** - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet

tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, zal kunnen worden gedaan, voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

**Art. 30.** - In de driemaandelijke informatie welke aan de ondernemingsraad / syndicale afvaardiging wordt verstrekt, zal verslag worden uitgebracht over de aanwezigheid van interimarissen in het bedrijf. De resultaten van dit verslag zullen besproken worden in het licht van wettelijke bepalingen betreffende interim-arbeid.

**Art. 31.** - De werkgevers mogen maar beroep doen op interim-arbeid voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf, met inachtneming van bovenstaande wetgeving.

### ***Tijdelijkewerkloosheid***

**Art. 32.** - In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders in dezelfde functie en in dezelfde zone, vervangen worden door onderaannemers, noch door uitzendkrachten, noch door studenten.

Aanbeveling : In zoverre de werkloosheidsdiensten het toestaan, wordt de werkgevers aangeraden, temperaturen beneden of gelijk aan 0°, als gerechtvaardigd te beschouwen voor werkloosheid wegens weersomstandigheden, voor ruitenwassers en gevelreinigers.

### ***Duur van de overeenkomst***

**Art. 33.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli

2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 2011. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elle remplace celle du 19 juin 2003 ainsi que celles qui la modifient, concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 septembre 2004.

2009 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, die niet eerder mag ingaan dan op 1 april 2011. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak.

Zij vervangt deze van 19 juni 2003 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2004.

Rapport mensuel du mois de.....relative à l'appel à la sous-traitance

Annexe

Nom de l'entreprise .....

Adresse .....

N° ONSS + préfixe ..... N°BCE .....

Raisons de justification

- a. Problèmes qui surgissent à l'exécution de certaines fonctions
- b. Il ne peut être satisfait à la commande au moyen du propre personnel
- c. Capacité de production interne insuffisante temporaire
- d. Absence ou insuffisance de la spécialisation nécessaire au sein de l'entreprise

Données relatives aux sous-traitants

Nom et adresse	N°BCE	N° enregistrement	N° ONSS + préfixe	Nom et adresse du chantier	Justification a / b / c / d
..... ..... .....	DDDD.DDn.DDD	DDDDDD	•••/••••••a	..... ..... .....	n
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	••••••	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	•
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	•
..... ..... .....	nnnD.nnn.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	•
..... ..... .....	DDDD.DDD.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	n
..... ..... .....	DDDn.DDD.DDD	DDDDDD	•••/••••••a	..... ..... .....	n

Verslag voor de maand ..... betreffende het beroep op onderaanneming

Bijlage

Naam van de onderneming .....

Adres .....

Nr RSZ + voorzetsel ..... NrKBO .....

**Rechtvaardigingsgrond**

- a. Problemen die zich voordoen bij de invulling van bepaalde functies
- b. Indien aan de invulling van de behoefte niet voldaan kan worden met eigen personeel
- c. Tijdelijke onvoldoende interne capaciteit
- d. Niet of onvoldoende nodige specialisatie aanwezig in de onderneming

**Gegevens betreffende de onderaannemers**

Naam en adres	NrKBO	Registratienummer	Nr RSZ + voorzetsel	Naam en adres van de werf	Reden a/b/c/d
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	D
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	D
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	D
..... ..... .....	DDDD.nnn.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	D
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	D
..... ..... .....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	..... ..... .....	<input type="checkbox"/>