

## ADDENDUM - Compilatie CAO 's 2023 – 2024

Gelieve rekening te houden met volgende wijzigingen:

- **Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 maart 2007, gewijzigd op 28 juni 2023 betreffende de parameters van de verplaatsingstijd categorieën 8 (pagina 124)**  
Art 8 - Onverminderd bovenstaande bepalingen, hebben de werknemers behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, voor de verplaatsing van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1ste werf en de terugkeer van de laatste werf, recht op een mobiliteitsvergoeding van **0,1579 €** per kilometer.
- **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 betreffende vergoedingen voor verplaatsingen (pagina 162)**  
Art. 16 - Met uitsluiting van de forfaitair betaalde ruitenwassers, wordt de verplaatsingstijd van werknemers die zich met een bedrijfswagen verplaatsen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats, vergoed door de mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt **0,1579 €** per km heen en **0,1579 €** per km terug. Voor de eventuele rijders, bedraagt zij **0,0790 €** per kilometer heen en **0,0790 €** per kilometer terug of **0,1579 €** per kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

## ADDENDUM - Compilation CCT 2023 – 2024

Veillez prendre en compte les modifications suivantes:

- **Convention collective de travail du 5 mars 2007, modifiée par convention collective de travail du 28 juin 2023 concernant les paramètres du temps de déplacement catégories 8 (page 125)**  
Art 8 - – Sans préjudice des dispositions prévues ci-dessous, les travailleurs appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions ont, pour le déplacement de l'établissement de l'employeur au 1er chantier et le retour du dernier chantier, droit à une indemnité de mobilité de **0,1579 €** par kilomètre.
- **Convention collective de travail du 29 novembre 2023 relative aux indemnités pour déplacements (page 163)**  
Art. 16 - A l'exception des laveurs de vitres payés au forfait, le temps de déplacement des travailleurs qui se déplacent avec un véhicule d'entreprise du domicile vers le premier chantier et du dernier chantier vers le domicile, est indemnisé par l'indemnité de mobilité. Celle-ci est égale à **0,1579 €** par km aller et **0,1579 €** par km retour. Pour les éventuels convoyeurs, elle s'élève à **0,0790 €** par kilomètre aller et à **0,0790 €** par kilomètre retour ou à **0,1579 €** par kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.

# Schoonmaak- bedrijven

## Compilatie CAO's 2023-2024

Algemene Belgische  
Schoonmaakunie vzw  
Nerviërslaan 117  
bus 67  
1040 Brussel  
T 02 732 13 42  
F 02 735 07 87  
[www.absugbn.be](http://www.absugbn.be)

ABSU

# Entreprises de nettoyage

## Compilation CCT 2023-2024

Union générale belge  
du Nettoyage *asbl*  
Avenue des Nerviens 117  
boîte 67  
1040 Bruxelles  
T 02 732 13 42  
F 02 735 07 87  
[www.absugbn.be](http://www.absugbn.be)

UGBN





# Schoonmaak- bedrijven

Compilatie  
CAO's  
2023-2024

Algemene Belgische  
Schoonmaakunie vzw  
Nerviërslaan 117  
bus 67  
1040 Brussel  
T 02 732 13 42  
F 02 735 07 87  
[www.absugbn.be](http://www.absugbn.be)

# Entreprises de nettoyage

Compilation  
CCT  
2023-2024

Union générale belge  
du Nettoyage *asbl*  
Avenue des Nerviens 117  
boîte 67  
1040 Bruxelles  
T 02 732 13 42  
F 02 735 07 87  
[www.absugbn.be](http://www.absugbn.be)

**ABSU**



**UGBN**

---

# Inhoud

## **Classificatie 20**

- Toepassingsgebied 20
- Classificatie der functies 22
- Duur van de overeenkomst 44

## **Lonen, loontoeslagen en premies 46**

- Toepassingsgebied 46
- Lonen 46
  - Minimumuurlonen 46
  - Stuklonen 48
- Premies en vergoedingen 50
  - Arbeid verricht tussen 22 en 6 uur 50
  - Arbeid verricht op een zon- of feestdag 50
  - Arbeid verricht op zaterdag 50
  - Permanentiepremie 50
  - Premie voor ongezond werk 50
  - Maskerpremie 52
  - Nucleaire premie 52
  - Arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen 52
  - Maaltijden 54
  - Forfaitaire ARAB vergoeding 58
  - Premies en vergoedingen in categorie 9 58
  - Premies en vergoedingen in categorie 8 58
    - Permanentiepremie 58
    - Startpremie 58
    - Maskerpremie 58
    - Nachtpremie 60
- Loontoeslagen 60
  - Loon ploegchefs en brigadiers(ters) 60
- Allerlei 60
  - Vergoeding voor overnachting en voedsel 60
  - Premie voor weersomstandigheden 62
  - Rijbewijs 62
  - Werkkledij 62
  - Digitalisering 64
- Duur van de overeenkomst 64

## **Koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex 66**

- Toepassingsgebied 66
- Opheffingsbepalingen 68
- Duur van de overeenkomst 68

## **Forfaitaire ARAB vergoeding 70**

- Toepassingsgebied 70
- ARAB vergoeding 70
- Duur van de overeenkomst 72

---

# Sommaire

## **Classification 21**

- Champ d'application 21
- Classification des fonctions 23
- Durée de la convention 45

## **Salaires, sursalaires et primes 47**

- Champ d'application 47
- Salaires 47
  - Salaires horaires minima 47
  - Salaire à la pièce 49
- Primes et indemnités 51
  - Travail effectué entre 22 heures et 6 heures 51
  - Travail effectué un dimanche ou jour férié 51
  - Travail effectué le samedi 51
  - Prime de permanence 51
  - Prime d'insalubrité 51
  - Prime pour port de masque 53
  - Prime nucléaire 53
  - Travail en équipes successives et alternatives 53
- Repas 55
- Indemnité RGPT forfaitaire 59
- Primes et indemnités en catégorie 9 59
- Primes et indemnités en catégorie 8 59
  - Prime de permanence 59
  - Prime de démarrage 59
  - Prime de masque 59
  - Prime de nuit 61
- Sursalaires 61
  - Salaire chefs d'équipe et brigadiers(ères) 61
- Divers 61
  - Indemnité de logement et de nourriture 61
  - Prime intempéries 63
  - Permis de conduire 63
  - Vêtements de travail 63
  - Digitalisation 65
- Durée de la convention 65

## **Liaison des salaires à l'indice santé lissé 67**

- Champ d'application 67
- Dispositions abrogatoires 69
- Durée de la convention 69

## **Indemnité RGPT forfaitaire 71**

- Champ d'application 71
- Indemnité RGPT 71
- Durée de la convention 73

**Arbeidsduur · Overuren · Arbeidsorganisatie 74**

Toepassingsgebied	74
Arbeidsduur	76
Berekening van de overuren	76
Algemeen stelsel	76
Overbruggingsuren voor de afvalactiviteit	78
Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters	80
Minimumprestatie – klassieke schoonmaak	82
Flexibiliteit	82
Aanplakking van variabele werkroosters	82
Variabiliteitsmarge	84
Extra verlof	86
Anciënniteitsverlof	86
Toeristische centra	88
Werklast	88
Organisatie van opeenvolgende werven	92
Veiligheid	92
Niet-discriminatie	94
Welzijn	94
Onderaanneming	98
Uitzendarbeid	102
Tijdelijke werkloosheid	106
Mutatie van werf	108
Werkorganisatie, work-life balance	108
Duur van de overeenkomst	108

**Arbeidsduur categorieën 3.A, 3.C en 3.D 114****Arbeidsduur categorie 8 116****Parameters van de verplaatsingstijd categorieën 8 118**

Toepassingsgebied	118
Definities en begripsbepalingen	120
Parameters	120
Slotbepalingen	128

**Dagvergoeding en «slaapuren» categorieën 8 130**

Toepassingsgebied	130
Dagvergoeding	130
Slaapuren	132
Slotbepalingen	132

**Invoering van nachtarbeid 136**

Toepassingsgebied	136
Draagwijdte	136
Voorafgaande informatie	136
Toepassingsmodaliteiten	138
Weerslag op de werkgelegenheid	140
Onderhandelingsniveau	140
Duur van de overeenkomst	140

**Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming 142**

Toepassingsgebied	142
-------------------	-----

**Durée du travail · Heures supplémentaires · Organisation du travail 75**

Champ d'application	75
Durée du travail	77
Calcul des heures supplémentaires	77
Régime général	77
Heures de transition pour le domaine des déchets	79
Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires	81
Prestation minimale – nettoyage classique	83
Flexibilité	83
Affichage des horaires variables	83
Marge de variabilité	85
Congés supplémentaires	87
Congé d'ancienneté	87
Complexes touristiques	89
Charge de travail	89
Organisation de chantiers successifs	93
Sécurité	93
Non-discrimination	95
Bien-être	95
Sous-traitance	99
Intérimaires	103
Chômage temporaire	107
Mutation de chantier	109
Organisation du travail, équilibre travail - vie privée	109
Durée de la convention	109

**Durée du travail catégories 3.A, 3.C et 3.D 115****Durée du travail catégorie 8 117****Paramètres du temps de déplacement catégories 8 119**

Champ d'application	119
Définitions et concepts	121
Paramètres	121
Dispositions finales	129

**Indemnité journalière et «heures de sommeil» catégories 8 131**

Champ d'application	131
Indemnité journalière	131
Heures de sommeil	133
Dispositions finales	133

**Introduction du travail de nuit 137**

Champ d'application	137
Portée	137
Information préalable	137
Modalités d'application	139
Effet sur l'emploi	141
Niveau de la négociation	141
Durée de la convention	141

**Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises 143**

Champ d'application	143
---------------------	-----



Draagwijdte	142
Voorafgaande informatie	142
Toepassingsmodaliteiten	144
Weerslag op de werkgelegenheid	144
Onderhandelingsniveau	144
Duur van de overeenkomst	146

## **Feestdagen die samenvallen met en gewone dag van inactiviteit 148**

## **Kort verzuim en verlof wegens bijzondere gebeurtenissen 150**

## **Afwezigheden om familiale redenen 152**

## **Vergoedingen voor verplaatsingen 156**

Toepassingsgebied	156
Traject woonplaats - arbeidsplaats – vervoerkosten	156
Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer	156
Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer	156
Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer	156
De tussenkomst bij andere vervoersbewijzen dan abonnementen	156
Gebruik van eigen vervoermiddel	158
Verplaatsing per fiets	158
Verplaatsing woonplaats - werkplaats in geval van meerdere werven	158
Terugbetalingstijdstip	158
Modaliteiten van terugbetaling	158
Vervoer dat geheel wordt ingericht door de werkgever	160
Kosten bij verplaatsing van de ene werf naar de andere	160
Terugbetaling van parkingkosten	160
Verplaatsingstijd – mobiliteitsvergoeding	160
Vergoeding van de nodige tijd om zich van de ene naar de andere werf te verplaatsen	162
Eindbepalingen	164

## **Personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhouds contract 168**

## **Tijdskrediet 192**

Inleiding	192
Toepassingsgebied	192
Recht op tijdskrediet	192
Tijdskrediet met motief – voltijds en deeltijds	192
Recht op 1/5 loopbaanvermindering vanaf de leeftijd van 50 jaar	194
Landingsbanen	194
Organisatieregels	194
Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5 voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen	196
Vervanging	196
Algemene bepalingen	196
Duur van de overeenkomst	196

Portée	143
Information préalable	143
Modalités d'application	145
Effet sur l'emploi	145
Niveau de la négociation	145
Durée de la convention	147

### **Jours fériés coïncidant avec un jour habituel d'inactivité 149**

### **Petits chômages et congés à l'occasion d'événements particuliers 151**

### **Absences pour raisons familiales 153**

### **Indemnisations pour déplacements 157**

Champ d'application	157
Trajet domicile - lieu de travail – frais de transport	157
Transports en commun publics par chemin de fer	157
Transports en commun publics autres que les chemins de fer	157
Transports en commun publics combinés	157
L'intervention en cas d'autres titres de transport que les abonnements	157
Déplacement par moyens propres	159
Déplacement par vélo	159
Déplacement domicile - lieu de travail en cas de plusieurs chantiers	159
Époque de remboursement	159
Modalités de remboursement	159
Transport totalement organisé par l'employeur	161
Coûts en cas de déplacement d'un chantier à l'autre	161
Remboursement des frais de parking	161
Temps de déplacement – indemnité de mobilité	161
Indemnisation du temps de déplacement d'un chantier à un autre	163
Dispositions finales	165

### **Reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien 169**

### **Crédit-temps 193**

Préambule	193
Champ d'application	193
Droit au crédit-temps	193
Crédit-temps avec motif – temps plein et mi-temps	193
Droit à une diminution de carrière de 1/5 à partir de l'âge de 50 ans	195
Emploi de fin de carrière	195
Règles d'organisation	195
Règles d'organisation pour le droit à une diminution de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés dans un travail par équipe ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus	197
Remplacement	197
Dispositions générales	197
Durée de la convention	197

**Statuut van de syndicale afvaardigingen 198**

- Toepassingsgebied 198
- Samenstelling van de afvaardiging 198
- Aanduiding van de afgevaardigden 202
- Statuut van de syndicale afgevaardigden 204
- Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging 208
- Werking van de syndicale afvaardiging 208
- Conflictbeheersing 210
- Duur van de overeenkomst 212

**Werfbezoeken 214**

- Inleiding 214
- Toepassingsgebied 214
  - Deelname aan structurele werfbezoeken 214
  - Procedure 216

**Syndicale vorming 222**

- Inleiding 222
- Toepassingsgebied 222
- In aanmerking komende opleidingen 222
- Begunstigden en vormingsquota per begunstigde 224
- Betaling van het loon 224
- Procedure voor de syndicale organisaties 226
- Procedure voor de schoonmaakonderneming 226
- Duur van de overeenkomst 226

**Aanvullende voordelen ten laste van het SFSOO 234**

- Eindejaarspremie 236
- Bijkomende werkloosheidsvergoeding 240
- Bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval 242
- Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte 242
- Bijkomende vergoeding in geval van preventieve verwijdering van de werf van zwangere vrouwen 244
- Bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen 244
- Bijkomende uitkering als aanvulling op het loon in het kader van een landingsbaan 248
- Syndicale premie 250
- Kinderopvangtoeslag 252
- Eindbepalingen 252

**SWT 62 jaar,****40 jaar loopbaan – man,****38 jaar loopbaan – vrouw in 2022,****39 jaar loopbaan – vrouw in 2023 254**

- Inleiding 254
- Toepassingsgebied 254
- Doelstelling 256
- Financiering 256
- Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding 258
- Compenserende aanwerving 260
- Bijzondere werkgeversbijdragen 260
- Geldigheid 260

**Statut des délégations syndicales 199**

- Champ d'application 199
- Composition de la délégation 199
- Désignation des délégués 203
- Statut des délégués syndicaux 205
- Compétences de la délégation syndicale 209
- Fonctionnement de la délégation syndicale 209
- Maîtrise des conflits 211
- Durée de la convention 213

**Visites de chantiers 215**

- Préambule 215
- Champ d'application 215
  - Participation à des visites structurelles de chantiers 215
  - Procédure 217

**Formation syndicale 223**

- Préambule 223
- Champ d'application 223
- Cours considérés 223
- Bénéficiaires et quota de formation par bénéficiaire 225
- Paiement du salaire 225
- Procédure pour les organisations syndicales 227
- Procédure pour l'entreprise de nettoyage 227
- Durée de la convention 227

**Avantages complémentaires à charge du FSEND 235**

- Prime de fin d'année 237
- Indemnité complémentaire de chômage 241
- Indemnités complémentaires d'accident de travail 243
- Indemnités complémentaires de maladie de longue durée 243
- Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif de chantier des femmes enceintes 245
- Indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques 245
- Indemnité complémentaire au salaire dans le cadre d'une diminution des emplois de fin de carrière 249
- Prime syndicale 251
- Complément de garde d'enfants 253
- Dispositions finales 253

**RCC 62 ans,  
40 ans de carrière – homme,  
38 ans de carrière – femme en 2022,  
39 ans de carrière – femme en 2023 255**

- Préambule 255
- Champ d'application 255
- Objectif 257
- Financement 257
- Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle 259
- Embauche compensatoire 261
- Cotisations patronales spéciales 261
- Durée 261

**SWT 60 jaar, 33 jaar van beroepsloopbaan – zwaar beroep,  
20 jaar van nachtarbeid 262**

Inleiding	262
Toepassingsgebied	262
Doelstelling	264
Financiering	264
Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding	268
Compenserende aanwerving	268
Bijzondere werkgeversbijdragen	270
Geldigheid	270

**SWT 60 jaar, 35 jaar van beroepsloopbaan – zwaar beroep 272**

Inleiding	272
Toepassingsgebied	272
Doelstelling	274
Financiering	274
Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding	278
Compenserende aanwerving	278
Bijzondere werkgeversbijdragen	280
Geldigheid	280

**SWT 60 jaar, 40 jaar van lange beroepsloopbaan 282**

Inleiding	282
Toepassingsgebied	282
Doelstelling	282
Financiering	284
Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding	286
Compenserende aanwerving	288
Bijzondere werkgeversbijdragen	288
Geldigheid	288

**SWT 58 jaar, 35 jaar van beroepsloopbaan –  
medische redenen 290**

Inleiding	290
Toepassingsgebied	290
Doelstelling	292
Financiering	292
Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding	294
Compenserende aanwerving	296
Bijzondere werkgeversbijdragen	296
Geldigheid	296

**Vrijstelling van de beschikbaarheidsverplichting voor oudere  
werknemers – in 2023-2024 298****Vrijstelling van de beschikbaarheidsverplichting voor oudere  
werknemers – in 2025-2026 300****Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen  
voor oudere werklozen 302**

Inleiding	302
Toepassingsgebied	302
Financiering	304

**RCC 60 ans, 33 ans de carrière professionnelle – métier lourd,  
20 ans de travail de nuit 263**

Préambule	263
Champ d'application	263
Objectif	265
Financement	265
Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle	269
Embauche compensatoire	269
Cotisations patronales spéciales	271
Durée	271

**RCC 60 ans, 35 ans de carrière professionnelle – métier lourd 273**

Préambule	273
Champ d'application	273
Objectif	275
Financement	275
Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle	279
Embauche compensatoire	279
Cotisations patronales spéciales	281
Durée	281

**RCC 60 ans, 40 ans de carrière professionnelle longue 283**

Préambule	283
Champ d'application	283
Objectif	283
Financement	285
Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle	287
Embauche compensatoire	289
Cotisations patronales spéciales	289
Durée	289

**RCC 58 ans, 35 ans de carrière professionnelle –  
raisons médicales 291**

Préambule	291
Champ d'application	291
Objectif	293
Financement	293
Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle	295
Embauche compensatoire	297
Cotisations patronales spéciales	297
Durée	297

**Dispense de l'obligation de disponibilité pour travailleurs âgés –  
en 2023-2024 299****Dispense de l'obligation de disponibilité pour travailleurs âgés –  
en 2025-2026 301****Supplément spécial aux indemnités de chômage  
des chômeurs âgés 303**

Préambule	303
Champ d'application	303
Financement	305

Bedrag van de speciale toeslag, geen cumul, eventuele afhouding	304
Duur van de overeenkomst	306

## **Onthaal en aanpassing van de werknemers in de onderneming 308**

### **Vorming van risicogroepen 312**

Inleiding	312
Toepassingsgebied	312
Omschrijving	314
Financiering	314
Vaststelling van het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent	316
Geldigheid	318

### **Opleidingsrecht en opleidingsplan 320**

Inleiding	320
Toepassingsgebied	320
Individueel opleidingsrecht	320
Opleidingsplannen	322
Duur van de overeenkomst	322

### **Kaderprotocol voor digitalisering 324**

Toepassingsgebied	324
Inleidende bepalingen	324
Vergoeding (enkel voor de toepassing op de privésmartphone van een werknemer)	326
Bescherming van de privacy van werknemers in het kader van elektronische aanwezigheidsregistratie	326
Deconnectie	328
Duur van de overeenkomst	330

### **Outplacementbegeleiding voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen 332**

Inleiding	332
Toepassingsgebied	332
De dienstverlener	334
Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar en die niet genieten van de regelingen van outplacement voorzien in de hoofdstukken IV en V van deze CAO	334
Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding	336
Aanvraagprocedure	336
Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken	338
Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding	338
Aanvraagprocedure	340
Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte ervan	342
Aanvraagprocedure	343

---

Montant du supplément spécial, non-cumul, retenue éventuelle	305
Durée de la convention	307

## **Accueil et adaptation des travailleurs dans l'entreprise 309**

### **Formation des groupes à risque 313**

Préambule	313
Champ d'application	313
Définition	315
Financement	315
Détermination du nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent temps plein	317
Durée	319

### **Droit à la formation et au plan de formation 321**

Préambule	321
Champ d'application	321
Droit individuel à la formation	321
Plan de formation	323
Durée de la convention	323

### **Protocole cadre pour la digitalisation 325**

Champ d'application	325
Dispositions introductives	325
Compensation (uniquement pour l'application sur le smartphone privé du travailleur)	327
Protection de la vie privée des travailleurs dans le cadre de l'enregistrement électronique des présences	327
Déconnexion	329
Durée de la convention	331

### **Reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés 333**

Préambule	333
Champ d'application	333
Le prestataire de services	335
Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans et qui ne bénéficient pas des régimes de reclassement professionnel prévus dans les chapitres IV et V de cette CCT	335
Durée et contenu de l'aide au reclassement	337
Procédure de demande	337
Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines	339
Durée et contenu de l'aide au reclassement	339
Procédure de demande	341
Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir	343
Procédure de demande	343



Regeling van outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht 344

    Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding 344

    Aanvraagprocedure 344

Algemene bepalingen 346

Duur van de overeenkomst 348

## **Fonds 2<sup>de</sup> pensioenpijler 350**

### **Pensioenreglement 350**

Definities en begripsbepalingen 352

Type van de pensioentoezegging 356

Aansluitingsvoorwaarden 356

Bijdragen 358

Pensioeninstelling en verandering van pensioeninstelling 358

Verplichtingen van de inrichter 360

Verplichtingen van de aangeslotene en zijn rechthebbende(n) 360

Verzekerde bedragen 360

Uitbetaling van de prestaties 364

Omzetting van kapitalen in renten 368

Schatting ontbrekende loongegevens 370

Verworven reserves en prestaties – rechten van de aangeslotene op

    zijn reserves en wettelijke rendementsgarantie 370

    Rechten van de aangeslotene op zijn reserves 370

    Wettelijke rendementsgarantie 372

Uittreding – Pensionering of vervroegde uitkering – Opheffing van het sectoraal pensioenstelsel 372

    Procedure bij uittreding 372

    Vereffening van de individuele rekening in geval van afkoop of overdracht 374

    Vereffening van de individuele rekening in geval van pensionering, vervroegde betaling of in geval van opheffing van het sectoraal pensioenstelsel 376

    Overlijden van de aangeslotene 376

    Bijzonder geval waarin de aangeslotene niet langer tot de categorie «Arbeiders» behoort 376

Werking van de financiering van de pensioentoezegging en de stijving van de individuele rekeningen van de aangeslotenen – Rendement betreffende de pensioentoezegging 378

    Algemene bepaling 378

    De financieringsfondsen 378

    Het collectief pensioenfonds (tak 23) 380

    De vereffening van de fondsen en van het collectief pensioenfonds 382

Toewijzing aan het collectief pensioenfonds – Rendement met betrekking tot de pensioentoezegging 384

    Beheer in tak 23 – Verdeling van het rendement van het collectieve pensioenfonds 386

    Beheer in tak 23 – Rendement toegekend aan de individuele rekeningen in het collectief pensioenfonds (tak 23) bij de vereffening van de individuele rekeningen of op het ogenblik van de uittreding 386

Toezichtcomité, transparantieverlag en verklaring inzake de beleggingsbeleggen 388

Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale 345

Durée et contenu de l'aide au reclassement 345

Procédure de demande 345

Dispositions générales 347

Durée de la convention 349

## **Fonds 2<sup>e</sup> pilier de pension 351**

**Règlement de pension 351**

Définitions et concepts 353

Type d'engagement de pension 357

Conditions d'affiliation 357

Cotisations 359

Organisme de pension et changement d'organisme de pension 359

Obligations de l'organisateur 361

Obligations de l'affilié et de ses ayants-droit 361

Montants assurés 361

Versement des prestations 365

Conversion de capitaux en rentes 369

Estimation de données salariales manquantes 371

Réserves et prestations acquises – droits de l'affilié sur ses réserves et garantie de rendement légale 371

Droits de l'affilié sur ses réserves 371

Garantie de rendement légale 373

Sortie – Mise à la retraite ou paiement anticipé – Abrogation du régime de pension sectoriel 373

Procédure en cas de sortie 373

Liquidation du compte individuel en cas de rachat ou de transfert 375

Liquidation du compte individuel en cas de mise à la retraite, de paiement anticipé ou en cas d'abrogation du régime de pension sectoriel 377

Décès de l'affilié après sa sortie 377

Cas particulier où l'affilié n'appartient plus à la catégorie «Ouvriers» 377

Fonctionnement du financement de l'engagement de pension et de l'alimentation des comptes individuels des affiliés – Rendement afférent à l'engagement de pension 379

Disposition générale 379

Les fonds de financement 379

Le fonds collectif de retraite (branche 23) 381

La liquidation des fonds de financement et du fonds collectif de retraite 383

Dotation au fonds collectif de retraite – Rendement afférent à l'engagement de pension 385

Gestion en branche 23 – Répartition du rendement du fonds collectif de retraite 387

Gestion en branche 23 – Rendement alloué aux comptes individuels dans le fonds collectif de retraite (branche 23) lors de la liquidation des comptes individuels ou en cas de sortie 387

Comité de surveillance, rapport de transparence et déclaration relative à la politique de placement 389

Reserves afkomstig uit een vroegere tewerkstelling	390
Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen	390
De pensioenfiche	390
Bescherming van de persoonlijke levenssfeer	392
Aanvang en overgangsbepalingen	392
Aanvang	392
Overgangsbepalingen	392
Wijziging en opheffing van het pensioenstelsel	394

**Protocol van collective arbeidsovereenkomst  
van 29 november 2023 396**

Koopkracht	396
Andere maatregelen	398
Algemene bepalingen	408
Slotbepalingen	408

**ABSU Leden – 31 december 2023 412**

**ABSU Kandidaat leden – 31 december 2023 426**

---

Réserves provenant d'un emploi antérieur	391
Information annuelle aux affiliés	391
La fiche de pension	391
Protection de la vie privée	393
Prise d'effet et dispositions transitoires	393
Prise d'effet	393
Dispositions transitoire	393
Modification et abrogation du régime de pension	395

**Protocole de convention collective de travail  
du 29 novembre 2023 397**

Pouvoir d'achat	397
Autres mesures	399
Dispositions générales	409
Dispositions finales	409

**UGBN Membres – 31 décembre 2023 412**

**UGBN Candidats membres – 31 décembre 2023 426**



**Compilatie**  
**CAO's**  
2023-2024

**Compilation**  
**CCT**  
2023-2024



## Classificatie

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009

betreffende de classificatie

- geregistreerd op 5 oktober 2009 onder het nummer 94699/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2010, *B.S.* 6 juli 2010
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2012, geregistreerd op 2 januari 2013 onder het nummer 112617/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 juli 2013, *B.S.* 11 september 2013
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 4 april 2014 onder het nummer 120653/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 april 2015, *B.S.* 20 mei 2015
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017, geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140558/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2018, *B.S.* 22 februari 2018
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019, geregistreerd op 25 november 2019 onder het nummer 155559/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit 6 maart 2020, *B.S.* 13 maart 2020
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2020, geregistreerd op 12 november 2020 onder het nummer 161891/CO/121, algemeen verbindend verklaard op 31 maart 2021, *B.S.* 3 mei 2021
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023, geregistreerd op 27 juli 2023 onder het nummer 181172/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 november 2023, *B.S.* 7 december 2023

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, KMO en anderen.

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

Deze CAO is eveneens van toepassing op alle 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.

---

## Classification

### **Convention collective de travail du 11 juin 2009**

relative à la classification

- enregistrée le 5 octobre 2009 sous le numéro 94699/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2010, *M.B.* 6 juillet 2010
- modifiée par convention collective de travail du 7 décembre 2012, enregistrée le 2 janvier 2013 sous le numéro 112617/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 juillet 2013, *M.B.* 11 septembre 2013
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014, enregistrée le 4 avril 2014 sous le numéro 120653/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015, *M.B.* 20 mai 2015
- modifiée par convention collective de travail du 20 juin 2017, enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140558/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2018, *M.B.* 22 février 2018
- modifiée par convention collective de travail du 25 octobre 2019, enregistrée le 25 novembre 2019 sous le numéro 155559/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 2020, *M.B.* 13 mars 2020
- modifiée par convention collective de travail du 28 septembre 2020, enregistrée le 12 novembre 2020 sous le numéro 16189/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mars 2021, *M.B.* 3 mai 2021
- modifiée par convention collective de travail du 28 juin 2023, enregistrée le 27 juillet 2023 sous le numéro 181172/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 novembre 2023, *M.B.* 7 décembre 2023

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

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

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, PME et autres.

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

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.



## **Hoofdstuk II      Classificatie der functies**

Art. 2

De classificatie der functies wordt als volgt vastgesteld:

### **Categorie 1.A      Gewone schoonmaak**

Personeel belast met de schoonmaak van kantoren, laboratoria, scholen, winkels, privéwoningen, schouwburgen, administratieve kantoren (inclusief wachtzalen, inschrijvingsloketten en gangen die deel uitmaken van deze administratieve zones) van algemene, gespecialiseerde en psychiatrische ziekenhuizen en van psychiatrische verzorgingshuizen, enz.

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 tot de categorie 5).

De operatoren van schrobzuigautomaten behoren tot de categorie 1.A gewone schoonmaak, niettemin kan de arbeidsplaats eventueel aanleiding zijn tot toekenning van een andere categorie dan de categorie 1.A.

Personeel belast met het doen van de afwas.

Personeel belast met het schoonmaken van refters in scholen.

Personeel belast met het schoonmaken van keukens waar slechts occasioneel gekookt wordt of waar slechts voedingswaren worden opgewarmd.

Personeel belast met de schoonmaak van parkings.

Personeel belast met de verwijdering en tirage van afval van werven van gewone schoonmaak.

### **Categorie 1.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 ver-  
goed in categorie 1.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.

Personeel belast met de schoonmaak van algemene, gespecialiseerde en psychiatrische ziekenhuizen en van psychiatrische verzorgingstehuizen en van dierenklinieken, met uitzondering van de administratieve lokalen zoals bovenstaand beschreven in de categorie 1.A.

## Chapitre II Classification des fonctions

Art. 2

La classification des fonctions est fixée comme suit:

### Catégorie 1.A Nettoyage habituel

Personnel occupé au nettoyage de bureaux, de laboratoires, d'écoles, de magasins, d'habitations privées, de salles de spectacles, de bureaux administratifs (y compris les salles d'attente, guichets d'inscription et couloirs inclus dans ces zones administratifs) des hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques et des maisons de soins psychiatriques, etc.

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 O 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 1.A nettoyage habituel, néanmoins, le site du travail permet éventuellement l'octroi d'une autre catégorie que la catégorie 1.A.

Personnel occupé à faire la vaisselle.

Personnel occupé à nettoyer des cantines scolaires.

Personnel occupé à nettoyer des cuisines où on ne fait que cuisiner occasionnellement ou on ne fait que réchauffer des aliments.

Personnel occupé à nettoyer des parkings.

Personnel occupé à l'évacuation des déchets et tri sur les chantiers de nettoyage habituel.

### Catégorie 1.B

Personnel occupé au nettoyage d'ateliers, de halls de production et de locaux qui sont humides, de nature poussiéreuse, grasseuse 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 1.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.

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 locaux administratifs tels que décrits plus haut dans la catégorie 1.A.

- 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: geriatrie en V bedden.
 Reiniging van laboratoria die bijzondere kenmerken vertonen, die afwijken van onderwijs- of kantoortoestanden valt onder 1.B.

Bij wijze van voorbeeld vallen onder 1.B: *research-laboratoria voor aids, biologische laboratoria met besmettingsrisico, in tegenstelling tot talenlabo's en labo's sociaal recht die onder 1.A vallen.*

De aangestelden in containerparken maken deel uit van de categorie 1.B. Personeel belast met de schoonmaak van gesloten centra voor illegalen en van centra voor daklozen.

Personeel belast met de schoonmaak van benzinepompen.

Personeel belast met de schoonmaak van keukens waar daadwerkelijk gekookt wordt.

Personeel belast met de schoonmaak van proefdierenverblijven.

Personeel belast met het verwijderen van graffiti.

### **Categorie 1.C**

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

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

- > Uitkuisen van sterfputten: categorie 1.C + premie voor ongezond werk.
- > Reiniging van valse plafonds: categorie 3.B.
- > Reiniging van metalen bekledingen: categorie 3.B indien de werkhogte meer beloopt dan 2 meter en er gebruik dient te worden gemaakt van ladders, stellingen, enz.
- > Ruitenwassen (waarin begrepen het getint glas, glazen schotten en glasdeuren): categorie 4.
- > Nachtarbeid die wordt uitgevoerd tijdens een stroomonderbreking (bij voorbeeld: *van 1 tot 4 uur*). Deze werken worden betaald in categorie 1.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 tot 7,4 uren aan te vullen.
- > Spoedtussenkomen 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 21,7430 € (01.01.2024) gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals de lonen.
- > Verwijdering van afval op de sporen van de pre-metro wordt betaald in categorie 3.B.

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 1.B.

Par exemple, relèvent de 1.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 1.A.*

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

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

Personnel occupé au nettoyage des pompes à essence.

Personnel occupé à nettoyer des cuisines où l'on cuisine réellement.

Personnel occupé à nettoyer des animaleries.

Personnel occupé à l'enlèvement de graffitis.

### **Catégorie 1.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 1.C + prime d'insalubrité.
- > 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 1.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 prévus 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 21,7430 € (01.01.2024) 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.

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

### **Categorie 1.D**

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

### **Categorie 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 gevegd wordt die zwaarder is dan bij categorieën 1.A, 1.B, 1.C en 1.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 overstroming.

### **Categorie 2.B Schoonmaak van spoorwagens, wagons van metro en premetro, bussen en vliegtuigen**

Personeel dat spoorwagens, wagons van metro en premetro, bussen en vliegtuigen schoonmaakt.

### **Categorie 2.C**

Zelfde werk als dat van categorie 2.B, maar wordt buiten uitgevoerd en op de buitenzijden van de wagons, de bussen en de vliegtuigen.

### **Categorie 2.D**

Personeel dat nieuwe voertuigen ontvet, reinigt en ontsmet.

### **Categorie 2.E Personeel voor het ontsmetten**

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

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 1.D**

Personnel occupé au nettoyage des ateliers de montage d'automobiles et des ateliers de carrosserie (voir 1.C ci-dessus), lorsque les travaux de nettoyage s'effectuent pendant la production de l'usine automobile.

### **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 1.A, 1.B, 1.C et 1.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 wagons de métro et de pré-métro, de bus et d'avions**

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

### **Catégorie 2.C**

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

### **Categorie 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 reservoirs, behalve de personen bedoeld onder 3.C, 3.D en 3.E.

### **Categorie 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.

### **Categorie 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.

Chauffeur-lader belast met het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD, 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.

### **Categorie 3.D**

Bestuurder-mecanici, man of vrouw, van voertuigen die vaste of vloeibare afval ophalen en/of vervoeren: de bestuurder-mecanici 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.

### **Categorie 3.E**

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

## **Categorie 4      Geschoolde ruitenwasserij**

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

De kwalificatie wordt verkregen na een opleidingsperiode. Dit zowel binnen- als buitenwerk, vergt het veelvuldig gebruik van een materieel

### **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.

### **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.

Chauffeur-chargeur occupé à la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques PMC, 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.

La qualification s'obtient après une période de formation. Ces travaux, tant extérieurs qu'intérieurs, demandent l'utilisation fréquente d'un matériel



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.  
De ruitenwas waarvoor een hoogtewerker vereist is,  
behoort tot de categorie 4.D.

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 1.A.

OPGELET: verloning in de categorie 1.A voor ruitwassers in opleiding, is uitsluitend mogelijk in het kader van 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 18<sup>de</sup> maand anciënniteit dat van de categorie 4.D.

### **Categorie 5      Vaklui**

De vaklui worden gesteld onder het regime aangenomen door de Paritaire Comités die bevoegd zijn voor de bedrijfstakken waaronder hun beroep valt, of in voorkomend geval de bedrijfsminima, met als minimumloon dat van categorie 1.A.

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

- a Minimumloon is 1.A + € 0,25.
- b Gunstiger bestaande voorwaarden per 30 april 1991,  
worden gehandhaafd.

De bestuurders van een Clark, van hoogwerkers of van een Bobcat vallen onder categorie 5.

### **Categorie 6**

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

### **Categorie 7      Personeel voor het schoorsteenvegen**

- 7.A** Tot 8 maanden anciënniteit  
in het beroep van schoorsteenveger.
- 7.B** Van 9 tot 16 maanden anciënniteit  
in het beroep van schoorsteenveger.
- 7.C** Van 17 tot 24 maanden anciënniteit  
in het beroep van schoorsteenveger.
- 7.D** 25 maanden en meer anciënniteit  
in het beroep van schoorsteenveger.

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.  
Le lavage de vitres qui nécessite l'utilisation d'un élévateur, relève de la catégorie 4.D.

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 1.A est exclusivement possible dans le cadre d'une formation subventionnée 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 profession, ou le cas échéant les minima d'entreprise, avec au minimum le salaire de la catégorie 1.A.

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

- a Le salaire minimum est de 1.A + € 0,25.
- b Les conditions plus favorables existantes au 30 avril 1991, sont maintenues.

Les conducteurs de Clark, d'élévateurs et de Bobcat relèvent de la catégorie 5.

## **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.

## **Categorie 8      Industriële reiniging: onderhoud, reiniging en behandeling in de scheep- vaart, de industrie en het milieu**

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

Reinigen, onderhouden en behandelen van reservoirs, leidingen, riolen, putten, afscheiders, wegen, tunnels, voertuigen, schepen, industriële installaties en gebouwen.

De werkzaamheden aan eerder genoemde installaties of infrastructuur kunnen ook omvatten:

- > het verwijderen van de daaruit voortgekomen afvalstoffen;
- > het slopen en/of weer aanbrengen van bekleding of isolatiemateriaal (behalve asbest);
- > oppervlaktebehandeling d.m.v. mechanische;
- > het druktesten van leidingen en installaties;
- > interventies bij milieucalamiteiten waaronder het behandelen van oppervlaktewateren;
- > het filterpersen of draineren van slib en vloeistoffen;
- > interventies in besloten ruimtes waaronder het product- en gasvrij maken van risicohoudende omgevingen;
- > het koudsnijden van staal, beton, ... d.m.v. hogedruktechnieken;
  
- > katalysator- en andere productwissels, d.w.z. het al dan niet in inerte atmosfeer ledigen, behandelen en terug laden van inwendige vullingen van toestellen in de industrie;
- > verplaatsen en manipuleren van diverse granulaten of vloeistoffen door middel van druk/vacuümtechnieken.

### **2 Materieel**

Voor de bovenvermelde werkzaamheden wordt gebruik gemaakt van zwaar industrieel materieel, behalve bij voorbereidende en/of bijkomstige werken.

Onder zwaar industrieel materieel wordt verstaan:

- 1 mobiele en van een citerne voorziene zuiginstallaties voor het opzuigen en lossen van vaste of vloeibare stoffen;
- 2 gemotoriseerde hogedrukinstallaties met een vermogen van meer dan 10 KW en/of dewelke een druk van meer dan 250 bar produceren;
- 3 installaties voor chemisch technische reiniging;
- 4 safety-units, kraan- en containerwagens en andere gemotoriseerde units met een vermogen van meer dan 10 KW voor het uitvoeren van de eerdergenoemde werkzaamheden;
- 5 pneumatisch materieel;
- 6 veegwagens voor wegdekreiniging die 4 van de onderstaande karakteristieken vertonen:
  - > Gecombineerd motorvermogen van minstens 180 KW
  - > Hogedruk pomp van meer dan 90 bar
  - > Rijbewijs C licentie
  - > Tachograaf
  - > On Board Unit (OBU)

### **3 Opleiding**

Voor het uitvoeren van de hierboven beschreven werkzaamheden in de categorie 8 zijn het slagen voor de opleiding basisveiligheid VCA, binnen de

---

**Catégorie 8      Nettoyage industriel:  
entretien, nettoyage et traitement dans la navigation,  
l'industrie et l'environnement****1 Description des travaux**

Nettoyer, entretenir et traiter des installations, réservoirs, conduites, égouts, puits, séparateurs, chemins, tunnels, véhicules, bateaux, installations et bâtiments industriels.

Les travaux aux installations ou infrastructures susmentionnées peuvent comprendre:

- > l'enlèvement des déchets y émanant;
- > la démolition et/ou réapplication de revêtements ou de matériel isolant (à l'exclusion de l'amiante);
- > traitement de surfaces au moyen de techniques mécaniques;
- > tester la pression de conduites et d'installations;
- > interventions en cas de calamités de l'environnement, y compris le traitement des eaux de surface;
- > filtre-pressage ou drainage de boues et de liquides;
- > interventions dans des espaces confinés parmi lesquelles l'évacuation de produits et de gaz d'environnements à risque;
- > couper à froid l'acier, le béton, ... au moyen de techniques haute pression;
- > remplacement de produits catalytiques et autres, c.à.d. dans une atmosphère confinée ou non, la vidange, le traitement et le rechargement des masses internes d'appareils dans l'industrie;
- > déplacement et manipulation de granulats divers ou de liquides au moyen de techniques pression/vacuum.

**2 Matériel**

Pour les travaux susmentionnés, il est fait usage de matériel industriel lourd, excepté en cas de travaux préparatifs et/ou travaux complémentaires.

Par matériel industriel lourd on comprend:

- 1 des installations aspiratrices mobiles équipées d'une citerne pour l'aspiration et la décharge de matières solides ou liquides;
- 2 des installations motorisées haute pression ayant une puissance supérieure à 10 KW et/ou développant une pression supérieure à 250 bars;
- 3 des installations pour le nettoyage chimique technique;
- 4 des safety-unit, des wagon-grues et -containers et d'autres unités motorisés ayant une puissance supérieure à 10 KW pour l'exécution des travaux repris ci-dessus;
- 5 du matériel pneumatique;
- 6 balayeuses de voirie qui présentent 4 des caractéristiques suivantes:
  - > Puissance moteur combinée d'au moins 180 KW
  - > Pompe haute pression de plus de 90 bars
  - > Permis de conduire C licence
  - > Tachygraphe
  - > On Board Unit (OBU)

**3 Formation**

Pour l'exécution des travaux décrits ci-dessus en catégorie 8, la réussite de la formation de sécurité de base VCA endéans les délais prescrits par la

door de VCA-norm gestelde termijn, evenals de door de klant georganiseerde veiligheids-introductieproef voor toegang tot de werf een minimumvereiste.

#### 4 **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.

Dit betekent dat de handlanger met een anciënniteit van 6 maanden in de categorie 8, die met succes een van de in de eerste paragraaf geciteerde opleidingen heeft gevolgd, gepromoveerd wordt van de categorie 8 naar de categorie 8.A.

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

Een handlanger in de industriële reiniging is geen 2<sup>de</sup> of 1<sup>ste</sup> 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 vakbondssecretarissen die verantwoordelijk zijn voor de bedoelde bedrijfstak. Uiterlijk na 12 maanden anciënniteit in de categorie 8.A worden de werknemers automatisch gepromoveerd van categorie 8.A naar categorie 8.B.

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

8.B 2<sup>de</sup> operator zonder rijbewijs C.

Hij is geen 1<sup>ste</sup> 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.

De ondernemingen verbinden zich ertoe een procedure te onderhandelen op bedrijfsniveau. De procedure omvat een objectieve beoordeling, de vereiste skills en de minimum anciënniteit.

norme VCA, ainsi que la réussite au test d'introduction sécurité organisé par le client pour l'accès au chantier sont des conditions préalables.

#### 4 **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.

Cela signifie que le manœuvre ayant 6 mois d'ancienneté en catégorie 8, qui a suivi avec succès une des formations citées dans le premier paragraphe, est promu de la catégorie 8 à la catégorie 8.A.

#### **8.A Manœuvre**

Un manœuvre 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 secteur.

Au plus tard après 12 mois d'ancienneté, dans la catégorie 8.A les travailleurs seront automatiquement promus de la catégorie 8.A à la catégorie 8.B.

#### **8.B Second opérateur**

8.B 2<sup>e</sup> opérateur sans permis C.

Il n'est pas un 1<sup>er</sup> 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 C.

Les entreprises s'engagent à négocier une procédure au niveau de l'entreprise. La procédure comporte une évaluation objective, les compétences requises et l'ancienneté minimale.

- 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 1<sup>ste</sup> 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 functie 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 succes 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 categorie 8.C zijn minimumeisen en ze vormen één geheel.

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

### 8.D Magazijnier

Personeel belast met het beheer van een magazijn, de controle en beheer van de voorraad, het in ontvangst nemen, uitgeven, administratie en eerstelijnsonderhoud van goederen, materiaal en materieel.

Aanvangsbarema is 8.A. Na 12 maanden doorgroei naar 8.B.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B doorgroei naar 8.B2.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B2 doorgroei naar 8.B3.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B3 doorgroei naar 8.B4.

Dit betekent dat deze functie niet automatisch doorgroeit naar 8.C.

### 8.E Garagepersoneel

Personeel belast met het onderhoud, het herstellen, de opbouw en de depannage van materiaal en materieel voor het uitvoeren van werken van industriële reiniging (personenwagens, vrachtwagens, fietsen, dumpers, graaf/laadcombinaties, bouw materieel, hoge druk units, combi- en vacuumwagens, tankwagens, pompen, ademluchtunits, ...).

Aanvangsbarema is 8.A. Na 12 maanden doorgroei naar 8.B.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B doorgroei naar 8.B2.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B2 doorgroei naar 8.B3.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B3 doorgroei naar 8.B4.

Dit betekent dat deze functie niet automatisch doorgroeit naar 8.C.

- 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 1<sup>er</sup> 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 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 l'ouvrier(ère).

Les exigences prévues dans la description de la catégorie 8.C ont 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.

### **8.D Magasinier**

Personnel occupé à la gestion du magasin, le contrôle et la gestion du stock, l'acceptation, distribution, administration et maintenance de première ligne de marchandises, matériels et matériaux.

L'échelle de départ est 8.A. Progression vers 8.B après 12 mois.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B, passage en 8.B2.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B2 passage en 8.B3.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B3 passage en 8.B4.

Cela signifie que cette fonction n'atteindra pas automatiquement 8.C.

### **8.E Personnel de garage**

Personnel occupé à l'entretien, la réparation, la construction et le dépannage de matériels et équipements pour l'exécution de travaux de nettoyage industriel (voitures, camions, vélos, tombereaux, creuseurs/chargeurs, matériel de construction, unités à haute pression, camions combi et vacuum, camions-citernes, pompes, unités d'air respirable, ...).

L'échelle de départ est 8.A. Progression vers 8.B après 12 mois.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B, passage en 8.B2.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B2 passage en 8.B3.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B3 passage en 8.B4.

Cela signifie que cette fonction n'atteindra pas automatiquement 8.C.



**8.F Keurmeester**

Een keurmeester is in het bezit van een geldig opleidingscertificaat en bevoegd voor het uitreiken van keuringscertificaten en is belast met het keuren van materialen, maskers, druk vacuüm – en hogedruk materiaal en chemisch technische reinigingsapparatuur.

Aanvangsbarema is 8.B2. Na 5 jaar doorgroei naar 8.B3.

Na 2 jaar anciënniteit in categorie 8.B3 doorgroei naar 8.B4.

Dit betekent dat deze functie niet automatisch doorgroeit naar 8.C.

**Categorie 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.
- > 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 hulpelektriciën: 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 mechanisch onderhoud ervan.
- > Arbeider die toezicht- en controleronden uitvoert.

**8.F Contrôleur**

Un contrôleur est en possession d'un certificat de formation valide et autorisé à délivrer des certificats de contrôle et est chargé de contrôler les matériaux, les masques, le matériel d'aspiration sous-vide, le matériel haute pression et les équipements techniques de nettoyage chimique.

L'échelle de départ est 8.B2. Progression vers 8.B3 après 5 ans.

Après 2 ans d'ancienneté en catégorie 8.B3, passage en 8.B4.

Cela signifie que cette fonction n'atteindra pas automatiquement 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.
- > Travaux de terrassement.

Régime 37 heures/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 heures/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 mécanique simple.
- > Ouvrier exécutant des rondes de supervision et de contrôle.

**9.D Geschoolde arbeider**

Arbeider die bekwaam is om, onder de leiding van het ondermingshoofd 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.

**Categorie 10 Stortplaatsen****10.A Handlanger**

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 samenperstestellen (< 18 ton);
- > onderhoud van het eerste niveau van voornoemde machines.

**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**

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;

- > 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-elektromechanici, hulpmechanici of hulpelektrici die bekwaam is de technici bij te staan in hun onderhoudstaken van de elektromechanische installaties van de sites volgens de richtlijnen van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden;
- > hulp-elektromechanici, hulpmechanici of hulpelektrici 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 en 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 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.

- > 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 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.

### **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.

- > 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.

Art. 2 *bis*

De sociale partners verbinden zich ertoe beroep te doen op de diensten van Optimor voor de analyse van eventueel nieuwe functies in de schoonmaaksector.

Eventuele geschillen omtrent de interpretatie van de classificatie, die niet kunnen geregeld worden op ondernemingsniveau, zullen eerst worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité. Indien geen oplossing wordt gevonden op dit niveau, zal een beroep gedaan worden op de diensten van Optimor voor analyse.

---

### **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 aangetekende 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.

- > 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.

Art. 2 *bis*

Les partenaires sociaux s'engagent de faire appel aux services de Optimor pour l'analyse d'éventuelles nouvelles fonctions dans le secteur du nettoyage.

Tout litige concernant l'interprétation de la classification, qui ne peut pas être réglé au niveau de l'entreprise, sera d'abord soumis au bureau de conciliation de la commission paritaire. Si aucune solution n'est trouvée à ce niveau, il sera fait appel aux services d'Optimor pour analyse.

---

### **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.



# Lonen, loontoeslagen en premies

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

geregistreerd op ... onder het nummer ...,  
algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ...,

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden 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 arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur 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 werklieden en werksters worden vanaf 1 juli 2023 als volgt vastgesteld voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 u.

Categorie	Minimumloon in € (01.07.2023)
1.A	15,7395
1.B	16,2300
1.C	16,3840
1.D	16,7155
2.A	16,7585
2.B	17,2385
2.C	17,4345
2.D	17,2385
2.E	17,4115
2.F	16,0390
3.A	17,8920
3.B	17,7680
3.C	18,8260
3.D	19,3060
3.E	19,9140

# Salaires, sursalaires et primes

## Convention collective de travail du 29 novembre 2023

enregistrée le ... sous le numéro ...,  
rendue obligatoire par arrêté royal du ...,

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup> 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.

---

### Chapitre II Salaires

#### A Salaires horaires minima

Art. 2 Les salaires horaires minima des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023, pour une durée hebdomadaire de travail de 37 h.

Catégorie	Salaire minimum en € (01.07.2023)
1.A	15,7395
1.B	16,2300
1.C	16,3840
1.D	16,7155
2.A	16,7585
2.B	17,2385
2.C	17,4345
2.D	17,2385
2.E	17,4115
2.F	16,0390
3.A	17,8920
3.B	17,7680
3.C	18,8260
3.D	19,3060
3.E	19,9140

4.A en 7.A	17,7680
4.B en 7.B	18,2040
4.C en 7.C	18,5100
4.D en 7.D	18,8185
5	De vaklui worden gesteld onder het regime aangeworven door de paritaire comités die bevoegd zijn voor de bedrijfstakken waaronder hun beroep valt, met het minimumloon van categorie 1.A
6	17,1055
8	17,3000
8.A	18,4280
8.B	18,7625
8.B1	18,7625
8.B2	19,2815
8.B3	19,7535
8.B4	20,2835
8.C	21,0810
8.D en 8.E	Aanvangsloon het loon de categorie 8.A.
8.F	Aanvangsbarema, loon van de categorie 8.B2.
9	Volgens bedrijfsovereenkomst.
10.A	18,4730
10.B	19,0025
10.C	19,6170
10.D	20,9700
10.E	21,0540
10.F	21,6655

.....  
*Op 1 juli 2001 werd de premie voor weersomstandigheden (2,95 BEF) toegevoegd aan het loon van de categorie 3.A.*

*Op 1 mei 1993 werd een bedrag van 2,65 BEF toegevoegd aan het loon van de categorie 3.C om de afwezigheid van de premie voor weersomstandigheden te compenseren.*

*Vanaf 1 mei 1987 is het loon van de extra verlofdagen in het uurloon opgenomen (zie art. 4 van de CAO van 18 maart 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 september 1987, B.S. van 30 september 1987).*

*Actuele lonen en premies: zie Memoclean, pagina 1.01.*  
 .....

## **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.

4.A et 7.A	17,7680
4.B et 7.B	18,2040
4.C et 7.C	18,5100
4.D et 7.D	18,8185
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 1.A.
6	17,1055
8	17,3000
8.A	18,4280
8.B	18,7625
8.B1	18,7625
8.B2	19,2815
8.B3	19,7535
8.B4	20,2835
8.C	21,0810
8.D et 8.E	Échelle de départ, le salaire de la catégorie 8.A.
8.F	Échelle de départ, le salaire de la catégorie 8.B2.
9	Suivant convention d'entreprise.
10.A	18,4730
10.B	19,0025
10.C	19,6170
10.D	20,9700
10.E	21,0540
10.F	21,6655

.....  
*Au 1<sup>er</sup> juillet 2001, la prime intempéries (2,95 BEF) a été incorporée dans le salaire de la catégorie 3.A.*

*Au 1<sup>er</sup> mai 1993 une somme de 2,65 BEF a été incorporée dans le salaire de la catégorie 3.C, pour compenser l'absence d'une prime d'intempéries.*

*À partir du 1<sup>er</sup> mai 1987, le salaire des jours de congés supplémentaires est incorporé dans le salaire horaire (voir art. 4 de la CCT du 18 mars 1987, rendue obligatoire par A.R. du 10 septembre 1987, M.B. du 30 septembre 1987).*

*Salaires et primes actuels: voir Memoclean, page 1.01.*  
 .....

## **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.

### **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 tot de betaling van een premie boven het gewone loon voor dezelfde arbeid overdag.

De premie is, voor elke categorie, gelijk aan 2,8535 € per uur (01.07.2023), 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, 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 tot de betaling van een premie van 100 pct. 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 tot een premie van 25 pct. 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 Permanentiepremie**

Art. 6 Indien een werknemer bereid is om op een weekend-, brug- of feestdag een permanentie te verzekeren en dat dit blijkt uit het meegeven van een telefoon of enig geschrift, zullen de volgende premies verschuldigd zijn:

- > voor een weekend: € 65,0835 (waarde op 01.07.2023)
- > voor een feestdag, brug- of rustdag in de week:  
€ 32,5500 (waarde op 01.07.2023).

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

#### **E Premie voor ongezond werk**

Art. 7 Een premie voor ongezond werk van 0,5970 € per uur (01.07.2023), 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 reservoirs (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 reinigingswerken in werkplaatsen waar het personeel blootstaat aan het inademen van loodhoudende stoffen, dampen, rook of mist (alle categorieën);

**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 2,8535 € l'heure (01.07.2023) 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 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 de permanence**

- Art. 6 Si un travailleur est disposé à assurer une permanence lors d'un week-end, pont ou jour férié, ceci étant prouvé par la remise d'un téléphone ou d'un écrit, les primes suivantes seront dues:
- > pour un week-end: € 65,0835 (valeur au 01.07.2023)
  - > pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine:  
€ 32,5500 (valeur au 01.07.2023).
- Ces primes sont liées à l'indice santé comme les salaires.

**E Prime d'insalubrité**

- Art. 7 Une prime d'insalubrité de 0,5970 € par heure (01.07.2023) 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);
  - 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 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.

### **F Maskerpremie**

- Art. 8 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 1,8315 € per uur (01.07.2023), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen verschuldigd zijn. Er is geen premie verschuldigd voor het dragen van een gelaatscherm of een klein stofmasker.

### **G Nucleaire premie**

- Art. 9 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 arbeid in nucleaire omgeving van 0,9635 € per uur (01.07.2023), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

### **H Arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen**

- Art. 10 De werklieden en werksters die moeten arbeiden volgens een uurrooster in opeenvolgende en wisselende ploegen, hebben recht op een loontoeslag van 0,9900 € per uur (01.07.2023), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.
- Deze premie voor opeenvolgende en wisselende ploegen is eveneens van toepassing voor overlappende ploegen, bij wijze van voorbeeld:
- Week 1
- > ploeg A start om 6 uur en eindigt om 14 uur
  - > ploeg B vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur
- Week 2
- > ploeg B start om 6 uur en eindigt om 14 uur
  - > ploeg A vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur

- Art. 11 Met het oog op de vergoeding van de flexibiliteit die de geschoolde werknemers van de categorieën 8 van de functieclassificatie aan de dag leggen, werd 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 werd toegekend onder de opschortende voorwaarde van publicatie van de bepalingen inzake arbeidstijd bij koninklijk besluit – zie - Koninklijk besluit van 7 maart 2007

- 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 chromates 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.

## **F Prime pour port de masque**

- Art. 8 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 1,8315 € à l'heure (01.07.2023), 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.

## **G Prime nucléaire**

- Art. 9 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 0,9635 € à l'heure (01.07.2023), liée à l'indice santé, comme les salaires.

## **H Travail en équipes successives et alternatives**

- Art. 10 Les ouvriers et ouvrières appelés à travailler selon un horaire en équipes successives et alternatives, bénéficient d'un supplément de salaire de 0,9900 € à l'heure (01.07.2023), lié à l'indice santé, comme les salaires.
- Cette prime pour équipes successives et alternatives s'applique également pour des équipes superposés, par exemple:
- Semaine 1
- > équipe A commence à 6 heures et termine à 14 heures
  - > équipe B commence à 12 heures et termine à 18 heures
- Semaine 2
- > équipe B commence à 6 heures et termine à 14 heures
  - > équipe A commence à 12 heures et termine à 18 heures

- Art. 11 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, a été intégrée dans le salaire horaire.

À 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 a été 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 du-



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, kwamen de eventueel op bedrijfsniveau bestaande stelsels van ploegenpremies te vervallen.

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

## I Maaltijden

Art. 12

Na 10 uur arbeid gedurende één dag, schafttijd niet inbegrepen, zal een forfaitaire vergoeding van maximum 15,7695 € (01.07.2023), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, voor een lichte maaltijd verschuldigd zijn, tegen overhandiging van een kasbon die de aankoop verantwoordt.

Voor de chauffeurs behorend tot de categorieën 8. B1 tot 8 C van de functieclassificatie, wordt het uur rijtijd van de 120 km beschouwd als arbeidstijd voor de chauffeur en moet dus worden meegeteld voor de berekening van de 10 uren arbeid waarna een maaltijdvergoeding verschuldigd is.

## J Forfaitaire ARAB vergoeding

Art. 13

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.

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

- > opleidingsdagen;
- > syndicale opleidingsdagen;
- > dagen van syndicale opdracht.

Vanaf 1 januari 2012, wordt de tekst van dit artikel 12 vervangen door volgende bepalingen:

vanaf 1 januari 2012 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerde dag op netto € 0,80 gebracht.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding.

rée du travail des travailleurs occupés dans le nettoyage industriel par des entreprises qui ressortissent 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 ont été abrogés.

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.

## **I Repas**

Art. 12 Après 10 heures de travail durant une journée, avec exclusion du temps de repas, il sera dû une indemnité forfaitaire de maximum 15,7695 € (01.07.2023), 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.

Pour les chauffeurs appartenant aux catégories 8. B1 jusqu'à 8 C de la classification des fonctions, l'heure de conduite des 120 km est considérée comme temps de travail pour le chauffeur et doit donc être pris en compte pour le calcul des 10 heures de travail après lesquels l'indemnité de repas est due.

## **J Indemnité RGPT forfaitaire**

Art. 13 À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 une indemnité RGPT sera accordée. Par jour presté, 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 presté avec un maximum de € 125 par année. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des écochèques, soit via d'autres moyens officiels à négocier au sein de l'entreprise.

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

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

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le texte de cet article 12 sera remplacé par les dispositions suivantes:

à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à € 0,80 net.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, evenals de arbeiders van de categorieën 8, ontvangen eveneens een vergoeding van netto € 0,80 per gepresteerde dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Bij ontstentenis van een akkoord hieromtrent op ondernemingsniveau vóór 1 januari 2012, ontvangen de arbeiders die tewerkgesteld zijn op de zetel van de onderneming evenals de arbeiders van de categorieën 8 vanaf 1 januari 2012 jaarlijks ecocheques voor een waarde die overeenstemt met € 0,80 vermenigvuldigd met het aantal gepresteerde dagen.

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

- > opleidingsdagen;
- > syndicale opleidingsdagen;
- > dagen van syndicale opdracht.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerde dag op netto 0,83 EUR gebracht.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, evenals de arbeiders van de categorieën 8, ontvangen eveneens een vergoeding van netto dezelfde waarde per gepresteerde dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

#### Art. 13 bis

Vanaf 1 januari 2016 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerde dag op netto 1,63 EUR gebracht.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding. Voor deze werknemers wordt de dagvergoeding verhoogd met € 0,80.

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 dezelfde waarde per gepresteerde dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

#### Art. 13 ter

De werknemers behorend tot de categorieën 8 tot 8.C van de functieclassificatie die slechts korte verplaatsingen hebben, hebben recht op een ARAB vergoeding van 0,80 € netto per dag voor de dagen met verplaatsing van minder dan 10 km of een gelijkwaardig voordeel, onderhandeld op bedrijfsniveau.

De werknemers behorend tot de categorieën 8.D en 8.E van de functieclassificatie hebben recht op maaltijdscheques, toegekend per gewerkte dag:

- > voor het jaar 2017 ter waarde van € 3,52 (werkgeversbijdrage van € 2,43 + werknemersbijdrage van € 1,09);
- > vanaf het jaar 2018, ter waarde van € 2,72 (werkgeversbijdrage van € 1,63 + werknemersbijdrage van € 1,09).

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, ainsi que les ouvriers des catégories 8, recevront également une indemnité de € 0,80 net par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des écochèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

À défaut d'un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les ouvriers qui exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise ainsi que les ouvriers des catégories 8 recevront à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 annuellement des écochèques pour une valeur qui correspond à € 0,80 multiplié par le nombre de jours prestés.

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

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

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à 0,83 EUR net.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, ainsi que les ouvriers des catégories 8, recevront également une indemnité de la même valeur nette par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des écochèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

Art. 13 bis À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à 1,63 EUR net.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière. Pour ces travailleurs, l'indemnité journalière sera augmentée de € 0, 80.

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 la même valeur nette par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des écochèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

Art. 13 ter Les travailleurs appartenant aux catégories 8 jusqu'à 8.C de la classification des fonctions qui n'ont que de court trajets ont droit à une indemnité RGPT de € 0,80 net par jour pour les jours de déplacement de moins de 10 km ou un avantage similaire, négocié au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs appartenant aux catégories 8.D et 8.E de la classification des fonctions ont droit à des chèques repas, accordés par jour presté:

- > pour l'année 2017 d'une valeur de € 3,52 (intervention patronale de € 2,43 + intervention du travailleur de € 1,09);
- > à partir de l'année 2018, d'une valeur de € 2,72 (intervention patronale de € 1,63 + intervention du travailleur de € 1,09).

**K Premies en vergoedingen in categorie 9**

Art. 14 Categorie 9: premies en loontoeslagen: zie bedrijfsovereenkomst.

**L Premies en vergoedingen in categorie 8****Art. 15. a Permanentiepremie**

Weekendwerk dient beperkt te worden tot zeer 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: 65,0835 € (01.07.2023);
- > voor een feestdag, brug- of rustdag in de week:  
32,5500 € (01.07.2023).

In dit kader begint het weekend op vrijdag om 18 uur en eindigt op maandag om 6 uur. Voor wat betreft de verplaatsingen, is het parametersysteem voor de verplaatsingen van toepassing zoals in de week (24 uur regime). Deze premies zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

**b Startpremie**

Indien een arbeider(ster) buiten zijn voorziene uurrooster wordt opgeroepen voor werkzaamheden, dan zal hij een forfaitaire startpremie van 32,5500 € (01.07.2023) 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.

De startpremie is verschuldigd in geval van dringende oproep en de prestatie zal minimum aan 2 uren vergoed worden, voor zover deze prestatie niet wordt voorafgegaan of gevolgd door een ander prestatie (24 uur regime).

Vanaf 1 januari 2014, zal de prestatie minimum aan 3 uren vergoed worden.

**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 15,9995 € (01.07.2023) 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 supplementaire inertiapremie van 15,9995 € (01.07.2023) 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.

**K Primes et indemnités en catégorie 9**

Art. 14 Catégorie 9: primes et sursalaires: suivant convention d'entreprise.

**L Primes et indemnités en catégorie 8****a Prime de permanence**

Art. 15 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: 65,0835 € (01.07.2023);
- > pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine: 32,5500 € (01.07.2023).

Dans ce cadre, il faut considérer que le week-end commence le vendredi à 18 heures et se termine le lundi à 6 heures. Pour ce qui concerne les déplacements, le système des paramètres du temps de déplacement s'applique comme en semaine (régime 24 heures).

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 de son horaire prévu, il lui sera dû une prime forfaitaire de démarrage de 32,5500 € (01.07.2023) 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.

En cas d'appel urgent, la prime de démarrage est due et la prestation sera payé minimum 2 heures, pour autant que cette prestation ne soit pas précédée ou suivie par une autre prestation (régime 24 heures).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la prestation sera payée minimum 3 heures.

**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 15,9995 € (01.07.2023) 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 15,9995 € (01.07.2023) 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 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.

### **d Nachtpremie**

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

Deze premie bedraagt 3,4670 € (01.07.2023) per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen. Deze premie vervangt voor de werknemers van de categorieën 8, deze voorzien bij artikel 3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

Bovendien, voor shiften tot 12 uren met uitsluiting van de middagpauzes, die minstens 6 uren prestaties omvatten tussen 22 uur en 6 uur, komt de totale prestatie tot maximum 12 uren in aanmerking voor de betaling van de nachtpremie.

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(ters)**

- Art. 16 a **De ploegchefs** ontvangen een vergoeding van 10 pct. 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 pct. 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 pct.** worden toegekend zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name de verschillende premies en overurentoeslagen.

---

## **Hoofdstuk V Allerlei**

### **A Vergoeding voor overnachting en voedsel**

- Art. 17 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 50,7315 € (01.07.2023) per dag, waarvan 17,7575 € voor overnachting en 32,9740 € voor voeding. Deze bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

**d Prime de nuit**

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.

Cette prime est égal à 3,4670 € (01.07.2023) l'heure, lié à l'indice santé, comme les salaires. Cette prime remplace pour les travailleurs des catégories 8, celle prévue à l'article 3 de la même convention collective de travail.

En outre, pour des shifts jusqu'à 12 heures à l'exclusion des pauses déjeuner, comportant minimum 6 heures des prestations entre 22 heures et 6 heures, la totalité de la prestation jusqu'à maximum 12 heures donnera lieu au paiement de la prime de nuit.

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.

---

**Chapitre IV Sursalaires****Salairé chefs d'équipe et brigadiers(ères)**

- Art. 16 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 Indemnité de logement et de nourriture**

- Art. 17 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 50,7315 € (01.07.2023) par jour, soit 17,7575 € pour le logement et 32,9740 € pour la nourriture. Ces indemnités sont liées à l'indice santé, comme les salaires.



## **B Premie voor weersomstandigheden**

Art. 18 Indien een chauffeur 3.D de functie waarneemt van een chauffeur 3.C., heeft hij eveneens recht op de premie voor weersomstandigheden van 0,1180 € (01.07.2023) per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

## **C Rijbewijs**

Art. 19 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.

## **D Werkkledij**

Art. 20 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, deze verplichting geldt ongeacht de categorie van de functieclassificatie;  
zorgt de werkgever, of laat op zijn kosten zorgen voor de reiniging van de werkkledij door middel van producten die zo weinig mogelijk allergen 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 1.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 1.A, bedraagt de schade die de werknemers lijden of de vergoeding (niet onderworpen aan de RSZ) door de werkgever 2,3293 € (01.01.2024) per week, met een maximum van 9,32 € (01.01.2024) per maand. Deze vergoeding is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

**B Prime intempéries**

- Art. 18 Si le chauffeur 3.D occupe la fonction d'un chauffeur 3.C, il a droit à une prime pour intempéries de 0,1180 € (01.07.2023) par heure, liée à l'indice santé comme les salaires.

**C Permis de conduire**

- Art. 19 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.

**D Vêtements de travail**

- Art. 20 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, cette obligation s'applique n'importe la catégorie de la classification des fonctions;

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 1.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 1.A, le préjudice subi par le travailleur ou l'indemnité (non soumise à l'ONSS) de l'employeur s'élève à 2,3293 € (01.01.2024) par semaine, avec un maximum de 9,32 € (01.01.2024) par mois. Cette indemnité est liée à l'indice santé comme les salaires.

**E Digitalisering**

- Art. 21 Ter compensatie van het gebruik van de privésmartphone van de werknemer en de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie, betaalt de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 7 per maand.
- Indien de aanwezigheidsregistratie niet via een applicatie op een smartphone gebeurt, zal deze vergoeding ook verschuldigd zijn bij regelmatig gebruik van de privésmartphone op vraag van de werkgever in het kader van de dienstbetrekking, al dan niet met gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde applicaties.
- Deze vergoeding omvat het gebruik van de privésmartphone en het abonnementspakket bij een operator.
- Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

---

**Hoofdstuk VI Duur van de overeenkomst**

- Art. 22 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en vervalt op 30 juni 2025.

---

**E Digitalisation**

- Art. 21 Pour compenser l'utilisation du smartphone privé de travailleur et de l'espace de données utilisé dans le cadre de l'obligation légale d'enregistrement des présences l'employeur paye une indemnité forfaitaire de € 7 par mois.
- Si l'enregistrement de présence ne se fait pas via une application sur smartphone, cette indemnité sera également due pour l'utilisation régulière du smartphone privé à la demande de l'employeur dans le cadre de la relation de travail, avec ou sans utilisation des applications mises à disposition par l'employeur.
- Cette indemnité compose l'utilisation du smartphone privé et du forfait d'abonnement à un opérateur.
- À partir de 30 jours calendriers d'absence, aucune indemnité n'est due.

---

**Chapitre VI Durée de la convention**

- Art. 22 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# Koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2018

geregistreerd op 28 november 2018 onder het nummer 149219/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 januari 2019, B.S. 7 februari 2019

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2021, geregistreerd op 4 maart 2021 onder het nummer 163546/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 2021, B.S. 19 augustus 2021

---

## 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 «werknemers» verstaat men de arbeiders en arbeidsters.
- Art. 2 De minimumlonen, evenals de werkelijk uitbetaalde lonen zullen op elke 1<sup>ste</sup> januari en 1<sup>ste</sup> juli van elk jaar aangepast worden in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer, maandelijks vastgesteld door de FOD Economie en bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Onder werkelijk uitbetaalde lonen wordt eveneens verstaan de stuklonen en de forfaitair betaalde lonen.
- Art. 3 De referentie-index wordt berekend aan het begin van elk semester op basis van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers, van november en december van het jaar – 1 voor de indexatie op 1 januari en op basis van het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers, van mei en juni van het jaar voor de indexatie op 1 juli.  
Op de datum van de indexatie, worden de minimumlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door de referentie-index van het laatste semester te delen door de referentie-index van het voorlaatste semester.  
Het resultaat van deze loonaanpassingen wordt afgerond op 0,0005 €.
- Art. 4 De sociale partners verplichten zich ertoe de eventuele toekomstige conventionele loonsverhogingen te onderhandelen op dezelfde vaste data. De aanpassing voortvloeiend uit de koppeling aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer wordt toegepast vooraleer de eventuele loonsverhoging wordt toegepast.

## Liaison des salaires à l'indice santé lissé

### Convention collective de travail du 14 novembre 2018

enregistrée le 28 novembre 2018 sous le numéro 149219/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 20 janvier 2019,  
M.B. 7 février 2019

- modifiée par convention collective de travail du 20 janvier 2021,  
enregistrée le 4 mars 2021 sous le numéro 163546/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 2021,  
M.B. 19 août 2021

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.
- Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.
- Art. 2 Les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés, seront adaptés chaque 1<sup>er</sup> janvier et chaque 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé, établi mensuellement par le SPF Économie et publié au *Moniteur belge*.  
Par salaires effectivement payés on entend également les salaires à la pièce et les paiements de salaire au forfait.
- Art. 3 L'indice de référence est calculé au début de chaque semestre sur base de la moyenne arithmétique des indices santé lissés, de novembre et décembre de l'année – 1 pour l'indexation au 1<sup>er</sup> janvier et de sur base de la moyenne arithmétique des indices santé lissés, de mai et juin de l'année pour l'indexation au 1<sup>er</sup> juillet.
- À la date de l'indexation, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés, sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du dernier semestre par l'indice de référence de l'avant-dernier semestre.
- Le résultat de ces adaptations de salaires est arrondi à 0,0005 €.
- Art. 4 Les partenaires sociaux s'engagent à négocier les éventuelles augmentations salariales conventionnelles futures aux mêmes dates fixes.  
L'adaptation découlant de la liaison à l'indice santé lissé est appliquée avant l'augmentation salariale éventuelle.

- Art. 5 De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer hebben uitwerking jaarlijks op 1 januari en op 1 juli.
- Partijen komen overeen de negatieve effecten van de afgevlakte gezondheidsindex van de maand december 2020 niet toe te passen teneinde geen loonsverlagingen door te voeren op 1 januari 2021.
- Het negatieve indexatiepercentage van de maand januari 2021 zal verrekend worden in het indexatiepercentage per 1 juli 2021.
- 

## **Hoofdstuk II Opheffingsbepalingen**

- Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 15 juni 2001 betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer (overeenkomst geregistreerd op 28 september 2001 onder het nummer 59034/CO/121).
- 

## **Hoofdstuk III Duur van de overeenkomst**

- Art.7 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 2019 en is gesloten voor onbepaalde duur.
- Zij kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak.

---

Art. 5 Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice santé lissé entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

Les parties conviennent de ne pas appliquer les effets négatifs de l'indice lissé du mois de décembre 2020 afin de ne pas devoir diminuer les salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le taux d'indexation négatif du mois de janvier 2021 sera inclus dans le taux d'indexation du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

---

## **Chapitre II Dispositions abrogatoires**

Art. 6 La présente convention collective de travail remplace celle du 15 juin 2001 relative au rattachement des salaires à l'indice santé (convention enregistrée le 28 septembre 2001 sous le numéro 59034/CO/121).

---

## **Chapitre III Durée de la convention**

Art. 7 La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour le nettoyage.



## Forfaitaire ARAB vergoeding

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009

geregistreerd op 5 oktober 2009 onder het nummer 94697/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 maart 2010, B.S. 14 september 2010

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, geregistreerd op 21 september 2011 onder het nummer 105863/CO/121, algemeen verbindend verklaard op 5 december 2012, B.S. 14 maart 2013
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 4 april 2014 onder het nummer 120638/CO/121, algemeen verbindend verklaard op 9 oktober 2014, B.S. 28 november 2014
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2016, geregistreerd op 7 april 2016 onder het nummer 132616/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 januari 2017, B.S. 1 maart 2017

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden 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 onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

---

### Hoofdstuk II ARAB vergoeding

#### Art. 2

De ARAB-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 ARAB-vergoeding dient vermeld te worden op de fiche 281.10 van de werknemers onder de rubriek «kosten eigen aan de werkgever».

---

## Indemnité RGPT forfaitaire

### **Convention collective de travail du 11 juin 2009**

enregistrée le 5 octobre 2009 sous le numéro 94697/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 17 mars 2010,  
*M.B.* 14 septembre 2010

- modifiée par convention collective de travail du 30 juin 2011,  
enregistrée le 21 septembre 2011 sous le numéro 105863/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 5 décembre 2012,  
*M.B.* 14 mars 2013
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014,  
enregistrée le 4 avril 2014 sous le numéro 120638/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 9 octobre 2014,  
*M.B.* 28 novembre 2014
- modifiée par convention collective de travail du 27 janvier 2016,  
enregistrée le 7 avril 2016 sous le numéro 132616/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 10 janvier 2017,  
*M.B.* 1<sup>er</sup> mars 2017

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>

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.

---

### **Chapitre II      Indemnité RGPT**

Art. 2

L'indemnité RGPT 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 RGPT doit être mentionnée sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique «frais propres à l'employeur».

- Art. 3 De in artikel 2 bedoelde vergoeding vindt haar oorsprong in de ARAB-voorzieningen die van toepassing zijn voor de sedentaire werknemers (titel II, hoofdstuk II, afdeling II van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming).  
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.
- Vanaf 1 januari 2012,  
wordt per gepresteerde dag een ARAB vergoeding van netto € 0,80 toegekend aan de werknemers.
- Vanaf 1 januari 2014,  
wordt per gepresteerde dag een ARAB vergoeding van netto € 0,83 toegekend aan de werknemers.
- Vanaf 1 januari 2016,  
wordt per gepresteerde dag een ARAB-vergoeding van netto € 1,63 toegekend aan de werknemers.

---

### **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.

- Art. 3 L'indemnité visée à l'article 2 trouve son origine dans les dispositions du RGPT qui s'appliquent aux travailleurs sédentaires (titre II, chapitre II, section II du Règlement Général pour la Protection du Travail).
- 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 presté, une indemnité RGPT de € 0,55 net est octroyée aux travailleurs.
- Sur base annuelle, le total de cette indemnité est plafonné à € 125.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012,  
une indemnité RGPT de € 0,80 net est octroyée par jour presté aux travailleurs.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014,  
une indemnité RGPT de € 0,83 net est octroyée par jour presté aux travailleurs.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016,  
une indemnité RGPT de € 1,63 net est octroyée par jour presté aux travailleurs.

---

### **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 pour le nettoyage.

# Arbeidsduur

## Overuren

### Arbeidsorganisatie

#### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009**

geregistreerd op 5 oktober 2009 onder het nummer 94700/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2010, B.S. 23 juli 2010

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, geregistreerd op 21 september 2011 onder het nummer 105861/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2012, B.S. 5 november 2012
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 maart 2013, geregistreerd op 1 juli 2013 onder het nummer 115886/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 3 februari 2014, B.S. 16 juli 2014
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 4 april 2014 onder het nummer 120636/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 december 2014, B.S. 29 januari 2015
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2016, geregistreerd op 7 april 2016 onder het nummer 132619/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2017, B.S. 16 februari 2017
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 december 2016, geregistreerd op 9 januari 2017 onder het nummer 136871/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 augustus 2017, B.S. 29 september 2017
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017, geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140557/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2018, B.S. 22 februari 2018
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019, geregistreerd op 25 november 2019 onder het nummer 155561/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 2020, B.S. 13 mei 2020
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023, geregistreerd op 27 juli 2023 onder het nummer 181173/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 november 2023, B.S. 29 november 2023
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023, geregistreerd op ... onder het nummer ..., algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ..., B.S. ...

---

#### **Toepassingsgebied**

##### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, KMO en anderen.

## Durée du travail

### Heures supplémentaires

### Organisation du travail

#### **Convention collective de travail du 11 juin 2009**

enregistrée le 5 octobre 2009 sous le numéro 94700/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2010,  
*M.B.* 23 juillet 2010

- modifiée par convention collective de travail du 30 juin 2011,  
enregistrée le 21 septembre 2011 sous le numéro 105861/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mars 2012,  
*M.B.* 5 novembre 2012
- modifiée par convention collective de travail du 27 mars 2013,  
enregistrée le 1<sup>er</sup> juillet 2013 sous le numéro 115886/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 3 février 2014,  
*M.B.* 16 juillet 2014
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014,  
enregistrée le 4 avril 2014 sous le numéro 120636/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 13 décembre 2014,  
*M.B.* 29 janvier 2015
- modifiée par convention collective de travail du 27 janvier 2016,  
enregistrée le 7 avril 2016 sous le numéro 132619/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2017,  
*M.B.* 16 février 2017
- modifiée par convention collective de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2016,  
enregistrée le 9 janvier 2017 sous le numéro 136871/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 30 août 2017,  
*M.B.* 29 septembre 2017
- modifiée par convention collective de travail du 20 juin 2017,  
enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140557/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2018,  
*M.B.* 22 février 2018
- modifiée par convention collective de travail du 25 octobre 2019,  
enregistrée le 25 novembre 2019 sous le numéro 155561/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 2020,  
*M.B.* 13 mai 2020
- modifiée par convention collective de travail du 28 juin 2023,  
enregistrée le 27 juillet 2023 sous le numéro 181173/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 12 novembre 2023,  
*M.B.* 29 novembre 2023
- modifiée par convention collective de travail du 29 novembre 2023,  
enregistrée le ... sous le numéro ...,  
rendue obligatoire par arrêté royal du ..., *M.B.* ...

---

#### **Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>

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, PME et autres.

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.  
De prestatie van overuren wordt gelimiteerd tot 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 periode 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 toeslag krijgen van 50 pct.  
Het loon van de uren die 481 uur per dertien opeenvolgende weken overschrijden, zal een toeslag krijgen van 50 pct.  
Hetzelfde uur kan echter geen aanleiding geeft tot een dubbele toeslag.

Cette convention collective de travail 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.

---

## **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.
- 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>e</sup> heure par semaine est majoré de 50 p.c.
- Le salaire des heures qui dépassent la 481<sup>e</sup> heure par treize semaines consécutives est majoré de 50 p.c.
- Cependant, la même heure ne pouvant donner lieu à une double majoration.



- Art. 6 De waarde van de overuren valt uiteen in 2 delen:
- > 100 pct. = het uurloon,
  - > plus het supplement van 50 pct.  
(Bij voorbeeld: 150 = 100 + 50)

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

De waarde van 100 pct. 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 regionale 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.

- Art. 6 La valeur des heures supplémentaires se décompose en 2 parties:
- > 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 dérogoire 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 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.

**Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters**

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 1.A en 1.B. Een uitbreiding tot andere categorieën is mogelijk door het afsluiten 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 1.A en 1.B, wordt eveneens afgeweken van de grens van drie uren bepaald bij artikel 21 van de wet van 16 maart 1971.

De bepaling van artikel 11 *bis*, 5<sup>de</sup> lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, naar luid waarvan de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds tewerkgestelde werknemer niet minder mag bedragen dan één derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijds tewerkgestelde werknemers kan niet worden toegepast op de werklieden en werksters belast met schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1.A en 1.B, zodat van deze minimumgrens kan worden afgeweken.

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.

Daartoe zal het Sociaal fonds jaarlijks, op hetzelfde moment als de verzen- ding van de eindejaarspremies, onder afzonderlijke omslag, een gestan- daardiseerde 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 vol- doen, zal jaarlijks, met de economische en financiële informatie van het 1<sup>ste</sup> trimester meegedeeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstente- nis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regi- onale vakbondssecretarissen.

De werkgever stelt zich garant om alles in het werk te stellen om bij voor- rang een vermeerdering van het aantal te presteren uren aan te bieden aan de geïnteresseerde werknemers wiens anciënniteit in de onderneming mi- nimum 6 maanden bedraagt et dit voor elke nieuwe aanwerving van onbe- paalde duur.

## 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.

À partir du 1<sup>er</sup> 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 1.A et 1.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 1.A et 1.B, il est également dérogé au seuil de trois heures fixé par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971.

La disposition de l'article 11 *bis*, 5<sup>e</sup> alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon laquelle la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein n'est pas applicable pour les ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage correspondant aux fonctions des catégories 1.A et 1.B, de sorte qu'il peut être dérogé de cette limite inférieure.

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.

À 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.

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.

---

### **Minimumprestatie – klassieke schoonmaak**

- Art. 12 *bis* Vanaf 1 januari 2015, wordt de minimumprestatie vastgesteld op één uur dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven. Onder direct opeenvolgend wordt een verplaatsing van maximum 10 minuten te voet verstaan.  
Bijvoorbeeld: een werknemer die zijn prestatie aanvangt om 13.00 bij klant A, ze beëindigt om 13.45 en vervolgt bij aankomst bij klant B van 13.55 tot 14.30, alvorens zich naar klant C juist ernaast te begeven tot 15.00, zal 2 uren betaald worden omdat zijn prestaties verspreid zijn over meerdere direct opeenvolgende werven.

---

### **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.  
In principe moet de arbeidsduur gemiddeld geëerbiedigd worden over een tijdperk van 2 opeenvolgende weken.  
Indien dit moeilijkheden tot 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.

---

### **Vereenvoudiging van de administratieve controleprocedures op deeltijdse arbeid**

*In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 1993-94 wordt aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid de volgende vereenvoudiging voorgesteld.  
Het door art. 160 (programmawet ultimo 1989) voorzien register wordt vervangen door urenlijsten per werk of per werknemer, waarop buiten de identificatiegegevens van de werknemer de volgende gegevens worden vermeld:*  
> de per dag gepresteerde werkuren en andere loongegevens;

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 présentant moins de 3 heures par jour.

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

---

### **Prestation minimale – nettoyage classique**

Art. 12 bis À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la prestation minimale est fixée à une heure qui peut être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

Par directement consécutif on entend un déplacement de maximum 10 minutes à pied.

Par exemple: un travailleur qui commence sa prestation à 13h00 chez le client A, la termine à 13h45 et enchaîne en arrivant chez un client B à 13h55 jusqu'à 14h30, avant d'aller chez un troisième client C juste à côté jusque 15h00, sera payé 2 heures puisque ses prestations sont réparties sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

---

### **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.

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.

---

### **Simplification des procédures de contrôle administratif sur le travail à temps partiel**

En exécution de l'accord interprofessionnel 1993-94 la simplification suivante est proposée au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le registre prévu par l'art. 160 (loi-programme ultimo 1989) est remplacé par des feuilles de pointage par chantier ou par travailleur sur lesquels figurent, outre les données permettant d'identifier le travailleur:

> les heures prestées par jour et autres éléments de salaire;

> *de loonvoet;*

> **in hoofding: het normaal werkrooster op de werf;**

> **individueel: de wijzigingen aan het werkrooster.**

Worden niet als wijziging van werkrooster aanzien, maar wel als urencorrectie:

> *afwezigheid van de werknemer (al dan niet gerechtvaardigd);*

> *te laat komen van de werknemer of te vroeg weggaan.*

*De urenlijsten zijn op de werf of onder de hoede van het toezichthoudende personeel tot op het ogenblik van de loonberekening.*

*Vanaf dit moment worden ze bewaard op de zetel van de onderneming gedurende de tijd voorzien bij art. 167 van de programmawet ultimo 1989.*

.....

---

## Variabiliteitsmarge

Art. 15

Het door artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot 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.

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.

### **De sociale partners brengen in herinnering:**

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen:

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht:

- a hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden;
- b hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.  
Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperiodes verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens

- > le taux de salaire;
- > **en entête: l'horaire normal du chantier;**
- > **individuellement: les modifications à l'horaire.**

Ne constituent pas une modification d'horaire, mais une correction de pointage:

- > l'absence du travailleur (justifiée ou non);
- > l'arrivée tardive ou le départ avant l'heure.

Les feuilles de pointage sont sur chantier ou pris en charge par le personnel de maîtrise jusqu'au moment de la paie.

Dès ce moment, elles sont conservées au siège de l'entreprise comme prévu à l'art. 167 de la loi-programme ultimo 1989.

---

### **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.

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.

### **Les partenaires sociaux rappellent:**

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront:

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande:

- a soit de la révision du contrat, sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective;
- b soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.  
Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. À défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances sera établi par assimilation à celle des autres mois de



de andere maanden van de driemaandelijkse periode gepresteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Onder kwartaal wordt verstaan, het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

---

### Extra verlof

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 werkmans of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

.....  
*Vanaf 1 mei 1987, is het loon van de extra-verlofdagen in het uurloon opgenomen (zie art. 4 van de CAO van 18 maart 1987, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 september 1987, B.S. van 30 september 1987).*  
 .....

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 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 RSZ 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 periodes van ziekte en arbeidsongeval van meer dan een jaar, alsook de periodes regime 0 worden geneutraliseerd voor de berekening van het aan-

la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

On entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

---

### 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 prestés 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.

.....  
*À partir du 1<sup>er</sup> mai 1987, le salaire des jours de congé est incorporé dans le salaire horaire (voir art. 4 de la CCT du 18 mars 1987, rendue obligatoire par A.R. du 10 septembre 1987, M.B. 30 septembre 1987).*  
.....

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

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 heures sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

---

### Congé d'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 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 ONSS, 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.

Les périodes de maladies et d'accidents de travail de plus d'un an, ainsi que les périodes régime 0 sont neutralisées pour le calcul du nombre de

tal anciënniteitsverlofdagen. Deze periodes worden evenwel niet in rekening gebracht voor de berekening van de grens van 1.000 dagen op 5 opeenvolgende eindejaarspremies.

Vanaf 2018 wordt het aantal dagen anciënniteitsverlof gelimiteerd op 7, zonder afbreuk te doen aan het aantal verworven dagen voor het jaar 2017.

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.

De voorgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als interimaris bij de gebruiker, schoonmaakbedrijf, gevolgd door een aanwerving binnen de 7 kalenderdagen door de gebruiker, schoonmaakbedrijf, wordt in rekening gebracht voor de berekening van het aantal anciënniteitsverlofdagen.

---

### **Toeristische centra**

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 onderneming, bijvoorbeeld forfaitaire betaling.

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 onderneming, 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.

jours de congé d'ancienneté. Ces périodes n'entrent cependant pas en ligne de compte pour calculer le seuil de 1.000 jours sur 5 primes de fin d'année.

À partir de 2018, le nombre de jours de congé d'ancienneté est limité à 7, sans porter atteinte au nombre de jours acquis pour l'année 2017.

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.

La période antérieure et ininterrompue d'occupation comme intérimaire chez l'utilisateur, entreprise de nettoyage, suivi d'un engagement endéans les 7 jours calendrier par l'utilisateur, entreprise de nettoyage, sera pris en compte pour le calcul du nombre de jours d'ancienneté.

---

### Complexes touristiques

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.

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.

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 Ophalen van huishoudelijk afval en organisch afval:**

Tot 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 tournee en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader tot 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:**

Tot 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 tournee en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader tot 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 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.

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:

**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'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'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.

**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.

## 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 wetgeving betreffende het gezondheidsonderzoek, zoals bepaald in artikel 1.4.-3 van Titel 4 Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers dat bepaalt:

- § 1 *De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie 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 geneesheerarbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie.*

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen die gewoonlijk betaald worden in categorie 1.B om redenen vermeld in de beschrijving van de categorie 1.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 1.B voor hun werk in sanitairen gedurende 3 uren per dag.

De controle op de correcte toepassing van deze bepalingen behoort tot 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 een syndicale afvaardiging, door de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

De actieve werknemers van de categorieën 8 krijgen eenmalig nog een medische keuring aangeboden bij pensionering.

## 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 législation relative aux examens de la santé, comme défini par l'article 1.4.-3 du Titre 4 Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs du Code au bien-être au travail qui prévoit:

- § 1 *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 1.B pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie 1.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 1.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. À 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 permanents syndicaux régionaux compétents.

Les travailleurs actifs des catégories 8 se voient proposer une visite médicale unique à leur départ à la retraite.



- 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 voldoen.  
De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en Codex – boek I - Titel 2 over de algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid, 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 (de werkbelasting, de flexibiliteit, de snelheden, de uurroosters, ...), de sociale arbeidsrelaties, de combinatie tussen privé- en beroepsleven, het verschil tussen het voorgeschreven en het reële werk, ...  
De hergunning of wijziging van een onderhoudscontract kan gepaard gaan met bijkomende stressfactoren, zoals een uurvermindering, een verandering in de werkorganisatie, een gebrek aan communicatie na de personeels-overname, ...  
In deze gevallen zal de syndicale delegatie geïnformeerd worden over de omvang en de aard van de besparing en/of reorganisatie op de werf, en zal hun advies terzake gevraagd worden, teneinde de arbeid aan te passen aan de mens en de rechten van de werknemers te beschermen. Indien er een takenfiche (overzicht van de taken en de frequenties) voorhanden is, wordt deze fiche ook gedeeld met de syndicale delegatie.  
In uitvoering van de CAO nr. 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten stellen we volgende actiemiddelen voor om stress in de schoonmaakondernemingen collectief te voorkomen en/of te verhelpen:
- 1 Een algemene analyse.

- 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.
- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et Codex – Livre I - Titre 2 concernant les principes généraux relatifs à la politique du bien-être 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.
- Le stress a plusieurs causes, dont l'organisation du travail (charge de travail, flexibilité, vitesses, horaires, ...), les relations sociales de travail, la combinaison de la vie privée et professionnelle, la différence entre le travail prescrit et le travail réel, etc.
- La réattribution ou modification d'un contrat d'entretien peut s'accompagner de facteurs de stress supplémentaires tels qu'une réduction des heures, un changement de l'organisation du travail, un manque de communication après la reprise du personnel, ...
- Dans ces cas, la délégation syndicale sera informée de l'ampleur et de la nature des économies et/ou de la réorganisation du site et son avis sera demandé à cet égard, afin d'adapter le travail à l'être humain et de protéger les droits des travailleurs. Si une fiche de tâches (aperçu des tâches et fréquences) est disponible, cette fiche sera également partagée avec la délégation syndicale.
- En exécution de la CCT n° 72 et de la loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution, nous proposons les moyens d'actions suivants pour prévenir et/ou remédier collectivement au stress dans les entreprises de nettoyage:
- 1 Une analyse générale.

- 2 Een advies vragen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk na een grondige analyse van de arbeidsposten door de preventieadviseur, eventueel bijgestaan door experts van de externe dienst. Het advies heeft tot doel de arbeid aan te passen aan de mens.
- 3 Een actieplan met maatregelen opstellen ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de hulpmiddelen voor zover zij medeoorzaak zijn van stress. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op externe deskundigen en eventueel de preventieadviseur van de klant.
- 4 Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, ondertekend door de preventieadviseur, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk en door de preventieadviseur-arbeidsarts.
- 5 Bedrijven die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen.
- 6 Het Paritair Comité kan een externe bemiddelaar/expert aanduiden om intern tot een oplossing te komen in geval van een geschil. Het resultaat van het onderzoek en de voorgestelde actiemaatregelen zullen aan de voorzitter van het PC 121 worden overgemaakt. Het PC 121 kan indien nodig verdere acties ondernemen.

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 verlag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

De preventieadviseur wordt aangesteld als een vertrouwenspersoon die verantwoordelijk is voor het bieden van de nodige opvang, hulp en ondersteuning aan slachtoffers van stress.

Er kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur-arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten om werknemers die kampen met stresssignalen op te vangen, te helpen en ondersteunen.

Ter ondersteuning van de analyse van stressfactoren en het opstellen van actieplannen stelt het PC 121 volgende tools voor:

### **De oorzaken van stress in de sector: een handboek voor actie**

- > Dit handboek bevat een inventaris van de oorzaken van stress en de preventiemaatregelen, evenals een «checklist» van de preventiemaatregelen in 15 rubrieken (pagina's 81 tot 88). Elk lid van het CPBW ontvangt een exemplaar van dit handboek. Elk lid van de syndicale delegatie ontvangt op aanvraag ook een exemplaar van dit handboek.
- > Elk jaar evalueert het CPBW, of de opgesomde stressfactoren voorkomen op de werkposten en of de overeenkomstige preventiemaatregelen toegepast worden.

### **Opleiding: «Omgaan met de kwaliteitscontrole als stressfactor»**

- > De werknemer wordt door middel van een opleiding tools en vaardigheden aangeleerd om transparant tot een resultaatcontrole te komen waarbij eigen inbreng en rapportering centraal staan zodat stressfactoren en werkdruk kunnen worden verlaagd. Deze opleiding zal door het opleidingscentrum voor de schoonmaak worden uitgewerkt.

- 2 Demander un avis au comité de prévention et de protection suite à une analyse approfondie des postes de travail par le conseiller en prévention, éventuellement assisté d'experts du service extérieur. L'avis a comme but d'adapter le travail à l'homme.
- 3 Rédiger un plan d'action avec des mesures afin d'améliorer l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail, les relations interpersonnelles au travail et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. En cas de nécessité, on peut faire appel à des experts externes et éventuellement le conseiller en prévention du client..
- 4 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 conseiller en prévention-médecin du travail.
- 5 Les entreprises qui sont en infraction par rapport à ces dispositions peuvent être appelées devant la commission paritaire pour se justifier.
- 6 La commission paritaire peut désigner un médiateur/expert externe pour trouver une solution interne en cas de litige. Le résultat de l'enquête et les mesures d'action proposées seront transmis au président de la CP 121. La CP 121 peut prendre d'autres mesures si nécessaire.

À 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 est désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes de stress l'accueil, l'aide et l'appui requis.

Le conseiller en prévention-médecin du travail ou le conseiller en prévention-aspects psychosociaux peuvent être appelés à accueillir, aider et soutenir les travailleurs aux prises avec des signaux de stress.

Pour soutenir l'analyse des facteurs de stress et l'élaboration de plans d'action, le PC 121 propose les outils suivants:

### **Les sources de stress dans le secteur du nettoyage: un manuel pour l'action**

- > Ce manuel reprend un inventaire des sources de stress et les mesures de prévention, ainsi qu'une «check-list» de mesures de prévention en 15 rubriques (pages 81 à 88). Chaque membre du CPPT reçoit une copie de ce manuel. Chaque membre de la délégation syndicale reçoit également, sur demande, un exemplaire de ce manuel.
- > Chaque année, le CPPT évalue si les facteurs de stress répertoriés surviennent aux postes de travail et si les mesures préventives correspondantes sont appliquées.

### **Formation: «Traiter avec le contrôle qualité comme un facteur de stress»**

- > Grâce à la formation, le travailleur recevra les outils et les compétences nécessaires pour parvenir de manière transparente à un contrôle des résultats où le contrôle personnel et le rapportage sont essentiels afin de réduire les facteurs de stress et la charge de travail. Cette formation sera développée par le centre de formation en nettoyage.

- De sociale partners vestigen de aandacht op de bevoegdheid van de preventieadviseur, de preventieadviseur-arbeidsarts en het CPBW inzake de naleving van de wetgeving betreffende borstvoeding.
- 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 tot 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 alle 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 geconfronteerd worden met pesterijen op het werk een gepaste psychologische ondersteuning kunnen genieten. Voor deze ondersteuning kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten.

---

## Onderaanneming

### Organisatieregels

- Art. 28.1 Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe alles 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.
- Art. 28.2 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 worden financiële redenen weerhouden om een beroep op onderaanneming te doen.
- In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders vervangen worden door onderaannemers.
- In geval van economische werkloosheid, mogen de werkgevers geen beroep doen op onderaanneming voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf.
- Art. 28.3 De werkgevers verbinden zich ertoe, voor schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan het toepassingsgebied van het PC 121, uitsluitend beroep te doen op onderaannemers die behoren tot het PC 121. Zolang het bevoegdheidsgebied van de PC 121 niet expliciet is uitgebreid tot de invoegbedrijven (advies nr. 1.731 van de NAR), wordt de onderaanneming naar een bedrijf behorend tot het PC 327 niet beschouwd als onderaanneming voor de toepassing van deze paragraaf.

- Les partenaires sociaux rappellent la compétence du conseiller en Prévention, le conseiller en prévention-médecin du travail et du CPPT en matière de respect de la législation concernant l'allaitement.
- 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 concernant le harcèlement moral.
- Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage prendront dorénavant les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail. Chacun veille également à ce que les travailleurs confrontés au harcèlement au travail puissent bénéficier d'un soutien psychologique approprié. Ce soutien peut être apporté par le conseiller en prévention médecin de travail ou le conseiller en prévention des aspects psychosociaux.

---

## Sous-traitance

- Rapportage**
- Art. 28.1 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.
- Art. 28.2 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 raisons financières ne sont retenues pour faire appel à la sous-traitance.
- En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés par des sous-traitants.
- En cas de chômage pour des raisons économiques, les employeurs ne peuvent recourir à la sous-traitance pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier.
- Art. 28.3 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.
- Tant que le champ de compétence de la CP 121 n'ait pas été explicitement étendu aux entreprises d'insertion (avis n° 1.731 du CNT), la sous-traitance vers une entreprise appartenant à la CP 327 ne sera pas considérée comme sous-traitance pour l'application de ce paragraphe.

**Onderaanneming naar de sociale economie**

Art. 28.4

Indien bij de prijsaanvraag voor een publieke aanbesteding oplegt beroep te doen op de sociale economie, verwittigt de werkgever voorafgaandelijk, ter gelegenheid van de vergadering van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de bevoegde vakbondssecretaris, omtrent het geëiste percentage.

Om overmatige onderaanneming naar de sociale economie te vermijden, zal de werkgever de controle van het aantal werknemers, afgerond naar de hogere eenheid, in functie van het lastenboek en het percentage van de onderaanneming (lot of werf) toestaan.

Daartoe zal de werkgever, het SFSOO informeren met een standaarddocument (verklaring op eer) en zo toelaten het fenomeen te analyseren.

Een type voorbeeld van dit document is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. ••• zie *Bijlage 1, pagina 110*.

Het SFSOO zal driemaandelijks een schriftelijke rapportage verrichten aan de sociale partners van de sector. Deze driemaandelijkse rapportages zullen de basis zijn voor een jaarlijkse analyse in de schoot van het Paritair Comité.

Ter gelegenheid van elke maandelijks vergadering van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, verstrekt de werkgever informatie betreffende de namen van de nieuwe werven en van het aantal werknemers tewerkgesteld via de sociale economie.

**Rapportage**

Art. 28.5

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;
- > 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;
- > aard van de in onderaanneming uitgevoerde werken.

Een type voorbeeld van dit schriftelijk verslag is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. ••• zie *Bijlage 2, pagina 112*.

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.

**Algemene bepalingen**

Art. 28.6

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.

Art. 28.4

**Sous-traitance vers l'économie sociale**

Si dans l'appel d'offre de marché public, le cahier des charges exige de faire appel à l'économie sociale, l'employeur avertit au préalable du pourcentage exigé, à l'occasion de la réunion du conseil d'entreprise, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut au secrétaire syndical compétent.

Pour éviter la sous-traitance abusive vers l'économie sociale, l'employeur permettra le contrôle du nombre de travailleurs, arrondi à l'unité supérieure, en fonction du cahier des charges et le pourcentage de la sous-traitance (lot ou chantier).

À cette fin, l'employeur informera le FSEND par un document standard (déclaration sur honneur) et permettra d'analyser l'évolution de ce phénomène.

Un exemple type de ce document est annexé à la présente convention collective de travail. ••• voir *Annexe 1, page 111*.

Le FSEND fera trimestriellement un rapportage écrit aux partenaires sociaux du secteur. Ces rapports trimestriels feront l'objet d'une analyse annuelle au sein de la Commission Paritaire.

À l'occasion de chaque réunion mensuelle du conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, l'employeur fournit des informations relatives aux noms des nouveaux chantiers et du nombre de travailleurs qui sont mis au travail via l'économie sociale.

Art. 28.5

**Rapportage**

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.

À 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'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;
- > nature des travaux exécutés en sous-traitance.

Un exemple type de ce rapport écrit est annexé à la présente convention collective de travail. ••• voir *Annexe 2, page 113*.

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.

Art. 28.6

**Dispositions générales**

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.



- Art. 28.7 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.
- Art. 28.8 In geval van geschil, zal de meest gereede partij het probleem voorleggen aan het paritair comité.

---

### **Uitzendarbeid**

- Art. 29 De schoonmaak- en ontsmettings-ondernemingen 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, tot 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 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 tot dezelfde beroeps categorie 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.

- Art. 28.7 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 demandées à tout moment.
- Art. 28.8 En cas de litige, la partie la plus diligente soumettra le problème à la commission paritaire.

---

### **Intérimaires**

- Art. 29 Les entreprises de nettoyage et de désinfection 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;
- 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.

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.

### **Vervanging van een vaste werknemer**

- Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens 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 na 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 modaliteiten, maar dat de verlenging met maximum zes maanden onderworpen is aan 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 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.

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.

### **Remplacement d'un travailleur permanent**

Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat 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 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.

### **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 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.

---

### **Tijdelijke werkloosheid**

- 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.
- Art. 32 bis Categorieën 8 Tijdelijke werkloosheid om economische redenen / dringende oproep
- In de bedrijven waar geen problemen worden gemeld, blijven de bestaande systemen behouden.
- Voor ondernemingen waar zich wel problemen voordoen:
- > de werknemers die in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst kunnen de voorgaande dag tussen 16 uur en 19 uur door de werkgever telefonisch of per SMS verwittigd worden van het feit dat hun dag tijdelijke werkloosheid wordt omgezet in een dag prestatie. De werknemer bevestigt zijn aanwezigheid telefonisch of per SMS;

**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 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.

**Chômage temporaire**

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.

Art. 32 bis Catégories 8 Chômage temporaire pour raisons économiques / appel urgent

Dans les entreprises où il n'y a pas de problèmes signalés, les systèmes existants sont maintenus.

Pour les entreprises où des problèmes surviennent:

- > les travailleurs qui ont été mis en chômage temporaire peuvent être avertis par l'employeur, par téléphone ou par SMS, le jour précédant entre 16 heures et 19 heures, du fait que leur jour de chômage temporaire est converti en un jour de prestation. Le travailleur confirme sa présence par téléphone ou par SMS;

- > de werknemer mag niet weigeren aan de slag te gaan, hij mag evenwel verzoeken een dag verlof in te schrijven;
  - > werknemers die telefonisch niet bereikbaar zijn (niet opnemen) of niet antwoorden per SMS, worden als ongewettigd afwezig gepointeerd;
  - > dringende oproepen die binnenkomen na 19 uur van de aan de werkloosheid voorgaande dag worden toegekend aan vrijwilligers.
- 

### **Mutatie van werf**

#### **Art. 33**

In geval een werknemer wordt gemuteerd naar een andere werf, wordt de nieuwe werf aangeduid door de werkgever, rekening houdend met:

- > de eventuele prestatie uren voor de werkgever zelf;
  - > de eventuele prestatie uren voor een andere werkgever behorend tot het paritair comité 121;
  - > de vervoersmogelijkheden / bereikbaarheid;
  - > de functies die compatibel zijn met de vaardigheden van de werknemer.
- 

### **Werkorganisatie, work - life balance**

#### **Art. 33 bis**

Werknemers van categorieën 8 die van weekendpermanentie zijn, kunnen ten laatste op vrijdag kenbaar maken dat ze de daaropvolgende maandag niet ingepland dienen te worden. Deze aangevraagde recupdag wordt bij aanvraag automatisch goedgekeurd. Indien de betrokken werknemer onvoldoende recupuren heeft staan, wordt voor betrokken werknemer een verlofdag geregistreerd.

Bij het inplannen van werknemers van categorieën 8 met weekendpermanentie wordt rekening gehouden met de dagelijkse rusttijden van 11 uren tussen 2 shifts. De totale arbeidstijd van de verschillende oproepen van een werknemer met weekendpermanentie kan de totale maximale dagelijkse arbeidstijd niet overschrijden.

---

### **Duur van de overeenkomst**

#### **Art. 34**

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 arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2004.

- > le travailleur ne peut pas refuser de reprendre le travail, il peut cependant demander d'inscrire un jour de congé;
- > les travailleurs qui ne sont pas joignable par téléphone (pas décrocher) ou qui ne répondent pas par SMS, sont pointés en absence injustifiée;
- > des appels urgents qui arrivent après 19 heures du jour précédant le chômage sont offerts à des volontaires.

---

### **Mutation de chantier**

- Art. 33 En cas de mutation d'un travailleur à un autre chantier, le nouveau chantier est désigné par l'employeur, en tenant compte:
- > des éventuels horaires de prestations pour l'employeur même;
  - > des éventuels horaires de prestations pour un autre employeur; ressortissant de la commission paritaire 121;
  - > des moyens de transport / accessibilité;
  - > de fonctions compatibles avec les compétences du travailleur.

---

### **Organisation du travail, équilibre travail - vie privée**

- Art. 33 bis Les travailleurs des catégories 8 qui sont de permanence le week-end, peuvent indiquer au plus tard le vendredi qu'ils ne doivent pas être planifiés le lundi suivant. Cette journée de récupération demandée est automatiquement approuvée sur demande. Si le travailleur ne dispose pas d'heures de recup suffisantes, un jour de congé est enregistré pour le salarié concerné.

Lors de la planification des travailleurs des catégories 8 avec permanence le week-end, il est tenu compte des temps de repos journalier de 11 heures entre 2 shifts. Le temps de travail total des différents appels d'un travailleur en permanence le week-end ne peut excéder le temps de travail journalier maximum total.

---

### **Durée de la convention**

- Art. 34 Cette 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, 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.



**Bijlage 1****Trimestrieel verslag betreffende het gebruik van sociale economie****Trimestrieel verslag betreffende het gebruik van sociale economie**

**Naam van de onderneming:** \_\_\_\_\_  
**Adres:** \_\_\_\_\_  
**KBO nummer:** \_\_\_\_\_

**Gegevens van trimester:    Jaar:**

Naam en adres van het lot of de werf	Looptijd commercieel contract	% werknemers PC 327	Aantal werknemers PC 327	% werknemers Artikel 60/61	Aantal werknemers Artikel 60/61
	Van				
	tot				
	Van				
	tot				
	Van				
	tot				
	Van				
	tot				

**Naam van de ondertekenaar:** \_\_\_\_\_  
**Datum:** \_\_\_\_\_  
**Handtekening:** \_\_\_\_\_

**Te verzenden aan:**  
 SF500  
 Nervierslaan 117 bus 48 bis  
 1040 Brussel

## Annexe 1

## Rapport trimestriel relatif à l'utilisation de l'économie sociale

## Rapport trimestriel relatif à l'utilisation de l'économie sociale

Nom de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Numéro BCE: \_\_\_\_\_

Données du trimestre: \_\_\_\_\_ Année: \_\_\_\_\_

Nom et adresse du lot ou du chantier	Durée du contrat commercial	% travailleurs CP 327	Nombre travailleurs CP 327	% travailleurs Articles 60/61	Nombre travailleurs Articles 60/61
_____	Du _____				
_____	au _____				
_____					
_____	Du _____				
_____	au _____				
_____					
_____	Du _____				
_____	au _____				
_____					
_____	Du _____				
_____	au _____				
_____					

Nom du signataire: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Signature: \_\_\_\_\_

À envoyer au:  
 FSEND  
 Avenue des Nerviens 117 bte 48 bis  
 1040 Bruxelles





## Arbeidsduur categorieën 3.A, 3.C en 3.D

### Koninklijk besluit

betreffende de arbeidsduur van de werknemers van het Paritair Comité voor de schoonmaak en ontsmettingsondernemingen (PC 121)

- koninklijk besluit van 17 maart 2009,  
B.S. 16 april 2009

- 
- Artikel 1 Dit besluit is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen en op hun werknemers tewerkgesteld aan werken van afvalopruiming en -ophaling die behoren tot de categorieën 3.A, 3.C en 3.D van de door dit paritair comité vastgestelde functieclassificatie.
- Art. 2 Onder personeel van de categorie 3.A wordt verstaan de laders belast met het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD, groot huisvuil, enz., alsmede de werknemers belast met het ledigen en reinigen van riolen, septische putten en reservoirs, met uitzondering van de werknemers bedoeld onder de categorieën 3.C en 3.D.  
Onder personeel van de categorie 3.C wordt verstaan de werknemers die belast worden met het besturen van voertuigen voor het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD, groot huisvuil, enz., de werknemers belast met het schoonmaken van openbare straten en pleinen met behulp van een voertuig en de werknemers belast met het plaatsen en verwijderen van mobiele sanitaire installaties.  
Onder personeel van de categorie 3.D wordt verstaan de bestuurders-mechanici van voertuigen die vaste of vloeibare afval ophalen en/of vervoeren en die bekwaam zijn om onderhoud en herstellingen uit te voeren.
- Art. 3 Voor de vaststelling van de arbeidsduur wordt de niet-actieve wachttijd bij het laden en lossen van de voertuigen niet beschouwd als tijd gedurende welke het personeel ter beschikking van de werkgever is. Deze voorziene wachttijd worden overbruggingstijd genoemd.
- Art. 4 Het maximaal aantal uren overbruggingstijd wordt vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité of, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden vastgesteld door het paritair comité, door een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming. Dit aantal uren mag evenwel de maximale grens van 500 uren per kalenderjaar niet overschrijden.
- Art. 5 De Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

## Durée du travail catégories 3.A, 3.C et 3.D

### Arrêté royal

relatif à la durée du travail des travailleurs de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)

• arrêté royal du 17 mars 2009,

M.B. 16 avril 2009

- 
- Article 1<sup>er</sup> Cet arrêté s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire pour le nettoyage et la désinfection et à leurs travailleurs occupés à des travaux de dégagement et de ramassage de déchets appartenant aux catégories 3.A, 3.C, et 3.D de la classification de fonctions fixées par cette commission paritaire.
- Art. 2 Par personnel de la catégorie 3.A on entend les chargeurs chargés de la collecte porte-à-porte de déchets ménagers et sélectifs tels que le papier, le carton, les déchets organiques, PMC, encombrants, etc. ainsi que les travailleurs chargés de la vidange et du nettoyage des égouts, des puits septiques et réservoirs, à l'exception des travailleurs visés par la catégorie 3.C et 3.D.
- Par personnel de la catégorie 3.C on entend les travailleurs chargés de la conduite de véhicules pour la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques, PMC, encombrants, etc., les travailleurs chargés du nettoyage des rues et places publiques à l'aide d'un véhicule et les travailleurs chargés du placement et de l'enlèvement des installations sanitaires mobiles.
- Par personnel de la catégorie 3.D on entend les conducteurs-mécaniciens de véhicules collectant et/ou transportant des déchets solides ou liquides et qui sont capables d'effectuer l'entretien et les réparations.
- Art. 3 Pour la détermination de la durée du temps de travail, les temps d'attente inactifs pour effectuer le chargement et déchargement des véhicules, ne sont pas considérés comme des temps où le personnel est à la disposition de l'employeur. Ces temps d'attente prévisibles sont appelés temps de transition.
- Art. 4 Le nombre d'heures de transition maximales sont déterminés par une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou, suivant les modalités et conditions déterminées par la commission paritaire, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. Ce nombre d'heures ne pourra toutefois pas dépasser la limite maximale de 500 heures par année civile.
- Art. 5 La Ministre de l'Emploi est chargée de l'exécution de cet arrêté.

## Arbeidsduur categorie 8

### Koninklijk besluit

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)

- koninklijk besluit van 7 maart 2007,  
B.S. 19 maart 2007

- 
- Artikel 1 Dit besluit is van toepassing op de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen en op hun werknemers die behoren tot de categorie van de industriële reiniging zoals gedefinieerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie.
- Art. 2 Voor de bepaling van de arbeidsduur van de werknemers bedoeld in artikel 1, wordt niet als arbeidstijd beschouwd de tijd gedurende de welke deze werknemers vervoerd worden van de vestiging van de werkgever naar de eerste werf en van de laatste werf naar de vestiging van de werkgever voor zover de totale afgelegde afstand niet meer bedraagt dan 120 kilometer per dag.
- Art. 3 Wordt beschouwd als arbeidstijd:
- > de tijd van verplaatsing tussen de werven;
  - > de tijd nodig om de afstand af te leggen die meer bedraagt dan 120 kilometer per dag ingeval de werknemer vervoerd wordt van de vestiging van de werkgever naar de eerste werf en van de laatste werf naar de vestiging van de werkgever.
- Art. 4 Een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard door de Koning, zal de parameters bepalen voor een éénvormige berekening van de afstand en van de tijd nodig voor het afleggen van deze afstand.
- Art. 5 Voor de werknemers bedoeld in artikel 1 die belast zijn met het besturen van het voertuig waarmee de andere werknemers vervoerd worden, mogen de grenzen van de arbeidsduur vastgelegd bij de artikelen 19 en 20 van de wet van 16 maart 1971 of bij collectieve arbeidsovereenkomst worden overschreden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een referteperiode van een jaar, de arbeidsduur vastgelegd bij de wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst gemiddeld niet overschrijdt. In geen geval kan de overschrijding meer bedragen dan één uur per dag of vijf uren per week. De referteperiode van één jaar, bedoeld in het eerste lid, gaat in op 1 januari en eindigt op 31 december.
- Art. 6 Dit besluit treedt in werking op 1 maart 2007.

## Durée du travail catégorie 8

### Arrêté royal

relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans le nettoyage industriel par des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)

- arrêté royal du 7 mars 2007,  
M.B. 19 mars 2007

- 
- Article 1<sup>er</sup> Le présent arrêté s'applique aux entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection et à leurs travailleurs qui appartiennent à la catégorie du nettoyage industriel tel que défini par la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification.
- Art. 2 Pour la détermination de la durée du travail des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, n'est pas considéré comme temps de travail le temps pendant lequel ces travailleurs sont transportés de l'établissement de l'employeur au premier chantier et du dernier chantier à l'établissement de l'employeur pour autant que la distance totale parcourue ne dépasse pas 120 kilomètres par jour.
- Art. 3 Compte comme temps de travail:
- > le temps de déplacement entre les chantiers;
  - > le temps nécessaire pour parcourir la distance qui excède les 120 kilomètres par jour dans le cas où le travailleur est transporté de l'établissement de l'employeur au premier chantier et du dernier chantier à l'établissement de l'employeur.
- Art. 4 Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, déterminera les paramètres de calcul uniforme de la distance et du temps nécessaire pour parcourir cette distance.
- Art. 5 Pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> qui sont chargés de la conduite du véhicule servant à transporter les autres travailleurs, les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 ou par convention collective de travail peuvent être dépassées à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur une période de référence d'un an, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou par convention collective de travail.  
En aucun cas le dépassement ne pourra excéder une heure par jour et cinq heures par semaine.  
La période de référence d'un an, visée à l'alinéa premier, débute le 1<sup>er</sup> janvier pour se terminer le 31 décembre.
- Art. 6 Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2007.



## Parameters van de verplaatsingstijd categorieën 8

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 maart 2007

tot vaststelling van de parameters voor een eenvormige berekening van de verplaatsingstijd van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf en de terugkeer van de laatste werf

- geregistreerd op 5 april 2007 onder het nummer 82423/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 2007, B.S. 6 augustus 2007
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2009, geregistreerd op 17 maart 2009 onder het nummer 91390/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 december 2010, B.S. 20 januari 2011
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 4 april 2014 onder het nummer 120637/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 oktober 2014, B.S. 14 november 2014
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 maart 2017, geregistreerd op 21 april 2017 onder het nummer 138767/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 november 2017, B.S. 7 december 2017
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2020, geregistreerd op 26 november 2020 onder het nummer 162109/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 15 maart 2021, B.S. 6 oktober 2021
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2023, geregistreerd op ... onder het nummer .../CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ..., B.S. ...

---

### Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers, behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, KMO en anderen.

Onder werknemers behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie wordt verstaan: de werknemers van de industriële reiniging, zoals voorzien bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 2003, bekendgemaakt in het Belgisch staatsblad van 29 maart 2006 en voor het laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2006.

## Paramètres du temps de déplacement catégories 8

### Convention collective de travail du 5 mars 2007

fixant les paramètres pour un calcul uniforme du temps de déplacement de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier et le retour du dernier chantier

- enregistrée le 5 avril 2007 sous le numéro 82423/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 2007, *M.B.* 6 août 2007
- modifiée par convention collective de travail du 19 février 2009, enregistrée le 17 mars 2009 sous le numéro 91390/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 décembre 2010, *M.B.* 20 janvier 2011
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014, enregistrée le 4 avril 2014 sous le numéro 120637/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 octobre 2014, *M.B.* 14 novembre 2014
- modifiée par convention collective de travail du 21 mars 2017, enregistrée le 21 avril 2017 sous le numéro 138767/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 novembre 2017, *M.B.* 7 décembre 2017
- modifiée par convention collective de travail du 28 septembre 2020, enregistrée le 26 novembre 2020 sous le numéro 162109/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 mars 2021, *M.B.* 6 octobre 2021
- modifiée par convention collective de travail du 28 juin 2023, enregistrée le ... sous le numéro .../CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du ..., *M.B.* ...

---

### Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs, appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, PME et autres.

Par travailleurs appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions on entend: les travailleurs du nettoyage industriel, tel que prévu à l'article 2 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 janvier 2003, publié au *Moniteur belge* du 29 mars 2006 et modifiée la dernière fois par convention collective de travail du 27 avril 2006.

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

Deze CAO is eveneens van toepassing op de werknemers in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, in dienst van een onderneming die ressorteert onder het Paritair comité voor de schoonmaak, voor werkzaamheden uitgevoerd in het buitenland.

### Definities en begripsbepalingen

Art. 2

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder vestigingsplaats van de werkgever:

- 1 de maatschappelijke zetel van de onderneming
- 2 of de vestigingseenheid die een activiteitslocatie is, bepaalbaar aan de hand van een adres. Op de plaats of vanuit deze plaats, vindt er op zijn minst één hoofdbedrijfsactiviteit of bijkomende bedrijfsactiviteitsplaats.

De creatie van nieuwe vestigingsplaatsen is een exclusieve bevoegdheid van de onderneming.

Een werf is een locatie bij een klant waar prestaties worden geleverd en is dus in principe geen vestiging. Een werf kan echter het karakter krijgen van een vestigingsplaats van de werkgever onder volgende strikte voorwaarden die cumulatief moeten vervuld zijn:

- > het maakt steeds het voorwerp uit van voorafgaandelijke besprekingen tussen de regionale vakbondssecretarissen en de directie (in aanwezigheid van de syndicale delegatie waar er een is);
- > het moet gaan over commerciële contracten van langere duur: minstens 1 jaar met mogelijkheid tot stilzwijgende verlenging;
- > de veiligheid en gezondheid van de werknemers moeten gegarandeerd en omschreven zijn;
- > de afspraken worden vastgelegd in een ondertekende overeenkomst tussen partijen en bij wijziging moet opnieuw overlegd worden;
- > de lijst van de werknemers die aan deze vestigingsplaats zullen worden toegewezen, wordt gevoegd bij de overeenkomst;
- > het akkoord mag niet aangewend worden om er voordeel mee te doen in het kader van sociale verkiezingen.

Werknemers zijn toegewezen aan een bepaalde vestigingsplaats. Zij mogen bijgevolg niet unilateraal door de werkgever worden toegewezen aan een nieuwe vestigingsplaats.

### Parameters

Art. 3

Voor de vaststelling van de arbeidsduur van de industriële reinigers, behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, wordt er geen rekening gehouden met de tijd gedurende dewelke de werknemers vervoerd worden van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf en de terugkeer van de laatste werf over een maximum van 120 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag.

Cette CCT 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.

Cette CCT s'applique également aux travailleurs salariés, sous contrat à durée indéterminée ou temporaire, en service d'une entreprise ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, pour des travaux effectués à l'étranger.

### Définitions et concepts

Art. 2 Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par établissement de l'employeur:

- 1 le siège social de l'entreprise
- 2 ou l'unité d'établissement qui est un lieu d'activité, géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité principale ou accessoire de l'entreprise ou à partir duquel elle est exercée.

La création de nouveaux lieux d'établissement relève exclusivement de la compétence de l'entreprise.

Un chantier est un lieu chez un client où des prestations sont exécutées et n'est donc en principe pas un établissement. Un chantier peut recevoir les caractéristiques d'un lieu d'établissement de l'employeur à des conditions très strictes qui doivent être remplies de façon cumulative:

- > une discussion préalable entre les secrétaires syndicaux régionaux et la direction (en présence de la délégation syndicale là où il en existe une) s'impose dans tous les cas;
- > il doit s'agir de contrats commerciaux pour une durée conséquente: au moins 1 an avec possibilité de tacite reconduction;
- > la sécurité et la santé des travailleurs doivent être garanties et définies;
- > les engagements font l'objet d'une convention signée entre parties et doivent être réaménagés en cas de modification;
- > la liste des travailleurs qui seront attribués à ce lieu d'établissement est jointe à la convention;
- > l'accord ne peut être utilisé pour en retirer un avantage lors des élections sociales.

Les travailleurs sont affectés à un lieu d'établissement déterminé. En conséquence, ils ne peuvent pas être affectés de manière unilatérale par l'employeur à un nouveau lieu d'établissement.

### Paramètres

Art. 3 Pour la détermination de la durée du travail du personnel occupé au nettoyage industriel appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, il n'est pas tenu compte du temps pendant lequel les travailleurs sont transportés de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier et le retour du dernier chantier sur un maximum de 120 km (= nombre total de km aller + retour) par jour.

Art. 4 Voor de industriële reinigers, behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, belast met het vervoer van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf en de terugkeer van de laatste werf wordt de arbeidsduur nodig om een afstand van maximum van 120 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag forfaitair bepaald op 1 uur per dag.

Op 1 maart 2007 werd de vergoeding van dit uur per dag geïncorporeerd in het uurloon door opname van de waarde van de premie voor arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen in het uurloon.  
De recuperatie van deze onbetaalde uren moet aan de RSZ worden aangegeven onder code 1 en dus NIET als toegestane afwezigheid code 30.

Art. 4 *bis* Voor de berekening van de invoering van de parameters van de verplaatsingstijd in 2007, werd rekening gehouden met 15 minuten per dag voor het invullen van papieren, tanken en laden van klein materiaal.  
Indien er meer dan 15 minuten op dagbasis besteed wordt aan laad-los en tankactiviteiten, kan de werknemer deze extra uren boven de 15 minuten declareren via een werkbon.

Art. 5 Het maximum van 120 km per dag is vastgesteld in functie van de volgende gemiddelde snelheden:

Tot 100 km per dag > wordt de snelheid vastgesteld op 50 km per uur.

Van 101 tot 120 km per dag > wordt de snelheid vastgesteld op 70 km per uur.

Vanaf 121 km per dag > wordt de snelheid vastgesteld op 75 km per uur.

Vanaf 1 januari 2014 wordt het maximum van 120 km per dag vastgesteld in functie van de volgende gemiddelde snelheden:

Tot 100 km per dag > wordt de snelheid vastgesteld op 50 km per uur.

Vanaf 101 km per dag > wordt de snelheid vastgesteld op 70 km per uur.

In geval van wijziging van de verkeersnomen, zoals een snelheidsbegrenzing onder de gebruikte parameters, zullen deze parameters daaraan aangepast worden.

Art. 6 De verplaatsing van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf en de terugkeer van de laatste werf die het maximum van 120 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag overschrijdt wordt beschouwd als arbeidstijd. De vergoeding van deze arbeidstijd wordt berekend aan de hand van volgende formule:

(Aantal afgelegde km min 120 km) gedeeld door 75 km per uur  
= aantal uren maal uurloon.

Art. 4 Pour le personnel occupé au nettoyage industriel appartenant aux catégories 8 de la classification, occupé au transport de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier et le retour du dernier chantier, la durée du travail nécessaire pour une distance de maximum de 120 km (= nombre total de km aller + retour) par jour et déterminée de façon forfaitaire à 1 heure par jour.

Au 1<sup>er</sup> mars 2007 la rémunération de cette heure a été incorporée dans le salaire horaire par intégration de la valeur de la prime pour travail en équipes successives et alternatives dans la salaire horaire.

La récupération de ces heures non rémunérées doit être déclarée à l'ONSS sous le code 1 et donc PAS sous le code d'absence autorisée 30.

Art. 4 bis Pour le calcul de l'introduction des paramètres du temps de déplacement en 2007, 15 minutes par jour ont été prises en compte pour remplir les papiers, faire le plein et charger le petit matériel.

Si par jour, plus de 15 minutes sont consacrées aux activités de chargement-déchargement ou de prendre de l'essence, le travailleur peut déclarer ces heures au-delà de 15 minutes via un bon de travail.

Art. 5 Le maximum de 120 km par jour est déterminé en fonction des vitesses moyennes suivantes:

Jusqu'à 100 km par jour > la vitesse est fixée à 50 km par heure.

À partir de 101 et jusqu'à 120 km par jour > la vitesse est fixée à 70 km par heure.

À partir de 121 km par jour > la vitesse est fixée à 75 km par heure.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 le maximum de 120 km par jour est déterminé en fonction des vitesses moyennes suivantes:

Jusqu'à 100 km par jour > la vitesse est fixée à 50 km par heure.

À partir de 101 km par jour > la vitesse est fixée à 70 km par heure.

En cas de modification des normes routières, telles qu'une restriction de vitesse en dessous des paramètres utilisés, ces paramètres seront adaptés en conséquence.

Art. 6 Le déplacement de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier et le retour du dernier chantier qui dépasse le maximum de 120 km (= nombre total de km aller + retour) par jour est considéré comme du temps de travail. Le paiement de ce temps de travail est calculé en utilisant la formule suivante:

(Nombre de km parcourus moins 120 km) divisé par 75 km par heure  
= nombre d'heures fois salaire horaire.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de vergoeding van deze arbeidstijd berekend aan de hand van de volgende formule:

$$\begin{aligned} & (\text{Aantal afgelegde km min } 120 \text{ km}) \text{ gedeeld door } 70 \text{ km per uur} \\ & = \text{aantal uren maal uurloon.} \end{aligned}$$

De overeenstemming tussen de effectieve verplaatsingstijd en de gemiddelde snelheden worden met track & trace of de On Board Unit gecontroleerd.

Ingeval de gemiddelde snelheid lager is dan 70 km per uur, wordt de effectieve snelheid genomen om de berekening te maken in de formule van meer dan 120 km.

In geval van onenigheid krijgt de werknemer op zijn vraag een afdruk van de berekening en broninformatie van zijn afgelegde trajecten.

De eventuele tussentijdse verplaatsingen van de ene naar de andere werf worden vergeoed als arbeidstijd.

Art. 7 Om de parameters van de reistijd te bepalen wordt gebruik gemaakt van routeplanners (mappy, google maps, via Michelin, route.net, ...), daarin wordt gekozen voor de opties snelweg en vrachtwagen overeenkomstig het gebruikte voertuig.

De overeenstemming tussen de effectieve verplaatsingstijd en de gemiddelde snelheden worden met track & trace of de On Board Unit gecontroleerd.

$$\text{Tijd} = \text{afstand} / \text{gemiddelde snelheid}$$

In geval van overschrijding van de verplaatsingstijd, wordt de overschrijding als arbeidstijd vergoed.

In geval van onenigheid krijgt de werknemer op zijn vraag een afdruk van de berekening en broninformatie van zijn afgelegde trajecten.

Om discussies te vermijden, wordt op de werkbonnen het aantal kilometers van de vestigingsplaats naar de werf vermeld.

Afwijking van deze bepaling kan worden overeengekomen met de syndicale delegatie.

Art. 8 Onverminderd bovenstaande bepalingen, hebben de werknemers behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, voor de verplaatsing van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf en de terugkeer van de laatste werf, recht op een mobiliteitsvergoeding van € 0,1316 per kilometer.

Art. 9 De partijen verbinden zich ertoe de individuele vertrektijden van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1<sup>ste</sup> werf, zoals ze werden vastgesteld op 1 maart 2007, niet te wijzigen omwille van de invoering van het nieuwe systeem.

In geval van unilaterale wijziging van het vertrekkuur door de werkgever, en indien daardoor voor de werknemer wachttijden ontstaan die niet via de mobiliteitsvergoeding voorzien bij artikel 4, 2<sup>de</sup> alinea gedekt zijn, zal de tijdsduur waarmee het vertrekkuur unilateraal werd verschoven, vergoed worden als arbeidstijd, behalve in geval de werknemer zijn effectieve prestaties mag aanvangen, aangezien hier geen sprake is van wachttijd. Problemen met vertrektijden worden in de syndicale delegatie besproken.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 le paiement de ce temps de travail est calculé en utilisant la formule suivante:

$$\begin{aligned} & (\text{Nombre de km parcourus moins 120 km}) \text{ divisé par } 70 \text{ km par heure} \\ & = \text{nombre d'heures fois salaire horaire.} \end{aligned}$$

La correspondance entre le temps de déplacement effectif et la vitesse moyenne est contrôlée à l'aide du trac & trace ou du Unit à bord.

Au cas où la vitesse moyenne est inférieure à 70 km par heure, la vitesse effective est considérée pour faire le calcul de la formule des km qui dépassent les 120.

En cas de désaccord, le travailleur reçoit à sa demande une copie du calcul et de l'information de source de ses trajets parcourus.

Les éventuels déplacements intermédiaires d'un chantier à l'autre sont rémunérés comme temps de travail.

Art. 7 Pour déterminer les paramètres du temps de déplacement, il est fait usage d'itinéraires (mappy, google maps, via Michelin, route.net, ...), dans lesquels on choisit les options express et poids lourds correspondant au véhicule utilisé.

La correspondance entre le temps de déplacement effectif et la vitesse moyenne est contrôlée à l'aide du trac & trace ou du Unit à bord.

$$\text{Temps} = \text{distance} / \text{vitesse moyenne}$$

En cas de dépassement du temps de déplacement, le temps de dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

En cas de désaccord, le travailleur reçoit à sa demande une copie du calcul et de l'information de source de ses trajets parcourus.

Pour éviter les discussions, les bons de travail indiquent le nombre de kilomètres entre l'établissement et le chantier.

Dérogation à cette disposition peut être convenue avec la délégation syndicale.

Art. 8 Sans préjudice des dispositions prévues ci-dessous, les travailleurs appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions ont, pour le déplacement de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier et le retour du dernier chantier, droit à une indemnité de mobilité de € 0,1316 par kilomètre.

Art. 9 Les parties s'engagent à ne pas changer les heures individuelles du départ de l'établissement de l'employeur au 1<sup>er</sup> chantier, telles que déterminées au 1<sup>er</sup> mars 2007, en raison de l'introduction du nouveau système.

En cas de changement unilatéral de l'heure de départ par l'employeur, et qu'en conséquence pour le travailleur se produisent des temps d'attente qui ne sont pas couverts par l'indemnité prévue par l'article 4 alinéa 2, le laps de temps correspondant au déplacement unilatéral de départ sera rémunéré comme temps de travail, sauf au cas où le travailleur peut commencer son travail effectif puisqu'ici il n'y a pas de temps d'attente.

Problèmes avec des heures du départ sont discutés en délégation syndicale.



Art. 10 Inzake oproepen na de voorziene prestaties voor werknemers van de categorieën 8 kunnen volgende gevallen onderscheiden worden:

- 1 De prestatie op de werf neemt meer tijd in beslag dan voorzien:
  - > toepassing van de gewone regels.
- 2 De werknemer komt toe op de vestiging en wordt teruggestuurd of verder gestuurd om een andere taak uit te voeren:
  - > toepassing van de gewone regels.
- 3 De werknemer heeft zich na zijn dagtaak afgemeld en wordt opgeroepen voor een bijkomende prestatie:
  - > de verplaatsing van thuis naar de vestiging  
= woon-werk verkeer (vervoerkosten).

De verplaatsing van de vestiging naar de werf + de prestatie op de werf + de verplaatsing naar de vestiging worden betaald in effectief gepresteerde uren.

Dit betekent dat het systeem van parameters voor de berekening van de verplaatsingstijd NIET van toepassing is. Bovendien mag niet overgegaan worden tot uitputting van de 120 km per dag.

Er mag geen bijkomende dagvergoeding, voorzien bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 maart 2007 tot invoering van een dagvergoeding voor dienstreizen en de vergoeding van «slaapuren», worden uitgekeerd.

De werknemer heeft recht op de startpremie, voorzien bij artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2007 betreffende de lonen, loontoeslagen en premies.

Art. 10 *bis* Werknemers die voor het einde van hun dagelijkse arbeidstijd terug aankomen in de vestiging van de werkgever moeten zich melden op de planning of bij de verantwoordelijke. Werknemers die zich niet melden worden voor het resterende aantal uren als ongewettigd afwezig gepointeerd.

- 1 De werkgever biedt bijkomend werk aan, al dan niet, op de vestiging:
  - > de werknemer voert het werk uit.
- 2 De werkgever biedt bijkomende werk aan, al dan niet, op de vestiging en de werknemer wenst dit werk niet uit te voeren:
  - > de werknemer kiest voor recuperatie
  - of, indien geen recuperatie meer voorhandig:
  - > toegestane afwezigheid.
- 3 De werkgever biedt geen bijkomend werk:
  - > betaling van de prestaties volgens het principe «een begonnen dag is een gewerkte dag».

- Art. 10 Pour les appels après les prestations prévues pour les travailleurs des catégories 8 peuvent être distingués les cas suivants:
- 1 La prestation sur le chantier prend plus de temps que prévu:
    - > application des règles ordinaires.
  - 2 Le travailleur arrive sur le lieu d'établissement et doit retourner ou est renvoyé pour exécuter une prestation supplémentaire:
    - > application des règles ordinaires.
  - 3 Le travailleur a clôturé sa journée après s'être acquitté de ses tâches journalières et est rappelé pour une prestation supplémentaire:
    - > le déplacement du domicile au lieu d'établissement  
= trafic pendulaire (frais de transport).

Le déplacement du lieu d'établissement vers le chantier + la prestation sur chantier + le déplacement du chantier vers le lieu d'établissement sont rémunérés comme heures effectivement prestées.

Cela signifie que le système de paramètres pour le calcul du temps de déplacement N'EST PAS d'application. En outre, il n'est pas permis d'épuiser les 120 km par jour.

Une indemnité journalière supplémentaire, prévue par l'article 2 de la convention collective de travail du 5 mars 2007 introduisant une indemnité journalière pour missions de service et l'indemnisation pour «heures de sommeil» ne peut pas être allouée.

Le travailleur a droit à la prime de démarrage, prévue par l'article 14 de la convention collective de travail de 3 mai 2007 relative aux salaires, sursalaires et primes.

- Art. 10 bis Les travailleurs qui arrivent à l'établissement de l'employeur avant la fin de leur temps de travail journalier doivent se manifester au planning ou au responsable. Les travailleurs qui ne se manifestent pas sont pointés comme absent injustifié.
- 1 L'employeur offre du travail supplémentaire, oui ou non, sur l'établissement:
    - > le travailleur exécute le travail.
  - 2 L'employeur offre du travail supplémentaire, oui ou non, sur l'établissement et le travailleur ne veut pas exécuter ce travail:
    - > le travailleur choisit récupération
    - ou, s'il n'a plus de récupération:
    - > absence autorisée.
  - 3 L'employeur n'offre pas de travail supplémentaire:
    - > paiement des prestations suivant le principe «un jour commencé est un jour travaillé».

- Art. 11 Bij de loonafrekening van de werknemers behorend tot de categorieën 8, wordt een bijlage gevoegd die dag aan dag een overzicht geeft van de volgende elementen:
- 1 Aantal km van de vestiging naar de werf en van de laatste werf naar de vestiging.
  - 2 Eventuele overschrijding van de 120 km per dag.
  - 3 Aantal werfuren.
  - 4 Bedrag van de mobiliteitsvergoeding.
  - 5 Bedrag van de dagvergoeding.
- Art. 12 In geen geval zal dit stelsel een precedent voor andere categorieën zijn.

### **Slotbepalingen**

- Art. 13 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2007 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bijeen ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

- Art. 11 Au décompte des travailleurs des catégories 8, il est ajouté une annexe qui reprend jour par jour un aperçu des éléments suivants:
- 1 Le nombre de km du lieu d'établissement jusqu'au chantier et du dernier chantier jusqu'au lieu d'établissement.
  - 2 Le dépassement éventuel des 120 km par jour.
  - 3 Le nombre d'heures sur chantier.
  - 4 Le montant de l'indemnité de mobilité.
  - 5 Le montant de l'indemnité journalière.
- Art. 12 Il est entendu que ce régime ne peut en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories.

### **Dispositions finales**

- Art. 13 Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2007 et est conclue à 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 pour le nettoyage.

## Dagvergoeding en «slaapuren» categorieën 8

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 maart 2007

tot invoering van een dagvergoeding voor dienstreizen en de vergoeding van «slaapuren»

- geregistreerd op 5 april 2007 onder het nummer 82424/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juli 2007, B.S. 6 augustus 2007
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017, geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140556/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 januari 2018, B.S. 22 februari 2018
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2020, geregistreerd op 26 november 2020 onder het nummer 162110/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 maart 2021, B.S. 3 mei 2021

---

### Toepassingsgebied

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers, behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, KMO en anderen.

Onder werknemers behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie wordt verstaan: de werknemers van de industriële reiniging, zoals voorzien bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 april 2006, bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad* van 29 maart 2006 en voor het laatst gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2006.

Deze CAO is eveneens van toepassing op alle 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.

### Dagvergoeding

#### Art. 2

Er wordt een dagvergoeding ingevoerd voor dienstreizen voor het personeel behorend tot de categorieën 8.

Deze dagvergoeding is uitsluitend verschuldigd in geval van effectieve verplaatsing voor werkzaamheden buiten de vestigingsplaats van de onderneming van minstens 10 km per kalenderdag. Deze dagvergoeding omvat het middagmaal.

## Indemnité journalière et «heures de sommeil» catégories 8

### Convention collective de travail du 5 mars 2007

introduisant une indemnité journalière pour missions de service et l'indemnisation pour «heures de sommeil»

- enregistrée le 5 avril 2007 sous le numéro 82424/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juillet 2007, *M.B.* 6 août 2007
- modifiée par convention collective de travail du 20 juin 2017, enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140556/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 janvier 2018, *M.B.* 22 février 2018
- modifiée par convention collective de travail du 28 septembre 2020, enregistrée le 26 novembre 2020 sous le numéro 162110/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 mars 2021, *M.B.* 3 mai 2021

---

### Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs, appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les Entreprises de Nettoyage et de Désinfection, PME et autres.

Par travailleurs appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions on entend: les travailleurs du nettoyage industriel, tel que prévu à l'article 2 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 janvier 2006, publié au *Moniteur belge* du 29 mars 2006 et modifiée la dernière fois par convention collective de travail du 27 avril 2006.

Cette CCT 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.

### Indemnité journalière

Art. 2

Il est introduit une indemnité journalière pour missions de service pour le personnel appartenant aux catégories 8. Cette indemnité journalière est due exclusivement en cas de déplacement de minimum 10 km par journée calendrier pour des travaux en dehors de l'établissement de l'employeur. Cette indemnité journalière contient le déjeuner.

Deze dagvergoeding bedraagt: (*waardes op 01.07.2021*)

- 100 % of 14,94 € per dag > voor dienstreizen vanaf 76 km  
(= totaal aantal km heen + terug) per dag.
- 73,87 % of 11,27 € per dag > voor dienstreizen van 26 tot 75 km  
(= totaal aantal km heen + terug) per dag.
- 24,65 % of 4,32 € per dag > voor dienstreizen van 10 tot 25 km  
(= totaal aantal km heen + terug) per dag.

Vanaf 1 oktober 2020 wordt deze dagvergoeding gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

## Slaapuren

- Art. 3 Rekening houdend met de wetgeving op de verplichte rusttijden voorzien bij artikel 38 *ter* van de arbeidswet van 16 maart 1971, komt het voor dat de werknemers niet gedurende 5 dagen per week kunnen tewerkgesteld worden. Bijvoorbeeld, een werknemer levert van maandag tot donderdag nachtprestaties. Voor vrijdag beschikt de werkgever nog uitsluitend over dagprestaties die evenwel niet kunnen geleverd worden omwille van de te respecteren rusttijden.
- De gemiste uren, te wijten aan de wisseling tussen dag- en nachtrekime worden «slaapuren» genoemd en worden vergoed door het bruto 100 % uurloon van de werknemer te vermenigvuldigen met het normale aantal uren dat hij volgens zijn individuele standaarduurrooster op die gemiste dag had moeten presteren.
- Deze slaapuren worden uitsluitend vergoed indien de werkgever geen 5 daagse continuïteit van tewerkstelling kan aanbieden.
- Voor het beoordelen van de gepresteerde shiften, worden de uren toegerekend aan de dag waarop de shift aanvangt. Indien, te wijten aan een wisseling tussen dag- en nachtrekime en omwille van de te respecteren rusttijden, de werknemer niet kan beginnen werken in de nieuwe shift, worden slaapuren uitgekeerd.
- Slaapuren komen niet in aanmerking voor de berekening van overuren. Alleen de reële prestaties moeten in aanmerking worden genomen om te bepalen of de dagelijkse of wekelijkse grens werd overschreden. De uren waarop geen arbeid werd verricht, openen geen recht op overloon.
- Rekenvoorbeelden van slaapuren worden gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. ••• zie *Bijlage, pagina 134*.
- Art. 4 In geen geval zullen bovenstaande stelsels van dagvergoeding en van slaapuren een precedent voor andere categorieën zijn.

## Slotbepalingen

- Art. 5 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 maart 2007 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bijeen ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Cette indemnité journalière est fixée à : (*valeurs au 01.07.2021*)

- 100 % ou 14,94 € par jour > pour des missions de service à partir de 76 km  
(= nombre total de km aller + retour) par jour.  
73,87 % ou 11,27 € par jour > pour des missions de service de 26 à 75 km  
(= nombre total de km aller + retour) par jour.  
24,65 % ou 4,32 € par jour > pour des missions de service de 10 à 25 km  
(= nombre total de km aller + retour) par jour.

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2020, cette indemnité journalière est liée à l'indice santé comme les salaires.

### **Heures de sommeil**

Art. 3 Tenant compte de la législation relative aux intervalles de repos obligatoires prévu à l'article 38 *ter* de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il arrive que les travailleurs ne puissent pas être mis au travail pendant 5 jours par semaine. Par exemple, le travailleur exécute du lundi au jeudi des prestations de nuit. Pour le vendredi, l'employeur ne dispose exclusivement que des prestations en journée qui ne peuvent pas être exécutées à cause du respect des intervalles de repos.

Les heures perdues, pour raison de changement de régime de nuit vers un régime de jour sont appelées des « heures de sommeil » et sont indemnisées en multipliant le salaire horaire brut du travailleur par le nombre d'heures normales à prester le jour perdu suivant son horaire individuel standard.

Ces heures de sommeil sont exclusivement indemnisées pour les cas où l'employeur ne peut pas offrir une continuité de 5 jours de travail. Pour apprécier les heures prestées par équipe, les heures sont imputées sur le jour de début de l'équipe. Dans le cas où, pour raison de changement de régime de nuit vers un régime de jour et pour cause des repos à respecter, le travailleur ne peut pas commencer le travail dans la nouvelle équipe, des heures de sommeil sont payées.

Les heures de sommeil n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires. Seules les prestations réelles sont considérées pour déterminer le dépassement du seuil journalier ou hebdomadaire.

Les heures non prestées n'ouvrent pas de droit aux sursalaires.

Des exemples de calcul des heures de sommeil sont annexés à la présente convention collective de travail. ••• voir *Annexe, page 135*.

Art. 4 Il est entendu que les régimes d'indemnité journalière et d'heures de sommeil prévus ci-dessus ne peuvent en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories.

### **Dispositions finales**

Art. 5 Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2007 et est conclue à 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 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.



**Bijlage****Rekenvoorbeelden slaapuren**

Aantal uren individueel uurrooster 7,5

**Weekrooster 1**

Maandag	8	daguren	
Dinsdag	8	daguren	
Woensdag	8	daguren	
Donderdag	10	nachturen	
Vrijdag	7,5	slaapuren	<i>De werkgever heeft geen nachtprestatie</i>

**Weekrooster 2**

Maandag	8	nachturen	
Dinsdag	8	nachturen	
Woensdag	7,5	slaapuren	<i>De werkgever heeft geen nachtprestatie</i>
Donderdag	10	nachturen	
Vrijdag	10	nachturen	

**Weekrooster 3**

Maandag	7,5	feestdag	
Dinsdag	8	nachturen	
Woensdag	7,5	slaapuren	<i>De werkgever heeft geen nachtprestatie</i>
Donderdag	10	nachturen	
Vrijdag	10	nachturen	

**Weekrooster 4**

Maandag	8	daguren	
Dinsdag	8	daguren	
Woensdag	8	daguren	
Donderdag	10	nachturen	
Vrijdag	7,5	feestdag	

**Annexe****Exemples de calcul heures de sommeil**

Nombre d'heures horaire individuel 7,5

**Horaire hebdomadaire 1**

Lundi	8	heures jour	
Mardi	8	heures jour	
Mercredi	8	heures jour	
Jeudi	10	heures nuit	
Vendredi	7,5	sommeil	<i>L'employeur n'a pas de prestations de nuit</i>

**Horaire hebdomadaire 2**

Lundi	8	heures nuit	
Mardi	8	heures nuit	
Mercredi	7,5	sommeil	<i>L'employeur n'a pas de prestations de nuit</i>
Jeudi	10	heures nuit	
Vendredi	10	heures nuit	

**Horaire hebdomadaire 3**

Lundi	7,5	jour férié	
Mardi	8	heures nuit	
Mercredi	7,5	sommeil	<i>L'employeur n'a pas de prestations de nuit</i>
Jeudi	10	heures nuit	
Vendredi	10	heures nuit	

**Horaire hebdomadaire 4**

Lundi	8	heures jour	
Mardi	8	heures jour	
Mercredi	8	heures jour	
Jeudi	10	heures nuit	
Vendredi	7,5	jour férié	

## Invoering van nachtarbeid

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003

betreffende de invoering van nachtarbeid

- geregistreerd op 9 september 2003 onder het nummer 67401/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004, B.S. 28 september 2004

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Zij is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van:
- > de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur;
  - > de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur.

---

### Hoofdstuk II Draagwijdte

- Art. 2 Onverminderd de bepalingen van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties en van de reeds afgesloten overeenkomsten op sectorieel en op bedrijfsniveau, strekt deze overeenkomst strekt ertoe de invoering van nachtarbeid in de ondernemingen mogelijk te maken, na onderhandeling op het niveau van de onderneming.

---

### Hoofdstuk III Voorafgaande informatie

- Art. 3 Wanneer de werkgever voornemens is nachtarbeid in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.
- Deze informatie wordt verstrekt aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.
- Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie verstrekt aan elke werknemer individueel.

# Introduction du travail de nuit

## Convention collective de travail du 19 juin 2003

relative à l'introduction du travail de nuit

- enregistrée le 9 septembre 2003 sous le numéro 67401/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004, *M.B.* 28 septembre 2004

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

- Article 1<sup>er</sup> 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.
- Elle s'applique aux employeurs et aux travailleurs qu'ils occupent habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion:
- > des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 et 24 heures;
  - > des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

---

### Chapitre II Portée

- Art. 2 Sans préjudice des dispositions de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit et de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit et des conventions déjà conclues au niveau du secteur et au niveau de l'entreprise, la présente convention vise à permettre l'introduction du travail de nuit au sein de l'entreprise. Et cela suite à une négociation intervenant au niveau de l'entreprise.

---

### Chapitre III Information préalable

- Art. 3 Lorsque l'employeur envisage l'introduction du travail de nuit, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Cette information est donnée aux permanents syndicaux régionaux compétents.

Lorsqu'il existe, cette information est donnée au conseil d'entreprise.

À défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale.

À défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

**Hoofdstuk IV Toepassingsmodaliteiten**

Art. 4

De bij de invoering van de nachtarbeid betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van de vervanging van een titularis mogen slechts worden toegepast in geval van ziekte, arbeidsongeval, zwangerschap en beroepsloopbaanonderbreking van deze titularis.

Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nachtarbeid zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden. In geval van afwezigheid van een titularis bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling, moet deze afwezige worden gehoord en dient hij zijn akkoord tot inschakeling in het nieuwe regime te geven vanaf zijn hervatting.

De werknemers die voor de afsluiting van een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nachtarbeid, in de onderneming zijn tewerkgesteld in een andere arbeidsregeling dan een arbeidsregeling met nachtprestaties tussen 20 en 6 uur en die vanaf het afsluiten van de bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van nachtarbeid, in dezelfde onderneming worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties tussen 20 en 6 uur, hebben recht op een kenningsmakingsperiode van drie maanden gedurende welke zij een einde kunnen maken aan hun tewerkstelling in een arbeidsregeling met nachtprestaties tussen 20 en 6 uur, door middel van een opzegging van zeven dagen. De kenningsmakingsperiode kan uitgebreid worden op bedrijfsniveau.

De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking vanaf het ogenblik waarop hij in kennis werd gesteld van de opzegging bedoeld in het vorig lid tot het verstrijken van een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de werkhervatting in een arbeidsregeling zonder prestaties tussen 20 uur en 6 uur, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek om een einde te stellen aan de tewerkstelling in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur. De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden niet beantwoordt aan het bepaalde van dit lid, of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 5

De werknemers die tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling met prestaties tussen 22 uur en 5 uur, moeten op hun verzoek bij voorrang een vacant geworden betrekking in een andere arbeidsregeling verkrijgen voor zover zij in aanmerking komen inzake kwalificatie en het feit dat ze de leeftijd van meer dan 50 jaar hebben bereikt (al dan niet in het kader van deze CAO) of dwingende of medische redenen kunnen invoeren die prestaties tussen 22 uur en 5 uur onmogelijk maken.

**Chapitre IV      Modalités d'application**

Art. 4

Les travailleurs concernés par l'introduction du travail de nuit doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Des contrats de travail conclus dans le cadre d'un remplacement d'un titulaire ne pourront être appliquées qu'en cas de maladie, d'accident de travail, de grossesse et d'interruption de carrière de ce titulaire.

Dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas visés par l'introduction du travail de nuit, l'insertion des travailleurs dans le cadre de ceux-ci ne peut se faire que sur une base volontaire. En cas d'absence d'un titulaire lors de l'instauration d'un nouveau régime de travail, cet absent doit être consulté et doit donner son accord pour s'insérer dans le nouveau régime dès son retour.

Les travailleurs qui, avant la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise relative à l'introduction du travail de nuit, sont occupés dans l'entreprise selon un autre régime de travail qu'un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, et qui, suite à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise relative à l'introduction du travail de nuit, sont occupés au sein de la même entreprise selon un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, ont droit à une période de familiarisation de 3 mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur occupation dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, moyennant un préavis de sept jours. La période de familiarisation peut être étendue au niveau de l'entreprise.

L'employeur ne peut poser un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où le préavis visé à l'alinéa précédent lui a été notifié jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois à dater de la reprise du travail dans le régime de travail ne comportant pas de prestations entre 20 heures et 6 heures, sauf pour des motifs étrangers à cette demande de mettre fin à l'occupation dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

Si le motif invoqué ne répond pas aux prescriptions du présent alinéa, ou à défaut de motif, l'employeur payera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Art. 5

Les travailleurs qui sont occupés dans un régime de travail avec des prestations entre 22 heures et 5 heures, doivent obtenir à leur demande et en priorité un poste vacant dans un autre régime de travail pour autant qu'ils entrent en ligne de compte au niveau de la qualification et qu'ils puissent invoquer le fait d'être âgés de plus de 50 ans (dans le cadre de cette CCT ou non) ou des raisons impérieuses ou médicales qui rendent impossibles les prestations entre 22 heures et 5 heures.

**Hoofdstuk V Weerslag op de werkgelegenheid**

- Art. 6 De invoering van nachtarbeid moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.
- Onder positieve weerslag op de werkgelegenheid verstaat men ondermeer:
- > toename van het aantal tewerkgestelde werknemers;
  - > vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid;
  - > vermindering van het aantal beoogde ontslagen;
  - > toename van het aantal gepresteerde uren door sommige deeltijdse werknemers;
  - > conversie van deeltijdse arbeidsovereenkomsten naar voltijdse arbeidsovereenkomsten;
  - > enz.

---

**Hoofdstuk VI Onderhandelingsniveau**

- Art. 7 De invoering van nachtarbeid zal onderhandeld worden, voor een of meer met naam genoemde werven, met de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen of bij gebreke aan een syndicale delegatie met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de in het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen vertegenwoordigde syndicale organisaties.
- De onderhandeling moet tenminste betrekking hebben op de navolgende elementen:
- > de betrokken werven;
  - > de regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzes en de rusttijden;
  - > de arbeidsvoorwaarden en met name de verloning, binnen de grenzen van de bestaande sectoriële collectieve arbeidsovereenkomsten;
  - > de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid.

Zij worden vastgesteld in een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst die de handtekening draagt van de regionale vakbondssecretarissen van de exploitatiezetel van de onderneming en neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen.

---

**Hoofdstuk VII Duur van de overeenkomst**

- Art. 8 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2003 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan eventueel worden opgezegd door een van de 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- en ontsmettingsondernemingen.
- Zij vervangt deze van 8 oktober 1998, betreffende de invoering van nachtarbeid, geregistreerd op 6 november 1998 onder het nummer 49419/CO/121.

---

**Chapitre V Effet sur l'emploi**

Art. 6 L'introduction du travail de nuit doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

Par effet positif en matière d'emploi on entend soit :

- > augmentation du nombre de travailleurs occupés.
- > réduction du nombre de journées de chômage partiel;
- > réduction du nombre de licenciements envisagés;
- > augmentation du nombre d'heures prestées par certains travailleurs à temps partiel;
- > conversion de contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein;
- > etc.

---

**Chapitre VI Niveau de la négociation**

Art. 7 L'introduction du travail de nuit sera négociée pour un ou plusieurs chantiers, nommément désigné(s) avec la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents ou à défaut d'une délégation syndicale avec les permanents syndicaux régionaux compétents des organisations représentées à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

La négociation doit porter au moins sur les éléments suivants :

- > les chantiers concernés;
- > le régime d'organisation du temps de travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos;
- > les conditions de travail et notamment la rémunération, dans les limites des conventions collectives de travail sectorielles existantes;
- > les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

Elles sont consignées dans une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux du siège d'exploitation de l'entreprise et déposées au greffe du service des relations collectives de travail.

---

**Chapitre VII Durée de la convention**

Art. 8 Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003 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 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Elle remplace celle du 8 octobre 1998, concernant l'introduction du travail de nuit, enregistrée le 6 novembre 1998 sous le numéro 49419/CO/121.



# Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 1998**

geregistreerd op 27 augustus 1998 onder het nummer 48.975/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 november 2002, B.S. 15 januari 2003

---

### **Hoofdstuk I Toepassingsgebied**

- Artikel 1 Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklie-den en werksters van de ondernemingen die onder het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.

---

### **Hoofdstuk II Draagwijdte**

- Art. 2 Onverminderd de reeds afgesloten overeenkomsten op sectorieel en op bedrijfsniveau, strekt deze overeenkomst ertoe de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen mogelijk te maken, met uitzonde-ring van nachtarbeid die maar kan toegestaan worden mits het respecteren van de sectorlele collectieve arbeidsovereenkomst betreffende nachtar-beid, na onderhandeling op het niveau van de onderneming.  
Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsregelingen die zijn beoogd in het kader van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

---

### **Hoofdstuk III Voorafgaande informatie**

- Art. 3 Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voe-ren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen. Deze informatie wordt verstrekt aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.  
Wanneer er een ondernemingsraad bestaat, ontvangt hij die informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vak-bondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie verstrekt aan elke werknemer individueel.

---

# Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

## **Convention collective de travail du 18 juin 1998**

enregistrée le 27 août 1998 sous le numéro 48.975/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 novembre 2002, M.B. 15 janvier 2003

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>      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.

---

### **Chapitre II      Portée**

Art. 2      Sans préjudice des conventions déjà conclues au niveau du secteur et au niveau de l'entreprise, la présente convention vise à permettre l'introduction de nouveaux régimes de travail au sein de l'entreprise, à l'exception du travail de nuit qui ne pourra être autorisé que dans le respect de la convention collective de travail spécifique du secteur sur le travail de nuit. Et cela suite à une négociation intervenant au niveau de l'entreprise.  
La présente convention s'applique aux régimes de travail visés dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

---

### **Chapitre III      Information préalable**

Art. 3      Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction. Cette information est donnée aux permanents syndicaux régionaux compétents.  
Lorsqu'il existe, cette information est donnée au conseil d'entreprise.  
À défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale.  
À défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

**Hoofdstuk IV Toepassingsmodaliteiten**

- Art. 4 De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Arbeidsovereenkomsten gesloten in het kader van de vervanging van een titularis mogen slechts worden toegepast in geval van ziekte, arbeidsongeval, zwangerschap en beroepsloopbaanonderbreking van deze titularis.
- Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis geschieden. In geval van afwezigheid van een titularis bij de invoering van de nieuwe arbeidsregeling, moet deze afwezige worden gehoord en dient hij zijn akkoord tot inschakeling in het nieuwe regime te geven vanaf zijn hervatting.

---

**Hoofdstuk V Weerslag op de werkgelegenheid**

- Art. 5 De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.
- Onder positieve weerslag op de werkgelegenheid verstaat men ondermeer:
- > toename van het aantal tewerkgestelde werknemers;
  - > vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid;
  - > vermindering van het aantal beoogde ontslagen;
  - > toename van het aantal gepresteerde uren door sommige deeltijdse werknemers;
  - > conversie van deeltijdse arbeidsovereenkomsten naar voltijdse arbeidsovereenkomsten; ...

---

**Hoofdstuk VI Onderhandelingsniveau**

- Art. 6 De invoering van de nieuwe arbeidsregelingen zal onderhandeld worden voor een of meer met naam genoemde werven met de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen of bij gebreke aan een syndicale delegatie met de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de in het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen vertegenwoordigde syndicale organisaties.
- De onderhandeling moet ten minste betrekking hebben op de navolgende elementen:
- > de betrokken werven;
  - > de regelingen inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen en de rusttijden;
  - > de arbeidsvoorwaarden en met name de verloning;
  - > de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid.
- Zij worden vastgesteld in een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst die de handtekening draagt van de regionale vakbondssecretarissen van de exploitatiezetel van de onderneming en bekrachtigd door het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen en behoorlijk geregistreerd.

---

**Chapitre IV Modalités d'application**

Art. 4 Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Des contrats de travail conclus dans le cadre d'un remplacement d'un titulaire ne pourront être appliqués qu'en cas de maladie, d'accident de travail, de grossesse et d'interruption de carrière de ce titulaire.

Dans la mesure où tous les travailleurs de l'entreprise ou d'une division d'entreprise ne sont pas visés par l'introduction des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans le cadre de ceux-ci ne peut se faire que sur une base volontaire. En cas d'absence d'un titulaire lors de l'instauration d'un nouveau régime de travail, cet absent doit être consulté et doit donner son accord pour s'insérer dans le nouveau régime dès son retour.

---

**Chapitre V Effet sur l'emploi**

Art. 5 L'introduction des nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif en matière d'emploi.

Par effet positif en matière d'emploi on entend soit:

- > augmentation du nombre de travailleurs occupés;
- > réduction du nombre de journées de chômage partiel;
- > réduction du nombre de licenciements envisagés;
- > augmentation du nombre d'heures prestées par certains travailleurs à temps partiel;
- > conversion de contrats de travail à temps partiel en contrats à temps plein; ...

---

**Chapitre VI Niveau de la négociation**

Art. 6 L'introduction des nouveaux régimes de travail sera négociée pour un ou plusieurs chantiers, nommément désigné(s) avec la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents ou à défaut d'une délégation syndicale avec les permanents syndicaux régionaux compétents des organisations représentées à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

La négociation doit porter au moins sur les éléments suivants:

- > les chantiers concernés;
- > le régime d'organisation du temps de travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos;
- > les conditions de travail et notamment la rémunération;
- > les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

Ils sont consignés dans une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux du siège d'exploitation de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection et dûment enregistrée.

Maken integraal deel uit van de bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten:

- > de nominatieve lijst van de betrokken werknemers;
- > de naam en het adres van de klant en het van toepassing zijnde uurrooster.

Iedere nieuwe werf waar een, in het kader van onderhavige overeenkomst, nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd zal het voorwerp uitmaken van een nieuwe bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst.

---

## **Hoofdstuk VII Duur van de overeenkomst**

Art. 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 18 juni 1998 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan eventueel worden opgezegd door een van de 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- en ontsmettingsondernemingen.

---

Font partie intégrante de la convention collective de travail d'entreprise:

- > la liste nominative de tous les travailleurs concernés;
- > le nom et l'adresse du client et l'horaire en vigueur.

Chaque nouveau chantier sur lequel un nouveau régime de travail, dans le cadre de cette convention, est introduit fera l'objet d'une nouvelle convention collective d'entreprise.

---

## **Chapitre VII      Durée de la convention**

Art. 7

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 18 juin 1998 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 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

## Feestdagen die samenvallen met een gewone dag van inactiviteit

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 1991**

geregistreerd op 13 augustus 1991 onder het nummer 28.607/CO/121,  
algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 januari 1992,  
B.S. 7 maart 1992

- 
- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werklieden en werksters van de ondernemingen die afhangen van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.
- Art. 2 De wettelijke feestdag die met een andere gewone dag van inactiviteit dan de zondag samenvalt, wordt in de loop van de twee weken, die op de bewuste feestdag volgen, vervangen door een compensatiedag die vastgesteld wordt door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, in overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties.
- Art. 3 Wanneer werklieden en werksters regelmatig bij dezelfde cliënt werken, geschiedt de aanduiding van de compensatiedag ter vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of met een gewone dag van inactiviteit, in functie van de organisatie van de compensatiedag die wordt toegekend aan het personeel van die cliënt.
- Art. 4 Bovenop de tien wettelijke feestdagen heeft het personeel recht op een elfde extra-wettelijke feestdag, die in beginsel, genomen wordt op de feestdag van de gemeenschap.
- Art. 5 Wanneer werklieden en werksters gewoonlijk bij dezelfde cliënt werken, en wanneer het personeel van deze cliënt geniet van een niet bij de wet voorziene feestdag, anders dan de dag bedoeld in artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, hebben de werklieden en de werksters recht op het loon van die dag, in dezelfde voorwaarden waarin een wettelijke feestdag wordt betaald.
- Art. 6 Deze collectieve overeenkomst treedt in werking op 1 mei 1991 en is gesloten voor de duur van één jaar. Zij wordt van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, behoudens opzegging door één der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden.

## Jours fériés coïncidant avec un jour habituel d'inactivité

### **Convention collective de travail du 11 avril 1991**

enregistrée le 13 août 1991 sous le numéro 28.607/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 10 janvier 1992,  
*M.B.* 7 mars 1992

- 
- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.
- Art. 2 Le jour férié légal qui coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre que le dimanche est remplacé dans les deux semaines qui suivent ce jour férié, par un jour de compensation fixé par le conseil d'entreprise ou, à son défaut, de commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.
- Art. 3 Lorsque les ouvriers et les ouvrières travaillent régulièrement chez le même client, la désignation du jour de remplacement d'un jour férié coïncidant avec un dimanche ou avec un jour habituel d'inactivité se fait en fonction de l'organisation du jour de remplacement octroyé au personnel de ce client.
- Art. 4 En sus des dix jours fériés légaux, le personnel a droit à un onzième jour férié extra-légal, qui en principe, est pris le jour de la fête de la communauté.
- Art. 5 Lorsque les ouvriers et les ouvrières travaillent habituellement chez le même client, et quand le personnel de ce client bénéficie d'un jour férié non prévu par la loi, autre que celui qui est mentionné à l'article 4 de la présente convention collective de travail, les ouvriers et les ouvrières ont droit au salaire de cette journée, dans les mêmes conditions de l'octroi du salaire d'un jour férié légal.
- Art. 6 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1991 et est conclue pour la durée d'un an. Elle est prorogée d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties, moyennant un préavis de trois mois.



## Kort verzuim en verlof wegens bijzondere gebeurtenissen

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 april 1991

geregistreerd op 13 augustus 1991 onder het nummer 28.603/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 mei 1992, B.S. 1 juli 1992

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 mei 1997, geregistreerd op 15 september 1997 onder het nummer 44887/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 18 februari 2002, B.S. 9 augustus 2002

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen. Zij is eveneens van toepassing op de werknemers samenwonenden, op voorwaarde dat zij hun verzoek rechtvaardigen door voorlegging van het attest van gezinssamenstelling, afgeleverd door hun gemeente. Onder werknemers worden verstaan:

> de werklieden en de werksters.

#### Art. 2

Onverminderd de bepalingen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op de binnenschepen voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (*Belgisch Staatsblad* van 11 september 1963), gewijzigd bij de koninklijke besluiten van

9 juli 1970 (B.S. van 14 juli 1970),  
22 juli 1970 (B.S. van 18 september 1970),  
18 november 1975 (B.S. van 15 januari 1976),  
16 januari 1978 (B.S. van 11 februari 1978),  
12 augustus 1981 (B.S. van 1 september 1981),  
8 juni 1984 (B.S. van 16 juni 1984),  
27 februari 1989 (B.S. van 14 maart 1989),  
7 februari 1991 (B.S. van 15 februari 1991),  
en 7 februari 1991 (B.S. van 16 februari 1991),

hebben de in artikel 1 bedoelde werknemers het recht, met behoud van hun normaal loon, hun werk te verzuimen om de volgende redenen en voor de hierna bepaalde duur:

- > Plechtige communie van een kind uit het gezin van de werknemer: de werkdag die de gebeurtenis voorafgaat of volgt.
- > Feest van de vrijzinnige jeugd van een kind uit het gezin van de werknemer: de werkdag die de gebeurtenis voorafgaat of volgt.

#### Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een onbepaalde duur. Zij kan door elk van de partijen worden opgezegd met het betekenen, bij aangetekende brief, van een vooropzeg van drie maanden. De aangetekende brief wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

## Petits chômages et congés à l'occasion d'événements particuliers

### Convention collective de travail du 11 avril 1991

enregistrée le 13 août 1991 sous le numéro 28.603/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 14 mai 1992,  
M.B. 1 juillet 1992

- modifiée par convention collective de travail du 20 mai 1997,  
enregistrée le 15 septembre 1997 sous le numéro 44887/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 18 février 2002,  
M.B. 9 août 2002

- 
- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection. Elle s'applique également aux travailleurs cohabitants, à condition qu'ils justifient leur demande moyennant l'attestation de composition de la famille, délivrée par leur commune.  
Par travailleur, on entend:
- > les ouvriers et les ouvrières.
- Art. 2 Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour les services des bâtiments, de la navigation intérieure, pour les jours d'absence à l'occasion d'événement familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles (*Moniteur belge* du 11 septembre 1963), modifié par les arrêtés royaux des
- |                  |   |
|------------------|---|
| 9 juillet 1970   | (M.B. du 14 juillet 1970),                |
| 22 juillet 1970  | (M.B. du 18 septembre 1970),              |
| 18 novembre 1975 | (M.B. du 15 janvier 1976),                |
| 16 janvier 1978  | (M.B. du 11 février 1978),                |
| 12 août 1981     | (M.B. du 1 <sup>er</sup> septembre 1981), |
| 8 juin 1984      | (M.B. du 16 juin 1984),                   |
| 27 février 1989  | (M.B. du 14 mars 1989),                   |
| 7 février 1991   | (M.B. du 15 février 1991),                |
- et 7 février 1991 (M.B. du 16 février 1991),  
les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit à s'absenter de leur travail, avec maintien de leur salaire normal, pour les raisons suivantes et pour la durée fixée ci-après:
- > Communion solennelle d'un enfant du ménage du travailleur:  
le jour ouvrable qui précède ou qui suit l'événement.
  - > Fête de la jeunesse laïque d'un enfant du ménage du travailleur:  
le jour ouvrable qui précède ou qui suit l'événement.
- Art. 3 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant la notification par lettre recommandée à la poste, d'un préavis de trois mois. La lettre recommandée est adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

## Afwezigheden om familiale redenen

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 maart 1978

algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 juni 1978, B.S. 12 september 1978

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1999, geregistreerd op 1 december 1999 onder het nummer 53118/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 mei 2002, B.S. 25 juni 2002

- |           |  |
|-----------|--|
| Artikel 1 | Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren. Zij is eveneens van toepassing op de werknemers samenwonenden, op voorwaarde dat zij hun verzoek rechtvaardigen door voorlegging van het attest van gezinssamenstelling, afgeleverd door hun gemeente. |
| Art. 2    | Overeenkomstig punt 8 b) van het nationaal interprofessioneel akkoord van 10 februari 1975, wordt aan de werkmans of werkster toegestaan het werk te verlaten om familiale redenen.  |
| Art. 3    | Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing in geval van ziekte van een familielid dat onder hetzelfde dak woont als de werkmans of werkster. Zij overhandigen een medisch attest aan hun werkgever.  |
| Art. 4    | De duur van de afwezigheid wordt tot 10 dagen per jaar beperkt. Deze afwezigheden geven geen recht op loon.  |
| Art. 5    | Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 1978 en is gesloten voor onbepaalde tijd. Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.  |

---

### **Uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45**

*gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1990, B.S. 21 maart 1990:*

#### Artikel 2

- § 1 De werknemer heeft recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd behoudens andersluidende conventionele bepaling.
- § 2 Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voorzover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

## Absences pour raisons familiales

### Convention collective de travail du 6 mars 1978

rendue obligatoire par arrêté royal du 12 juin 1978,  
M.B. 12 septembre 1978

- modifiée par convention collective de travail du 24 juin 1999,  
enregistrée le 1<sup>er</sup> décembre 1999 sous le numéro 53118/CO/121,  
rendue obligatoire par arrêté royal du 17 mai 2002,  
M.B. 25 juin 2002

- 
- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection. Elle s'applique également aux travailleurs cohabitants, à condition qu'ils justifient leur demande moyennant l'attestation de composition de famille, délivrée par leur commune.
- Art. 2 Conformément au point 8 b) de l'accord interprofessionnel du 10 février 1975, l'ouvrier ou l'ouvrière peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales.
- Art. 3 La présente convention collective de travail s'applique en cas de maladie d'un membre de la famille habitant sous le même toit que l'ouvrier ou l'ouvrière. Ils remettent un certificat médical à leur employeur.
- Art. 4 La durée de l'absence est limitée à 10 jours par an. Ces absences ne donnent pas droit au salaire.
- Art. 5 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1978 et est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois. Ce préavis est adressé, par lettre recommandée à la poste, au président de la commission paritaire.

---

### *Extrait de la convention collective de travail n° 45*

*conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 1990, M.B. 21 mars 1990:*

#### *Article 2*

- § 1 *Le travailleur a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses. Ces absences ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire.*
- § 2 *Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.*

- § 3 *Zijn in het bijzonder een dwingende reden in de zin en volgens de voorwaarden van paragraaf 2:*
- a *Ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:*
    - > *een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, zoals:*
      - *de echtgeno(o)t(e) of de persoon die met hem (haar) samenwoont;*
      - *de ascendent, de descendent evenals adoptie- of pleegkind, de tante of de oom van de werknemer, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont;*
    - > *een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind, een schoonkind van de werknemer.*
  - b *Ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.*
- § 4 *Wordt eveneens als een dwingende reden beschouwd:*  
*het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.*
- § 5 *Het staat de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd worden.*
- .....

- § 3 *Sont considérés, en particulier, comme raisons impérieuses au sens et dans les conditions du paragraphe 2:*
- a *La maladie, l'accident ou l'hospitalisation:*
    - > *d'une personne habitant avec le travailleur sous le même toit, telle que:*
      - *le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui;*
      - *un ascendant, un descendant, de même un enfant adoptif ou un enfant dont on est tuteur ou parent d'accueil, une tante ou un oncle du travailleur, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui;*
    - > *d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit comme les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du travailleur.*
  - b *Les dommages matériels graves aux biens du travailleur, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle.*
- § 4 *Est également considérée comme une raison impérieuse:*  
*l'ordonnance de comparution en personne à l'audience lorsque le travailleur est partie au procès.*
- § 5 *Il est loisible à l'employeur et au travailleur de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.*
- .....

# Vergoedingen voor verplaatsingen

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 betreffende vergoedingen voor verplaatsingen

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters hierna «werknemers» genoemd van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak res-sorteren, KMO en anderen.
- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op de werknemers in loondienst, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

---

### Hoofdstuk II Traject woonplaats - arbeidsplaats – vervoerkosten

- Art. 2 **Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer**  
Wat het door de NMBS georganiseerd vervoer betreft, bedraagt de tussenkomst van de werkgever 100 pct. van het bedrag van het sociaal abonnement 2<sup>de</sup> klasse NMBS zonder overschrijding van 100 % van de kosten voor woon-werkverkeer.
- Art. 3 **Gemeenschappelijk openbaar vervoer met uitzondering van het treinvervoer**  
Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, bedraagt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen, 100 pct. van de werkelijke vervoerprijs, zonder overschrijding van 100 % van de kosten voor woon-werkverkeer.
- Art. 4 **Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer**  
Ingeval de werknemer gebruik maakt van verschillende openbare vervoermiddelen, worden deze 100 pct. terugbetaald, zonder overschrijding van 100 % van de kosten voor woon-werkverkeer.
- Art. 5 **De tussenkomst bij andere vervoersbewijzen dan abonnementen**  
De berekening van de tussenkomst voor tickets of meerrittenkaarten, geschiedt op basis van het aantal afgelegde kilometers tussen de woonplaats en de arbeidsplaats aan 100 pct. van het sociaal abonnement 2<sup>de</sup> klasse NMBS. Aangezien het sociaal abonnement 2<sup>de</sup> klasse NMBS de prijs heen en terug vaststelt, wordt voor werknemers wiens traject heen niet overeenstemt met het traject terug, het aantal afgelegde kilometers opgeteld en gedeeld door 2.

---

# Indemnisations pour déplacements

## **Convention collective de travail du 29 novembre 2023**

relative aux indemnisations pour déplacements

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

- Article 1      La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières dénommés ci-après «travailleurs», des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour le nettoyage, PME et autres.
- Cette convention collective de travail s'applique également aux travailleurs salariés, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

---

### **Chapitre II      Trajet domicile - lieu de travail – frais de transport**

- Art. 2      **Transports en commun publics par chemin de fer**  
En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur est de 100 p.c. de l'abonnement social 2<sup>e</sup> classe SNCB sans dépasser 100 % des frais pour le transport domicile - lieu de travail.
- Art. 3      **Transports en commun publics autres que les chemins de fer**  
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 100 p.c. du prix réel du transport, sans dépasser 100 % des frais pour le transport domicile - lieu de travail.
- Art. 4      **Transports en commun publics combinés**  
Lorsque le travailleur utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés à concurrence de 100 p.c., sans dépasser 100 % des frais pour le transport domicile - lieu de travail.
- Art. 5      **L'intervention en cas d'autres titres de transport que les abonnements**  
Le calcul de la contribution pour tickets ou des cartes multi-voyages se fait sur la base du nombre de kilomètres parcourus entre le domicile et le lieu de travail à 100 pc. de l'abonnement social 2<sup>e</sup> classe SNCB. L'abonnement social SNCB de deuxième classe fixant le prix aller-retour, pour les travailleurs dont l'aller ne correspond pas au trajet retour, le nombre de kilomètres parcourus est additionné et divisé par 2.



**Gebruik van eigen vervoermiddel**

- Art. 6 De werknemers die zich verplaatsen met een eigen vervoermiddel, hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever.
- Wanneer de werknemer zich verplaatst met om het even welk ander vervoermiddel dan deze voorzien in de artikels 2, 3, 4, 5 en 7, heeft hij per gepresterde dag, recht op een tussenkomst waarvan het bedrag is vastgelegd aan 95 % van het maandabonnement (Treinkaart) van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (NMBS).
- Om het dagbedrag te bepalen wordt het maandbedrag vermenigvuldigd met 3 en gedeeld door 65. Het bedrag wordt vastgesteld in de tabel in bijlage (01.01.2024) en wordt aangepast bij elke aanpassing van de prijzen van de NMBS-abonnementen. ••• zie Bijlage, pagina 166.
- De werknemers die tewerkgesteld zijn in onderbroken diensten, hebben recht op de tussenkomst ten laste van de werkgever voor elke dienst. Onder onderbroken diensten wordt verstaan: een onderbreking van de arbeidstijd van meer dan 3 uur.

**Verplaatsing per fiets**

- Art. 7 De werknemers die zich verplaatsen per fiets (al dan niet elektrisch aangedreven) of speed pedelec hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 0,27 € per kilometer.
- 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.

**Verplaatsing woonplaats - werkplaats in geval van meerdere werven**

- Art. 8 Wanneer de werknemers tewerkgesteld worden op meerdere werven, per dag of per week, en zij hierdoor verplicht zijn meerdere abonnementen voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan te schaffen, is de werkgeversbijdrage verschuldigd voor al deze abonnementen.
- In geval van gebruik van een eigen vervoermiddel, is het totaalbedrag van de tussenkomst gelijk aan de som van de tussenkomsten voorzien bij artikel 6 van deze conventie.

**Terugbetalingstijdstip**

- Art. 9 De bijdrage van de werkgevers in de door de werknemers gedragen vervoerkosten zal maandelijks betaald worden.

**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 NMBS 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 voor legging 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.

- Déplacement par moyens propres**
- Art. 6 Les travailleurs qui se déplacent par leurs propres moyens, ont droit à une intervention à charge de l'employeur.
- Lorsque le travailleur se déplace par n'importe quel autre moyen de transport que ceux prévus aux articles 2, 3, 4, 5 et 7, il a par jour presté, droit à une indemnité journalière dont le montant est fixé à 95 % de l'abonnement mensuel (Carte train) de la Société Nationale des Chemins de fer Belges (SNCB).
- Pour déterminer le montant journalier, le montant mensuel est multiplié par 3 et divisé par 65. Le montant est déterminé dans le tableau en annexe (01.01.2024) et est ajusté à chaque ajustement des prix des abonnements SNCB. ••• voir Annexe, page 167.
- Les travailleurs qui sont occupés en service coupé, ont droit à l'intervention à charge de l'employeur pour chaque équipe.
- Par service coupé on entend : une interruption du temps de travail de plus de 3 heures.
- Déplacement par vélo**
- Art. 7 Les travailleurs qui se déplacent à vélo (propulsé ou non de façon électrique) ou speed pedelec, ont droit à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 0,27 € par kilomètre.
- 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 à vélo, doivent en prévenir leur employeur par écrit. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le transport se fait effectivement à vélo.
- Déplacement domicile - lieu de travail en cas de plusieurs chantiers**
- Art. 8 Lorsque les travailleurs 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 privé, le montant total de l'intervention est égal à la somme des interventions prévus à l'article 6 de cette convention.
- Époque de remboursement**
- Art. 9 L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois.
- 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 SNCB 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** 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.

### **Vervoer dat geheel wordt ingericht door de werkgever**

Art. 12 De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op de werkgevers die volledig het vervoer van de werknemers voor hun eigen rekening inrichten.

---

## **Hoofdstuk III Kosten bij verplaatsing van de ene werf naar de andere**

Art. 13 De werknemer die zich op verzoek van de werkgever van de ene naar de andere werf verplaatst met zijn eigen wagen, heeft recht op een kostenvergoeding voor gebruik van de eigen wagen. Hiervoor wordt het tarief gebruikt dat de Staat toepast voor zijn agenten. Omstandigheden die voldoen aan de criteria van het verzoek van de werkgever, waarbij een enkel criterium volstaat:

- 1 de werknemer verplaatst zich met zijn eigen wagen op vraag van de werkgever;
- 2 de werknemer moet zich verplaatsen met arbeidsmiddelen, die hij nodig heeft om zijn werk uit te voeren (bv stofzuiger enz.) en beschikt niet over een wagen van de werkgever;
- 3 de werven zijn niet effectief bereikbaar en de werkgever stelt geen wagen of gemeenschappelijk vervoer ter beschikking, dit wil zeggen dat er geen openbaar vervoermiddel beschikbaar is dat de werknemer toelaat om zich binnen de in het werkrooster voorziene tijd effectief tussen de werven te verplaatsen.

Deze kostenvergoeding is dus niet verschuldigd wanneer de werknemer zelf verkiest zich te verplaatsen met zijn eigen wagen naar werven die bereikbaar zijn met het openbaar vervoer.

---

## **Hoofdstuk IV Terugbetaling van parkingkosten**

Art. 14 De parkingkosten gebonden aan het werk en in geval van noodzaak terugbetaald voor

- 1 werknemers die beschikken over een bedrijfsvoertuig;
- 2 werknemers die zich met eigen wagen verplaatsen op vraag van de werkgever (zie omstandigheden opgenomen in artikel 13).

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

---

## **Hoofdstuk V Verplaatsingstijd – mobiliteitsvergoeding**

Art. 15 De tijd die nodig is om zich te verplaatsen van de zetel van het bedrijf, of een plaats van samenkomst, naar de werf, wordt vergoed door een mobiliteitsvergoeding.

**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.

### **Transport totalement organisé par l'employeur**

Art. 12 Les dispositions de ce chapitre ne sont pas applicables aux employeurs qui organisent totalement le transport des travailleurs à leur propre compte.

---

## **Chapitre III Coûts en cas de déplacement d'un chantier à l'autre**

Art 13 Le travailleur qui se déplace, à la demande de l'employeur d'un chantier à l'autre avec sa propre voiture, a droit à une indemnité pour usage de voiture. Il est fait usage du tarif que l'Etat applique à ses agents.

Les circonstances suivantes sont en tout cas reconnues comme demande de l'employeur, où un seul critère suffit:

- 1 le travailleur se déplace avec sa propre voiture à la demande de l'employeur;
- 2 le travailleur doit se déplacer en amenant les outils dont il a besoin pour exécuter son travail (p.ex. aspirateur etc.) et ne dispose pas d'une voiture fournie par l'employeur;
- 3 les chantiers ne sont pas effectivement accessibles en transports publics et l'employeur ne fournit pas de voiture ou de transport partagé, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de moyen de transport public permettant au travailleur de se déplacer effectivement entre chantiers dans le temps prévu par l'horaire.

Cette indemnisation de frais n'est donc pas due quand le travailleur choisit de se déplacer avec sa propre voiture vers des chantiers accessibles par le transport public.

---

## **Chapitre IV Remboursement des frais de parking**

Art. 14 Les frais de parking liés au travail et en cas de nécessité sont remboursées pour

- 1 travailleurs qui disposent d'un véhicule de société;
- 2 travailleurs qui se déplacent avec le véhicule propre à la demande de l'employeur (voir circonstances reprises à l'article 13).

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.

---

## **Chapitre V Temps de déplacement – indemnité de mobilité**

Art. 15 Le temps de déplacement nécessaire, 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.

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 0,0790 € per kilometer heen en 0,0790 € per kilometer terug of 0,1579 € per kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

De werknemer die het personeel vervoert naar de plaats van tewerkstelling, buiten de arbeidsuren, in opdracht van de werkgever, 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 0,1579 € per km heen en 0,1579 € per km terug.

Art. 16 Met uitsluiting van de forfaitair betaalde ruitenwassers, wordt de verplaatsingstijd van werknemers die zich met een bedrijfswagen verplaatsen van de woonplaats naar de eerste werf en van de laatste werf naar de woonplaats, vergoed door de mobiliteitsvergoeding.

Deze bedraagt 0,1316 € per km heen en 0,1316 € per km terug.

Voor de eventuele bijrijders, 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.

---

## **Hoofdstuk VI Vergoeding van de nodige tijd om zich van de ene naar de andere werf te verplaatsen**

Art. 17 Wanneer werknemers verschillende werven moeten bedienen, behalve voor de ruitenwassers, de ophaling van afval en de industriële reiniging zoals beschreven in de categorieën 8 van de functieclassificatie 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 middel van een tussenkomst van 0,0870 € (01.01.2021) per kilometer, met een minimum van 1,7400 € (01.01.2021) per verplaatsing van de ene werf naar de andere. Deze vergoeding is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

Art. 18 Voor werknemers zonder vaste werkplaatsen of zonder vaste prestatie uren en die verschillende onmiddellijk opeenvolgende werven in cascade moeten bedienen, vangt de in uurloon betaalde arbeidstijd aan vanaf de start van de 1<sup>ste</sup> werf en eindigt bij het einde van de laatste werf.

Dit betekent dat werknemers vanaf de start van de eerste werf tot aan het einde van de laatste werf worden in uurloon in volgende gevallen:

- > Evenwel kan bij rechtstreekse verplaatsing tussen niet vaste werven, in het werkprogramma een vaste werf regelmatig zijn opgenomen;
- > Bij verplaatsingen waarbij de werknemer een traject aflegt om in cascade werven te bedienen en waarbij de arbeidstijd variabel kan zijn omwille van niet vooraf gekende vervuilingsgraad of niet vooraf afgelijnde schoonmaaktaken.

Onmiddellijk opeenvolgende werven in cascade, betekent dat de tijd tussen de werfprestaties kleiner is dan het dubbel van de tijd nodig voor de verplaatsing van de werknemers naar zijn thuis- of verblijfsadres en terug naar de volgende werf.

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 0,0790 € par kilomètre aller et à 0,0790 € par kilomètre retour ou à 0,1579 € par kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.

Le travailleur qui conduit du personnel vers le et du lieu de travail, en dehors des heures de travail, sur l'ordre de 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 0,1579 € par km aller et 0,1579 € par km retour.

- Art. 16 À l'exception des laveurs de vitres payés au forfait, le temps de déplacement des travailleurs qui se déplacent avec un véhicule d'entreprise du domicile vers le premier chantier et du dernier chantier vers le domicile, est indemnisé par l'indemnité de mobilité.
- Celle-ci est égale à 0,1316 € par km aller et 0,1316 € par km retour.
- Pour les éventuels convoyeurs, elle s'élève à 0,0658 € par kilomètre aller et à 0,0658 € par kilomètre retour ou à 0,1316 € par kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.

---

## **Chapitre VI Indemnisation du temps de déplacement d'un chantier à un autre**

- Art. 17 Lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers, sauf pour les laveurs de vitres, l'enlèvement de déchets et le nettoyage industriel tel que décrit dans les catégories 8 de la classification des fonctions 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 intervention de 0,0870 € (01.01.2021) par kilomètre, avec un minimum de 1,7400 € (01.01.2021) par déplacement d'un chantier à l'autre. Cette intervention est liée à l'indice santé comme les salaires.
- Art. 18 Pour les travailleurs sans lieux de travail fixes ou sans horaire de prestation fixe et qui doivent desservir plusieurs chantiers immédiatement consécutifs en cascade, le temps de travail payé en salaire horaire commence à partir du début du 1<sup>er</sup> chantier et se termine à la fin du dernier chantier. Cela signifie que les travailleurs sont payés en salaire horaire du début du premier chantier à la fin du dernier chantier dans les cas suivants:
- > Toutefois, dans le cas de déplacements directs entre chantiers non fixes, un chantier fixe peut régulièrement être inclus dans le programme de travaux;
  - > En cas de déplacement où le travailleur prend un itinéraire pour desservir des chantiers en cascade et où le temps de travail peut être variable en raison d'un degré de pollution non connu à l'avance ou de tâches de nettoyage non définies à l'avance.

Des chantiers immédiatement successifs en cascade impliquent que le temps entre les prestations du chantier est inférieur au double du temps nécessaire aux travailleurs pour se rendre à leur domicile ou à leur adresse de résidence et revenir au chantier suivant.

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 de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de bestaande gunstiger voorwaarden.

Eventuele geschillen omtrent de organisatie van opeenvolgende werven en onevenwichten tussen de verplaatsingstijd en de arbeidstijd op de plaats van tewerkstelling, die niet kunnen geregeld worden op ondernemingsniveau, kunnen worden voorgelegd aan het verzoeningsbureau van het Paritair comité.

---

## **Hoofdstuk VII Eindbepalingen**

Art. 19

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak. Zij vervangt deze van 2 maart 2016 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de vervoerkosten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 7 maart 2017 (133105/CO/121).

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 de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre les dispositions de cette convention collective et les situations existantes plus favorables.

Tout litige relatif à l'organisation des chantiers successifs et aux déséquilibres entre le temps de déplacement et le temps de travail sur le lieu du travail, qui ne pourrait être réglé au niveau de l'entreprise, pourra être soumis au bureau de conciliation de la Commission paritaire.

---

## **Chapitre VII      Dispositions finales**

Art. 19

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2024 et est conclue à 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 pour le nettoyage.

Elle remplace celle du 2 mars 2016 ainsi que celles qui la modifient, concernant les frais de transport, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 mars 2017 (133105/CO/121).



**Bijlage****Bedrag van de patronale tussenkomst – eigen vervoermiddel**

01.01.2024

<b>Km</b>	<b>Per dag</b>	<b>Per maand</b>	<b>Km</b>	<b>Per dag</b>	<b>Per maand</b>
<b>1</b>	1,86	40,38	<b>43-45</b>	7,28	157,70
<b>2</b>	1,86	40,38	<b>46-48</b>	7,63	165,30
<b>3</b>	1,86	40,38	<b>49-51</b>	7,98	172,90
<b>4</b>	2,01	43,70	<b>52-54</b>	8,25	178,60
<b>5</b>	2,19	47,50	<b>55-57</b>	8,46	183,35
<b>6</b>	2,33	50,35	<b>58-60</b>	8,72	189,05
<b>7</b>	2,45	53,20	<b>61-65</b>	9,03	195,70
<b>8</b>	2,63	57,00	<b>66-70</b>	9,47	205,20
<b>9</b>	2,76	59,85	<b>71-75</b>	9,86	213,75
<b>10</b>	2,90	62,70	<b>76-80</b>	10,26	222,30
<b>11</b>	3,02	65,55	<b>81-85</b>	10,70	231,80
<b>12</b>	3,15	68,40	<b>86-90</b>	11,10	240,35
<b>13</b>	3,33	72,20	<b>91-95</b>	11,49	248,90
<b>14</b>	3,47	75,05	<b>96-100</b>	11,92	258,40
<b>15</b>	3,59	77,90	<b>101-105</b>	12,32	266,95
<b>16</b>	3,72	80,75	<b>106-110</b>	12,71	275,50
<b>17</b>	3,86	83,60	<b>111-115</b>	13,11	284,05
<b>18</b>	4,04	87,40	<b>116-120</b>	13,55	293,55
<b>19</b>	4,16	90,25	<b>121-125</b>	13,95	302,10
<b>20</b>	4,29	93,10	<b>126-130</b>	14,34	310,65
<b>21</b>	4,43	95,95	<b>131-135</b>	14,77	320,15
<b>22</b>	4,56	98,80	<b>136-140</b>	15,17	328,70
<b>23</b>	4,73	102,60	<b>141-145</b>	15,56	337,25
<b>24</b>	4,86	105,45	<b>146-150</b>	16,13	349,60
<b>25</b>	5,00	108,30	<b>151-155</b>	16,13	349,60
<b>26</b>	5,13	111,15	<b>156-160</b>	16,13	349,60
<b>27</b>	5,26	114,00	<b>161-165</b>	16,13	349,60
<b>28</b>	5,40	116,85	<b>166-170</b>	16,13	349,60
<b>29</b>	5,57	120,65	<b>171-175</b>	16,13	349,60
<b>30</b>	5,70	123,50	<b>176-180</b>	16,13	349,60
<b>31-33</b>	5,92	128,25	<b>181-185</b>	16,13	349,60
<b>34-36</b>	6,27	135,85	<b>186-190</b>	16,13	349,60
<b>37-39</b>	6,62	143,45	<b>191-195</b>	16,13	349,60
<b>40-42</b>	6,97	151,05	<b>196-200</b>	16,13	349,60

## Annexe

## Montant de l'indemnité patronale – moyens propres

01.01.2024

<b>Km</b>	<b>Par jour</b>	<b>Par mois</b>	<b>Km</b>	<b>Par jour</b>	<b>Par mois</b>
<b>1</b>	<b>1,86</b>	<b>40,38</b>	<b>43-45</b>	<b>7,28</b>	<b>157,70</b>
<b>2</b>	<b>1,86</b>	<b>40,38</b>	<b>46-48</b>	<b>7,63</b>	<b>165,30</b>
<b>3</b>	<b>1,86</b>	<b>40,38</b>	<b>49-51</b>	<b>7,98</b>	<b>172,90</b>
<b>4</b>	<b>2,01</b>	<b>43,70</b>	<b>52-54</b>	<b>8,25</b>	<b>178,60</b>
<b>5</b>	<b>2,19</b>	<b>47,50</b>	<b>55-57</b>	<b>8,46</b>	<b>183,35</b>
<b>6</b>	<b>2,33</b>	<b>50,35</b>	<b>58-60</b>	<b>8,72</b>	<b>189,05</b>
<b>7</b>	<b>2,45</b>	<b>53,20</b>	<b>61-65</b>	<b>9,03</b>	<b>195,70</b>
<b>8</b>	<b>2,63</b>	<b>57,00</b>	<b>66-70</b>	<b>9,47</b>	<b>205,20</b>
<b>9</b>	<b>2,76</b>	<b>59,85</b>	<b>71-75</b>	<b>9,86</b>	<b>213,75</b>
<b>10</b>	<b>2,90</b>	<b>62,70</b>	<b>76-80</b>	<b>10,26</b>	<b>222,30</b>
<b>11</b>	<b>3,02</b>	<b>65,55</b>	<b>81-85</b>	<b>10,70</b>	<b>231,80</b>
<b>12</b>	<b>3,15</b>	<b>68,40</b>	<b>86-90</b>	<b>11,10</b>	<b>240,35</b>
<b>13</b>	<b>3,33</b>	<b>72,20</b>	<b>91-95</b>	<b>11,49</b>	<b>248,90</b>
<b>14</b>	<b>3,47</b>	<b>75,05</b>	<b>96-100</b>	<b>11,92</b>	<b>258,40</b>
<b>15</b>	<b>3,59</b>	<b>77,90</b>	<b>101-105</b>	<b>12,32</b>	<b>266,95</b>
<b>16</b>	<b>3,72</b>	<b>80,75</b>	<b>106-110</b>	<b>12,71</b>	<b>275,50</b>
<b>17</b>	<b>3,86</b>	<b>83,60</b>	<b>111-115</b>	<b>13,11</b>	<b>284,05</b>
<b>18</b>	<b>4,04</b>	<b>87,40</b>	<b>116-120</b>	<b>13,55</b>	<b>293,55</b>
<b>19</b>	<b>4,16</b>	<b>90,25</b>	<b>121-125</b>	<b>13,95</b>	<b>302,10</b>
<b>20</b>	<b>4,29</b>	<b>93,10</b>	<b>126-130</b>	<b>14,34</b>	<b>310,65</b>
<b>21</b>	<b>4,43</b>	<b>95,95</b>	<b>131-135</b>	<b>14,77</b>	<b>320,15</b>
<b>22</b>	<b>4,56</b>	<b>98,80</b>	<b>136-140</b>	<b>15,17</b>	<b>328,70</b>
<b>23</b>	<b>4,73</b>	<b>102,60</b>	<b>141-145</b>	<b>15,56</b>	<b>337,25</b>
<b>24</b>	<b>4,86</b>	<b>105,45</b>	<b>146-150</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>25</b>	<b>5,00</b>	<b>108,30</b>	<b>151-155</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>26</b>	<b>5,13</b>	<b>111,15</b>	<b>156-160</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>27</b>	<b>5,26</b>	<b>114,00</b>	<b>161-165</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>28</b>	<b>5,40</b>	<b>116,85</b>	<b>166-170</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>29</b>	<b>5,57</b>	<b>120,65</b>	<b>171-175</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>30</b>	<b>5,70</b>	<b>123,50</b>	<b>176-180</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>31-33</b>	<b>5,92</b>	<b>128,25</b>	<b>181-185</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>34-36</b>	<b>6,27</b>	<b>135,85</b>	<b>186-190</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>37-39</b>	<b>6,62</b>	<b>143,45</b>	<b>191-195</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>
<b>40-42</b>	<b>6,97</b>	<b>151,05</b>	<b>196-200</b>	<b>16,13</b>	<b>349,60</b>

## Personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003

betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract

- geregistreerd op 23 september 2003 onder het nummer 67603/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 juli 2006, B.S. 1 september 2006
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005, geregistreerd op 2 februari 2006 onder het nummer 78436/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 11 januari 2007 B.S. 16 februari 2007
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2007, geregistreerd op 25 juni 2007 onder het nummer 83423/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2007, B.S. 29 oktober 2007
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009, geregistreerd op 26 oktober 2009 onder het nummer 95242/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 juli 2011, B.S. 25 augustus 2011
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2011, geregistreerd op 21 september 2011 onder het nummer 105892/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2012, B.S. 7 november 2012
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023, geregistreerd op ... onder het nummer ..., algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ..., B.S. ...

#### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren.

Zij is eveneens van toepassing op de werklieden en werksters, tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde duur, voor werkzaamheden uitgevoerd in België, ook als ze in dienst zijn van een werkgever gevestigd in het buitenland, waarvan de activiteiten ressorteren onder het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing als ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen elkaar opvolgen in geval van wijziging van leverancier voor een onderhoudscontract.

## **Reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien**

### **Convention collective de travail du 12 mai 2003**

relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien

- enregistrée le 23 septembre 2003 sous le numéro 67603/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juillet 2006, *M.B.* 1<sup>er</sup> septembre 2006
- modifiée par convention collective de travail du 24 novembre 2005, enregistrée le 2 février 2006 sous le numéro 78436/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 janvier 2007, *M.B.* 16 février 2007
- modifiée par convention collective de travail du 3 mai 2007, enregistrée le 25 juin 2007 sous le numéro 83423/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2007, *M.B.* 29 octobre 2007
- modifiée par convention collective de travail du 11 juin 2009, enregistrée le 26 octobre 2009 sous le numéro 95242/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 juillet 2011, *M.B.* 25 août 2011
- modifiée par convention collective de travail du 30 juin 2011, enregistrée le 21 septembre 2011 sous le numéro 105892/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2012, *M.B.* 7 novembre 2012
- modifiée par convention collective de travail du 29 novembre 2023, enregistrée le ... sous le numéro ..., rendue obligatoire par arrêté royal du ..., *M.B.* ...

---

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

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.

Elle s'applique également aux ouvriers salariés, sous contrat de travail à durée indéterminée ou temporaire, pour des travaux effectués en Belgique, même s'ils sont en service d'un employeur établi à l'étranger, dont les activités ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Cette convention collective de travail s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat d'entretien.

**Commentaar:**

*Deze CAO is systematisch van toepassing als ondernemingen ressorterend onder het PC 121 elkaar opvolgen in geval van wijziging van leverancier voor een onderhoudscontract.*

*Anderzijds is de plaats waar het contract moet worden uitgevoerd een essentieel bestanddeel van het commercieel contract.*

*In geval een klant verhuist en, bij die gelegenheid, beslist beroep te doen op een nieuwe leverancier voor de schoonmaakprestaties, moet men zich richten naar het wettelijk kader en akte nemen van deze wijziging aangezien het in dit geval een nieuwe markt betreft. De CAO personeelsovername bijgevolg niet van toepassing is.*

*Het Paritair comité heeft evenwel drie criteria weerhouden die, indien ze alle drie zijn vervuld, toelaten om desondanks overname van werf te overwegen en bij de nieuwe dienstleverancier aan te dringen om het personeel van de oude werf over te nemen.*

*Deze drie criteria zijn de volgende:*

- a de nabijheid tussen de oude en de nieuwe werf (afstand van 3 kilometer tussen de twee sites);*
- b het feit dat de nieuwe en de oude werf op eenzelfde traject voor openbaar vervoer liggen;*
- c de gelijkwaardigheid tussen de oude en de nieuwe werf in termen van arbeidsvolume en uurroosters.*

*Daarentegen, wanneer een klant beslist van leverancier voor schoonmaakprestaties te veranderen nadat de verhuis heeft plaatsgevonden, moet rekening gehouden worden met de gecumuleerde anciënniteit op de nieuwe werf en op de oude werf voor de toepassing van de anciënniteitsvoorwaarden op de werf voorzien in artikel 3 van deze CAO.*

**Art. 2**

De werkgever die het onderhoudscontract verliest, zal de continuïteit van de arbeidsovereenkomsten van de beschermde werknemers (syndicale afgevaardigden en de kandidaten en verkozenen bij de sociale verkiezingen) verwezenlijken binnen zijn onderneming. De werknemers verlenen in alle redelijkheid hun medewerking.

De werkgever die het onderhoudscontract verliest verwittigt onmiddellijk de bevoegde regionale vakbondssecretaris indien het verlies een werf betreft waarop een beschermde werknemer, die de voorwaarden van artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vervult, tewerkgesteld is.

Op zijn vraag kan de afgevaardigde overgeplaatst worden naar de overnemende onderneming, wanneer er in die onderneming vacante plaatsen zijn in de overlegorganen en zonder het, op de dag van de vorige sociale verkiezingen aantal beschermde werknemers te verhogen.

Teneinde het op de dag van de vorige sociale verkiezingen aantal beschermde werknemers te bepalen, sturen de syndicale organisaties de geactualiseerde lijst van hun syndicale afgevaardigden aan de ondernemingen naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk. Een kopie van deze lijsten worden overgemaakt aan het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Indien er geen enkel mandaat vacant is bij de overnemende onderneming en op zijn vraag kan de beschermde werknemer (syndicaal afgevaardigde of kandidaat of verkozene bij de sociale verkiezingen) worden overge-

**Commentaire:**

*Cette CCT s'applique systématiquement quand des entreprises ressortissant à la CP 121 sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrat commercial d'entretien.*

*Par ailleurs, le lieu où le contrat doit être exécuté est un élément essentiel de ce contrat commercial.*

*Dans le cas de figure où un client déménage et, à cette occasion, décide de changer de fournisseur de service de nettoyage, on ne peut que s'inscrire dans le cadré légal et prendre acte de ce changement puisque dans ce cas de figure il s'agit d'un nouveau marché. La CCT reprise de personnel ne s'applique donc pas.*

*Toutefois, la commission paritaire a retenu trois critères qui, s'ils sont réunis tous les trois, permettent de considérer qu'il y a malgré tout reprise de chantier et dès lors d'inviter le nouveau fournisseur de service à reprendre le personnel de l'ancien chantier.*

*Ces trois critères sont les suivants:*

- a la proximité entre l'ancien chantier et le nouveau (trajet de 3 kilomètres entre les deux sites);*
- b le fait que le nouveau chantier soit ou non situé sur les mêmes lignes de communication;*
- c l'équivalence entre l'ancien et le nouveau chantier en matière de volume et d'horaire de travail.*

*Par contre, si un client décide de changer de fournisseur de service de nettoyage, après avoir déménagé, il faut tenir compte de l'ancienneté cumulée sur le nouveau site et sur l'ancien site pour l'application des conditions d'ancienneté sur le chantier prévues à l'article 3 de cette CCT.*

**Art. 2**

L'employeur qui perd le contrat d'entretien réalisera la continuité des contrats de travail des ouvriers protégés (les délégués syndicaux et les élus et candidats aux élections sociales) au sein de son entreprise. Les ouvriers sont tenus à collaborer en toute équité.

L'employeur qui perd le contrat d'entretien informe immédiatement le secrétaire régional syndical compétent si la perte concerne un chantier sur lequel travaille un travailleur protégé qui remplit les conditions de l'article 3 de cette convention collective de travail.

À sa demande, le délégué peut être transféré à l'entreprise entrante lorsque dans cette entreprise, il y a des mandats vacants dans les organes de concertation et sans augmenter le nombre de travailleurs protégés à la date des élections sociales précédentes.

Afin de pouvoir déterminer le nombre de travailleurs protégés à la date des élections sociales précédentes, les organisations syndicales enverront aux entreprises la liste actualisée de leurs délégués syndicaux à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Copie de ces listes doit être transmise au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Au cas où il n'y a aucun mandat vacant dans l'entreprise entrante et à sa demande, l'ouvrier protégé (délégué syndical ou élu ou candidat aux élections sociales) peut être transféré à l'entreprise entrante, à condition qu'il

plaatst naar de overnemende onderneming, op voorwaarde dat hij afstand doet van zijn mandaat in de uittredende onderneming en de aan deze bescherming verbonden vergoedingen.

De beschermde werknemer moet zijn keuze inzake zijn overplaatsing naar de overnemende onderneming schriftelijk kenbaar maken aan zijn werkgever en aan de organisatie die hem heeft voorgedragen ten laatste op het moment dat de onderneming die het onderhoudscontract verliest, de informatie moet bezorgen aan de onderneming die het onderhoudscontract verwerft, zoals voorzien door de 2<sup>de</sup> paragraaf van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Zonder reactie van zijnentwege binnen deze termijn, zal de beschermde werknemer beschouwd worden als formeel afstand te hebben gedaan van zijn keuzerecht en zal dus in dienst blijven van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verloren.

Wanneer de werf waar een syndicaal afgevaardigde gewoonlijk werkt, wordt overgenomen door een andere werkgever, samen met het personeel waaronder de afgevaardigde, wordt de voorwaarde van minstens zes maanden tewerkgesteld in de onderneming om syndicaal afgevaardigde te worden niet gesteld. In dit geval, zal de betrokken vakorganisatie de afgevaardigde mogen voorstellen bij de nieuwe werkgever, binnen de bovenstaand bepaalde grenzen.

**Commentaar:** Een schematische voorstelling van de eventuele overname van beschermde werknemers is bijgevoegd aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. ●● zie Bijlage 1, pagina 186.

### Art. 3

Voor de wisseling van onderhoudscontracten, treden de arbeiders met prestaties (periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst inbegrepen), onmiddellijk voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commercieel contract, van minstens negen maanden op de werf, die de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt en die, met inachtneming van de essentiële bepalingen van de arbeidsovereenkomst, geen eventueel voorstel tot overplaatsing vanwege de onderneming die het contract verliest, hebben aanvaard, van rechtswege in dienst van de onderneming die het onderhoudscontract verwerft.

Voor de toepassing van dit artikel, verstaat men onder schorsing van de arbeidsovereenkomst:

- > jaarlijkse vakantie;
- > anciënniteitsverlof;
- > extra verlof;
- > bevallingsrust;
- > vaderschapsverlof;
- > zetelen als raadsheer of rechter in sociale zaken in de arbeidshoven en -rechtbanken;
- > afwezigheid voor onderwijs van sociale promotie en betaald educatief verlof;
- > verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat;
- > afwezigheid wegens voorlopige hechtenis;
- > oproeping of wederoproeping onder de wapens;
- > familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en verschijning voor het gerecht;
- > verlof om dwingende redenen;

renonce à son mandat dans l'entreprise sortante et aux indemnités afférentes à cette protection.

Le travailleur protégé doit signifier à son employeur et à l'organisation qui l'a désigné, son choix quant à son transfert à l'entreprise entrante au plus tard au moment où l'entreprise qui perd le contrat d'entretien doit transmettre les informations à l'entreprise qui obtient le contrat, tel que prévu par le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 4 de cette convention collective de travail.

Sans réaction de sa part dans ce délai, le travailleur protégé sera considéré comme ayant formellement renoncé à sa liberté de choix et restera donc en service de l'entreprise qui a perdu le contrat d'entretien.

Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille habituellement est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué fait partie, la condition d'être occupé dans l'entreprise depuis six mois au moins pour devenir délégué syndical n'est pas exigée. Dans ce cas, l'organisation syndicale concernée pourra présenter le délégué chez le nouvel employeur, dans les limites prévues ci-dessus.

**Commentaire:** Une présentation schématique de l'éventuelle reprise d'ouvriers protégés est annexée à la présente convention collective de travail.

••• voir Annexe 1, page 187.

### Art. 3

Pour les transferts de contrat d'entretien, les ouvriers ayant au moins neuf mois de prestations (périodes de suspension du contrat de travail incluses) sur le chantier, précédant immédiatement la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial, qui n'atteignent pas l'âge de la pension et qui n'ont pas, dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail, accepté la proposition éventuelle de reclassement faite par l'entreprise sortante, entrent de plein droit en service de l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien.

Pour l'application de cet article, on entend par suspension du contrat de travail:

- > vacances annuelles;
- > congés d'ancienneté;
- > congés supplémentaires;
- > congé de maternité;
- > congé de paternité;
- > siéger comme conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail;
- > absence pour promotion sociale et congé d'éducation payé;
  
- > congé pour l'exercice d'un mandat politique;
- > absence pour détention préventive;
- > appel ou rappel sous les armes;
- > événements familiaux, accomplissement d'obligations civiques et comparution en justice;
- > congé pour des raisons impérieuses;



- > arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, ongeval of beroepsziekte;
- > technische storing in de onderneming;
- > werkloosheid omwille van slecht weer;
- > werkloosheid omwille van gebrek aan werk om economische redenen
- > loopbaanonderbreking: tijdskrediet (CAO 77 bis) voorzover dit is beëindigd op de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commercieel contract, palliatieve verzorging, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, ouderschapsverlof;
- > staking;
- > overmacht;
- > toegestane afwezigheid;
- > vrijwillige afwezigheid;
- > feestdagen en vervangingsdagen;
- > extra wettelijke feestdagen;
- > tijdelijke buiten dienst stelling;
- > recuperatierust;
- > recuperatie van overuren.

Vermits de arbeiders van rechtswege in dienst treden van de onderneming die het contract verwerft, geeft de onderneming die het contract verliest geen opzegging aan de betrokken arbeiders.

De aldus overgenomen arbeiders, krijgen een nieuwe arbeidsovereenkomst, zonder proefperiode en met behoud van hun anciënniteit en van hun aantal arbeidsuren en met inachtnaam van de normaal voor deze werknemers, in-gevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, geldende arbeidsvoorwaarden.

Vermits de arbeiders van rechtswege in dienst van de onderneming treden, zal de onderneming die het contract verwerft en de bovenvermelde verplichting tot het afsluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst overtreedt, gehouden zijn de opzegging en de verbrekingsvergoeding van de betrokken werknemers ten laste nemen.

Wanneer een arbeider zijn functie van ploegchef of brigadier verliest ten gevolge van een overname, zal hij van zijn nieuwe werkgever een functie-opzeg ontvangen. Deze opzegging mag betekend worden vanaf de overname. De voor de opzegging in aanmerking te nemen anciënniteit is afhankelijk van de ononderbroken anciënniteit in de schoonmaaksector. Deze ononderbroken anciënniteit wordt vermeld op de arbeidsovereenkomst op het moment van de overname.

### **Commentaar:**

- a *Het aantal bij eenzelfde werkgever te presteren uren is in elk geval beperkt tot 37 uren per week.*

*Bijvoorbeeld: een arbeider die al een arbeidsovereenkomst van 20 uren had in de onderneming die het commercieel contract verwerft en die bij de verliezer ook 20 uren presteerde, zal bijvoegsel aan zijn initieel contract krijgen beperkt tot 17 uren.*

- b *De toepassing van de geldende arbeidsvoorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomsten betekent dat de uurlonen voorzien in de CAO van toepassing zijn.*

*In geval van vermindering van uurloon, hebben de arbeiders recht op de bijzondere vergoeding in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO.*

- > incapacité de travail par suite de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- > accident technique se produisant dans l'entreprise;
- > chômage pour intempéries;
- > chômage pour manque de travail résultant de causes économiques
- > Interruption de carrière: crédit temps (CCT 77 bis) pour autant qu'il soit terminé à la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial, soins palliatifs, assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, congé parental;
- > grève;
- > force majeure;
- > absences autorisées;
- > absences volontaires;
- > jours fériés et jours de remplacement;
- > jours fériés supplémentaires;
- > mises à pied;
- > repos compensatoire;
- > récupérations d'heures supplémentaires.

Comme les ouvriers entrent de plein droit en service de l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien, l'entreprise qui perd le contrat ne donne pas de préavis aux ouvriers concernés.

Les ouvriers ainsi repris, reçoivent un nouveau contrat de travail, sans période d'essai et avec maintien de leur ancienneté et de leur nombre d'heures de travail contractuel et en tenant compte des conditions de travail normales prévues par les conventions collectives de travail de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Comme les ouvriers entrent de plein droit en service de son entreprise, l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien et qui viole l'obligation de conclure un nouveau contrat tel que stipulé ci-dessus, sera tenu de prendre en charge le préavis et l'indemnité de rupture des ouvriers concernés.

Lorsqu'un ouvrier perd sa fonction de chef d'équipe ou de brigadier suite à la reprise, il recevra de son nouvel employeur un préavis de fonction. Ce préavis de fonction pourra être notifié dès la reprise. L'ancienneté à prendre en compte pour le délai à notifier dépend de l'ancienneté ininterrompue dans le secteur du nettoyage. Cette ancienneté ininterrompue est indiquée sur le contrat de travail lors de la reprise.

### **Commentaire:**

- a *Le nombre d'heures à prester chez un même employeur est toutefois limité à maximum 37 heures par semaine.*  
*Par exemple: un ouvrier qui avait déjà un contrat de travail de 20 heures dans l'entreprise qui obtient le contrat commercial et qui faisait chez le perdant également 20 heures, verra son avenant au contrat de travail initial, limité à 17 heures.*
- b *L'application des conditions de travail normales prévues par les conventions collectives signifie que les taux horaires prévus dans la CCT sont d'application.*  
*En cas de diminution du taux horaire, les ouvriers ont droit à l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du FSEND.*

- c *Wat met arbeiders wiens arbeidsovereenkomst is geschorst (behalve voor de arbeiders die genieten van tijdskrediet in het kader van, de CAO 77 bis of die, voor de datum van overname van het commercieel contract, een volledige of deeltijds tijdskrediet hebben aangevraagd bij de werkgever die het onderhoudscontract verliest) en hun vervangers?*
- 1 *De arbeidsovereenkomst is geschorst sedert **minder** dan 6 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commerciële contract.*  
*De onderneming die het onderhoudscontract verwerft moet de arbeiders wier arbeidsovereenkomst is geschorst en die de voorwaarden om van rechtswege in dienst te treden vervullen, overnemen. De onderneming die het onderhoudscontract verwerft moet ook de vervangers die over een vervangingsovereenkomst voor de persoon wiens arbeidsovereenkomst is geschorst beschikken, overnemen, door middel van een vervangingsovereenkomst die eindigt op de dag van de werkheroetting door de arbeider waarvan de arbeidsovereenkomst was geschorst. In dit geval is de gedefinieerde ancienniteitsvoorwaarde niet van toepassing op de vervanger.*  
*N.B.: De vervanger van een arbeider wiens arbeidsovereenkomst is geschorst sedert minder dan 6 maanden, gaat over naar het winnende bedrijf aangezien zijn contractuele situatie onmogelijk wordt mocht hij bij het verliezende bedrijf blijven: hij zou iemand blijven vervangen die niet meer in de onderneming is. Hij gaat dus over naar het winnende bedrijf en zijn contract neemt een einde op het moment dat de schorsing van de vervangene een einde neemt.*
  - 2 *De arbeidsovereenkomst is geschorst sedert **meer** dan 6 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commerciële contract.*  
*De arbeiders wiens arbeidsovereenkomst is geschorst sedert meer dan 6 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commerciële contract blijven bij hun werkgever. De onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven moet de vervangers die beschikken over een vervangingsovereenkomst voor de persoon wiens arbeidsovereenkomst is geschorst en die de voorwaarden voorzien bij artikel 3 vervullen, overnemen door middel van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.*
- d *Wat met de arbeiders wiens arbeidsovereenkomst is geschorst omdat ze genieten van tijdskrediet en hun vervangers en de arbeiders die voor de datum van overname van het commercieel contract, een volledige of deeltijds tijdskrediet hebben aangevraagd bij de werkgever die het onderhoudscontract verliest?*
- 1 *De arbeider wiens arbeidsovereenkomst volledig is geschorst omwille van tijdskrediet (CAO 77 bis) op de datum van overname van het commercieel contract blijven bij hun werkgever die het onderhoudscontract heeft verloren voorzover dit tijdskrediet loopt op de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commerciële contract. De vervanger die beschikt over een vervangingsovereenkomst voor de persoon in tijdskrediet en die de voorwaarden van artikel 3 vervult, treedt van rechtswege in dienst van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven, door middel van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.*  
*De arbeider die voor de datum van overname van het commercieel contract, een volledige tijdskrediet (CAO 77 bis) heeft aangevraagd bij de werkgever die het onderhoudscontract verliest, blijft in dienst van de werkgever die het commercieel contract heeft verloren.*

- c *Que faire des ouvriers dont le contrat de travail est suspendu (sauf pour les ouvriers qui bénéficient du crédit temps accordé dans le cadre de la CCT 77 bis ou qui ont sollicité, avant la date de reprise du contrat commercial, un crédit-temps total ou partiel auprès de l'employeur qui a perdu le contrat commercial) et de leurs remplaçants ?*
- 1 *Le contrat de travail est suspendu depuis **moins** de 6 mois précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial.*  
*L'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien doit reprendre les ouvriers dont le contrat de travail est suspendu et qui remplissent les conditions pour entrer en service de plein droit. L'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien doit reprendre également les remplaçants qui disposent d'un contrat de remplacement de la personne dont le contrat est suspendu, moyennant un contrat de remplacement qui se terminera le jour de la reprise du travail par l'ouvrier dont le contrat de travail était suspendu. Dans ce cas, la condition d'ancienneté telle que définie n'est pas d'application pour le remplaçant.*  
  
*N.B. : Le remplaçant d'un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu depuis moins de 6 mois, passe chez le gagnant parce que s'il restait chez le perdant, sa situation contractuelle serait impossible : il continuerait à remplacer quelqu'un qui n'est plus dans la société. Il passe donc chez le gagnant et son contrat prendra fin en même temps que la fin de la suspension du remplacé.*
  - 2 *Le contrat de travail est suspendu depuis **plus** de 6 mois précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial.*  
*Les ouvriers dont le contrat de travail est suspendu depuis plus de 6 mois précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial restent chez leur employeur.*  
*L'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien doit reprendre les remplaçants qui disposent d'un contrat de remplacement de la personne dont le contrat est suspendu et qui remplissent les conditions prévues à l'article 3, moyennant un contrat de travail à durée indéterminée.*
- d *Que faire des ouvriers dont le contrat de travail est suspendu parce qu'ils bénéficient du crédit temps et de leurs remplaçants et des ouvriers qui ont sollicité, avant la date de reprise du contrat commercial, un crédit temps auprès de l'employeur qui a perdu le contrat commercial ?*
- 1 *L'ouvrier dont le contrat de travail est suspendu totalement pour cause de crédit temps (CCT 77 bis) à la date de la reprise du contrat commercial reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial pour autant que ce crédit temps soit en cours à la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial. Le remplaçant qui dispose d'un contrat de remplacement de la personne en crédit temps et qui remplit les conditions prévues à l'article 3, entre de plein droit en service de l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien, moyennant un contrat de travail à durée indéterminée.*  
*L'ouvrier qui a sollicité, avant la date de reprise du contrat commercial, un crédit temps total (CCT 77 bis) auprès de l'employeur qui a perdu le contrat commercial, reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial.*

- 2 *De arbeider met effectieve prestaties op de werf op de datum van overname van het commercieel contract en wiens arbeidsovereenkomst half-tijds of voor 1/5<sup>de</sup> tijd is geschorst omwille van tijdskrediet (CAO 77 bis) op de datum van de overname van het commercieel contract, wordt overgenomen door de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven, en dit op voorwaarde dat de prestaties van deze overgenomen arbeider op de overgenomen werf het totaal uitmaken van zijn half-tijdse of 4/5<sup>de</sup> betrekking. Omgekeerd, t.t.z. indien hij zijn halftijdse of 4/5<sup>de</sup> betrekking presteert op verschillende werven (waaronder de overgenomen werf), blijft hij bij de werkgever die het commercieel contract heeft verloren.*
- e *Wie betaalt de feestdagen die vallen na de einddatum van het onderhoudscontract?*

*De arbeiders die aan de voorwaarden voldoen, treden van rechtswege in dienst op de datum waarop het nieuwe onderhoudscontract aanvangt.*

*Bijvoorbeeld:*

*Het oude commerciële contract neemt een einde op 31 december en het nieuwe commerciële contract vangt aan op 2 januari. De onderneming die het commerciële contract heeft verloren moet 1 januari betalen.*

*Daarentegen, als het nieuwe commerciële contract aanvangt op 1 januari, neemt de onderneming die het contract heeft verworven de betaling van 1 januari ten laste.*

- f *Wat gebeurt er met de startbanen en de banenplannen? Zijn de voordelen ook overdraagbaar op de nieuwe werkgever aangezien er een nieuwe arbeidsovereenkomst is?*

#### *Startbanen*

*De wet voorziet dat de SBO automatisch eindigt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst (Wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid – art. 35 § 3).*

*Wanneer de SBO een einde neemt voor de maximale periode (12 maanden), moet de jongere de directeur-generaal van de administratie van tewerkstelling en arbeid hiervan verwittigen (Wet art. 36).*

*Betreffende de mogelijkheid om een nieuwe SBO af te sluiten, voorziet artikel 45 van de wet dat de nieuwe werknemer voor een nieuwe SBO in aanmerking komt, op voorwaarde dat de duur van de vorige SBO een termijn van 6 maanden niet overschrijdt teneinde in totaal van een periode van 12 maanden SBO te genieten.*

*Vermits de CAO personeelsovername de van rechtswege indiensttreding voorziet van de arbeiders **die een anciënniteit van 9 maanden op de werf hebben**, is een nieuwe SBO bij de intredende werkgever niet mogelijk. Anderzijds is het logisch dat de werkgever die het contract verliest er belang bij heeft de SBO te reclasseren.*

#### *Banenplannen*

*De overgenomen arbeiders voldoen niet meer aan de voorwaarde «werkzoekende». Daarom zijn de voordelen van de banenplannen niet overdraagbaar tussen bedrijven.*

*Anderzijds is het logisch dat de werkgever die het contract verliest er belang bij heeft de banenplannen te reclasseren.*

- g *Wat in geval van onderbreking tussen twee dienstverleners? Met ander woorden, er is een periode van inactiviteit. Moet de onderneming die het contract verliest opzegging geven? Wie neemt de feestdagen ten laste tijdens de periode van inactiviteit?*

*In principe zijn deze gevallen beperkt tot de scholen.*

- 2 *L'ouvrier ayant des prestations effectives sur le chantier à la date de reprise du contrat commercial et dont le contrat de travail est suspendu à mi-temps ou avec 1/5<sup>e</sup> temps pour cause de crédit temps (CCT 77 bis) à la date de la reprise du contrat commercial, est repris par l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien, et ce, à condition que les prestations de cet ouvrier sur le chantier transféré constituent la totalité de son mi-temps ou de son 4/5<sup>e</sup> temps. Dans le cas contraire, c.à.d. s'il preste son mi-temps ou son 4/5<sup>e</sup> temps sur plusieurs chantiers (dont le chantier transféré), il reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial.*
- e *Qui paie les jours fériés qui tombent après la date de fin du contrat d'entretien?*  
 Les ouvriers qui remplissent les conditions entrent de plein droit en service à la date à laquelle le nouveau contrat commercial prend cours.  
 Par exemple:  
 L'ancien contrat commercial se termine au 31 décembre et le nouveau contrat commercial prend cours au 2 janvier. L'entreprise qui a perdu le contrat commercial doit payer le 1<sup>er</sup> janvier.  
 Par contre, si le nouveau contrat commercial prend cours au 1<sup>er</sup> janvier, l'entreprise qui a obtenu le contrat prend en charge le paiement du 1<sup>er</sup> janvier.
- f *Que se passe-t-il avec les conventions premier emploi et les plans d'embauche? Les avantages passent-ils aussi à l'employeur entrant étant donné qu'il y a un nouveau contrat de travail?*  
 Conventions premier emploi  
 La loi précise que la CPE prend fin automatiquement lorsque le contrat de travail prend fin (Loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi – art. 35 § 3).  
 Lorsque la CPE prend fin avant l'échéance des périodes maximales (12 mois), le jeune doit en informer le directeur général de l'administration de l'emploi et du travail (Loi art. 36).  
 En ce qui concerne la possibilité de conclure une nouvelle CPE, l'article 45 de la loi prévoit que le nouveau travailleur peut bénéficier d'une nouvelle CPE pour autant que la durée de la CPE précédente n'excède pas 6 mois afin de bénéficier au total d'une période de 12 mois de CPE.
- Étant donné que la CCT reprise de personnel prévoit l'entrée en service de plein droit pour les ouvriers **ayant au moins 9 mois d'ancienneté sur le chantier**, une nouvelle CPE chez l'employeur entrant n'est pas possible. D'autre part, il est évident que l'employeur sortant a intérêt à proposer le reclassement des CPE.*
- Plans d'embauche  
 Les ouvriers repris, ne remplissent plus la condition «demandeur d'emploi». Dès lors, les avantages des plans d'embauche ne sont pas transférables entre entreprises.  
 D'autre part, il est évident que l'employeur sortant a intérêt à proposer le reclassement des plans d'embauche.
- g *Que se passe-t-il en cas d'interruption entre deux prestataires? En d'autres termes, il y a une période d'inactivité. Est-ce que l'entreprise qui perd le contrat doit notifier les préavis? Qui prend en charge les jours fériés qui tombent dans la période d'inactivité?*  
 En principe, ce cas de figure se limite aux écoles.

*Vermits de RVA in het algemeen de economische werkloosheid weigert te aanvaarden tijdens de schoolvakanties voor de arbeiders die de schoonmaak in scholen verzorgen, lossen de meeste schoonmaakbedrijven dit probleem op door opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur af te sluiten ( $\pm$  1 september tot 30 juni). In geval van wijziging van dienstverlener van het onderhoudscontract, stelt er zich in dit geval geen probleem: de betrokken arbeiders treden van rechtswege in dienst van de onderneming die het contract verwerft met ingang vanaf het nieuwe schooljaar.*

*Andere ondernemingen gebruiken overeenkomsten van onbepaalde duur met een jaarlijkse opzegging die eindigt op 30 juni. In dit geval moet de uittreedende onderneming de betrokken arbeiders opzeggen, opzegging die zoals voorheen eindigt op 30 juni. Vanaf het nieuwe schooljaar, treden de betrokken arbeiders van rechtswege in dienst van de nieuwe dienstverlener.*

*Voor wat betreft de feestdagen verwijzen wij naar artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen dat de uitleg geeft betreffende betaling van het loon voor feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Concreet is het loon van 21 juli ten laste van de onderneming die het onderhoudscontract verliest.*

*h Wat met de arbeiders, vervangers van bruggepensioneerden?*

*Indien deze arbeiders de voorwaarden voor een van rechtswege indienst-treding vervullen, moet de verwervende onderneming ze overnemen, behalve als de uittreedende onderneming het nodige heeft gedaan om ze te herklasseren.*

#### Art. 4

De onderneming die het onderhoudscontract verwerft, moet per aangetekende brief inlichtingen inwinnen bij de onderneming die het onderhoudscontract verliest omtrent het personeelsbestand (naam en adres, aantal arbeidsuren op de werf, anciënniteit op de werf). Dit verzoek om informatie moet gedaan worden binnen de week volgend op de verwerving van het onderhoudscontract en heeft uitwerking op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending.

De onderneming die het onderhoudscontract verliest, beschikt over een termijn van drie werkdagen om de bedoelde informatie over te maken. De informatie zal worden overgemaakt per aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending; de periode van drie dagen neemt een aanvang op de dag waarop de brief, verzonden door de onderneming die het contract verwerft uitwerking heeft. Zij omvat eveneens een kopie van de arbeidsovereenkomsten betreffende het verloren contract.

De onderneming die het contract verliest, die het geheel of een deel van het op de werf tewerkgesteld personeel, met hun akkoord, wenst in dienst te houden, moet zijn opvolger hiervan op de hoogte stellen op het moment dat de inlichtingen wordt overgemaakt.

De over te maken informatie zullen worden verstrekt op gestandaardiseerde documenten. Een model van dit document is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst. ••• zie Bijlage 2, pagina 188.

De intredende onderneming die vaststelt dat de, door de onderneming die het contract verloren heeft, overgemaakt informatie onvolledig of foutief is, beschikt over een termijn van drie werkdagen om, per aangetekende brief, bijkomende informatie te vragen aan de uittreedende onderneming. Deze

*Étant donné que l'ONEM refuse en général d'accepter le chômage économique pendant les mois de vacances pour les ouvriers qui assurent le nettoyage dans les écoles, la plupart des entreprises de nettoyage résolvent ce problème en utilisant des contrats de travail à durée déterminée répétitifs ( $\pm$  1<sup>er</sup> septembre au 30 juin). En cas de changement de prestataire de contrat d'entretien, il ne se pose pas de problème pour ce cas de figure: les ouvriers concernés entrent de plein droit en service de l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien à partir de la nouvelle année scolaire.*

*D'autres entreprises utilisent des contrats à durée indéterminée avec préavis annuel qui se termine au 30 juin. Dans ce cas, l'entreprise sortante doit donner le préavis aux ouvriers concernés, préavis qui se terminera comme auparavant au 30 juin. À partir de la nouvelle année scolaire, les ouvriers concernés entrent de plein droit en service du nouveau prestataire de service.*

*En ce qui concerne les jours fériés, nous référons à l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés qui explique le paiement de la rémunération des jours fériés après la fin du contrat de travail. Concrètement, la rémunération du 21 juillet est à charge de l'entreprise qui a perdu le contrat d'entretien.*

*h) Que faire des ouvriers, remplaçants de prépensionnés?*

*Si ces ouvriers remplissent les conditions pour entrer en service de plein droit, l'entreprise entrante doit les reprendre, sauf si l'entreprise sortante a fait le nécessaire pour leur reclassement.*

Art. 4

L'entreprise qui obtient le contrat d'entretien, doit s'enquérir, par lettre recommandée, auprès de l'entreprise qui perd le contrat d'entretien, quant à l'effectif du personnel (nom et adresse, nombre d'heures de travail sur le chantier, ancienneté sur le chantier). Cette demande d'information doit se faire endéans la semaine d'obtention du contrat d'entretien et sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'entreprise qui perd le contrat d'entretien dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour transmettre lesdites informations.

L'information sera transmise par lettre recommandée et sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition; la période de trois jours débute le jour où la lettre envoyée par l'entreprise entrante sort ses effets. Elle sera accompagnée de la copie des contrats de travail relative au marché perdu.

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci, devra en avvertir son successeur, au moment de la transmission de l'information.

Les informations à transmettre seront reprises sur des documents standardisés. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail. ••• voir Annexe 2, page 189.

L'entreprise entrante qui constate que les informations transmises par l'entreprise sortante sont incorrectes ou incomplètes, dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour demander, par lettre recommandée, des informations supplémentaires auprès de l'entreprise sortante. Cette demande d'in-



vraag om bijkomende informatie moet plaatsvinden binnen de drie werkdagen; de periode van drie dagen neemt een aanvang op de dag waarop de brief, verzonden door de uittredende onderneming, uitwerking heeft.

De uittredende onderneming beschikt over een termijn van drie werkdagen om de vraag om bijkomende informatie te beantwoorden. De bijkomende informatie wordt overgemaakt per aangetekende brief en heeft uitwerking op de derde werkdag volgend op de datum van de verzending; de periode van drie dagen neemt een aanvang op de dag waarop de brief, verzonden door de onderneming die het contract verwerft uitwerking heeft. Kopie van het geheel van de informaties, gevraagd en verzonden, moet worden overgemaakt, per aangetekende brief, aan het Sociaal fonds voor de Schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen. In geval van geschil zal er alleen rekening worden gehouden met de informaties die aan het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen werden overgemaakt.

De uittredende onderneming die de juiste en volledige inlichtingen niet binnen de voorziene termijnen overmaakt, geeft blijk van haar verlangen om de totaliteit van haar personeel te behouden, personeel dat zij moet herklasseren.

De ondernemingen die deze bepaling overtreden zullen verplicht zijn, de eventuele kosten van de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen, terug te betalen aan het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

De intredende onderneming die geen bijkomende informatie vraagt binnen de voorziene termijnen, na te hebben vastgesteld dat de overgemaakt inlichtingen foutief of onvolledig zijn, moet de totaliteit van het personeel dat 9 maanden anciënniteit op de werf heeft overnemen.

**Commentaar:** Een schematische voorstelling van de termijnen is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

••• zie Bijlage 3, pagina 190.

- Art. 5 De onderneming die het onderhoudscontract verliest evenals de onderneming die het onderhoudscontract verwerft zijn verplicht de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale organisatie, of bij ontstentenis de vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen, op de hoogte te brengen van de contractwisseling. Ten laatste een week voor het einde van zijn onderhoudscontract, informeert de onderneming die het contract verliest, bij aangetekende brief, de arbeiders omtrent de datum vanaf wanneer zij, van rechtswege en omwille van hergunning van onderhoudscontract, onder contract komen van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven.
- Art. 6 De onderneming die het contract heeft verworven verbindt zich ertoe de overgenomen arbeiders niet te ontslagen of hun uren te verminderen om een economische reden gedurende een periode van zes maanden. De ondernemingen die deze bepaling overtreden zullen verplicht zijn, de kosten van de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen, terug te betalen aan het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, behalve indien zij beschikken over een schriftelijk akkoord dat de, vooraf met de gewestelijke secretarissen, vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen, onderhandelde rechtvaardiging bevat.

formations supplémentaires doit se faire endéans les trois jours ouvrables et sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition; la période de trois jours débute le jour où la lettre d'information envoyée par l'entreprise sortante sort ses effets.

L'entreprise sortante dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour répondre à la demande d'informations supplémentaires. L'information supplémentaire sera transmise par lettre recommandée et sort ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition; la période de trois jours débute le jour où la lettre envoyée par l'entreprise entrante sort ses effets.

Copie de l'ensemble des informations, demandé et envoyé, doit être transmise, par lettre recommandée, au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection. En cas de litige, seules les informations envoyées au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection seront prises en compte.

L'entreprise sortante qui ne fournit pas les informations correctes et complètes dans les délais repris, fait preuve de son désir de garder l'ensemble de son personnel, qu'elle devra reclasser.

Les entreprises qui violent cette disposition seront tenues de rembourser les éventuels coûts de l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raison économique au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

L'entreprise entrante qui ne demande pas d'informations supplémentaires endéans le délai prévu, après avoir constaté que l'information transmise est incorrecte ou incomplète, doit reprendre l'ensemble du personnel ouvrier ayant 9 mois d'ancienneté sur le chantier.

**Commentaire:** Une présentation schématique des délais est annexée à la présente convention collective de travail.

••• voir Annexe 3, page 191.

Art. 5 L'entreprise qui perd le contrat d'entretien ainsi que l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien sont tenues d'informer, du transfert, le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut, les représentants des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Au moins une semaine avant la fin de son contrat d'entretien, l'entreprise qui perd le contrat d'entretien informe, par lettre recommandée, les ouvriers de la date à partir de laquelle ceux-ci passent, de plein droit et pour cause de transfert de contrat d'entretien, sous contrat dans l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien.

Art. 6 L'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien s'engage à ne pas licencier ou diminuer le nombre d'heures de travail des ouvriers repris pour une raison économique pendant une période de six mois.

Les entreprises qui violent cette disposition seront tenues de rembourser les coûts de l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, sauf s'ils disposent d'un accord écrit reprenant la justification, négocié au préalable avec les secrétaires régionaux, représentants des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

- In dit kader brengen de sociale partners eveneens de bevoegdheid van de syndicale delegatie in herinnering.  
De controle van de juiste toepassing van deze bepalingen wordt uitgevoerd via de koppeling van de databanken «personeelsovername» en «tussenkomenst in geval van werkloosheid» waarover het Sociaal fonds voor de schoonmaakondernemingen beschikt.
- Art. 7 De niet exclusief op de overgenomen werf tewerkgestelde arbeiders, wordt, door de onderneming die het contract verliest, een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden die het aantal resterende uren dekt.  
De ruitenwassers zijn uitgesloten uit de toepassing van de CAO, behalve indien zij exclusief toegewezen zijn aan het hergunde commercieel contract.  
De vlinderploegen zijn uitgesloten uit de toepassing van de CAO, behalve indien zij exclusief toegewezen zijn aan het hergunde commercieel contract.  
Vermits de CAO slechts van toepassing is voor de klassieke schoonmaak, zijn de arbeiders die behoren tot andere categorieën van de functieclassificatie uitgesloten uit de toepassing van de CAO, behalve indien zij exclusief toegewezen zijn aan het hergunde commercieel contract.
- Art. 8 De sociale partners verbinden er zich toe om onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst stipt uit te voeren.
- Art. 9 Elke betwisting in verband met de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst valt onder de bevoegdheid van het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.
- Art. 10 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2003.  
Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd en kan eventueel door een der partijen worden opgezegd, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.  
Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2001, betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 26 februari 2002, *Belgisch staatsblad* van 17 mei 2002.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent également la compétence de la délégation syndicale.

Le contrôle de l'application correcte de ces dispositions s'exécutera via la liaison de la base de données « reprise de personnel » et « interventions en cas de chômage » dont dispose le Fonds social pour les entreprises de nettoyage.

Art. 7 Les ouvriers non affectés exclusivement au marché repris, se verront proposés par l'entreprise sortante, un nouveau contrat de travail reprenant le nombre d'heures subsistant.

Les laveurs de vitres sont exclus de l'application de la CCT, sauf s'ils sont affectés exclusivement au contrat commercial relatif au transfert.

Les équipes volantes sont exclues de l'application de la CCT, sauf si elles sont affectées exclusivement au contrat commercial relatif au transfert.

La CCT ne s'appliquant qu'au nettoyage classique, les ouvriers appartenant à d'autres catégories de la classification sont exclus de l'application de la CCT, sauf s'ils sont affectés exclusivement au contrat commercial relatif au transfert.

Art. 8 Les partenaires sociaux s'engagent à exécuter la présente convention collective de travail de façon rigoureuse.

Art. 9 Tout litige sur l'application de la présente convention collective de travail relève de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

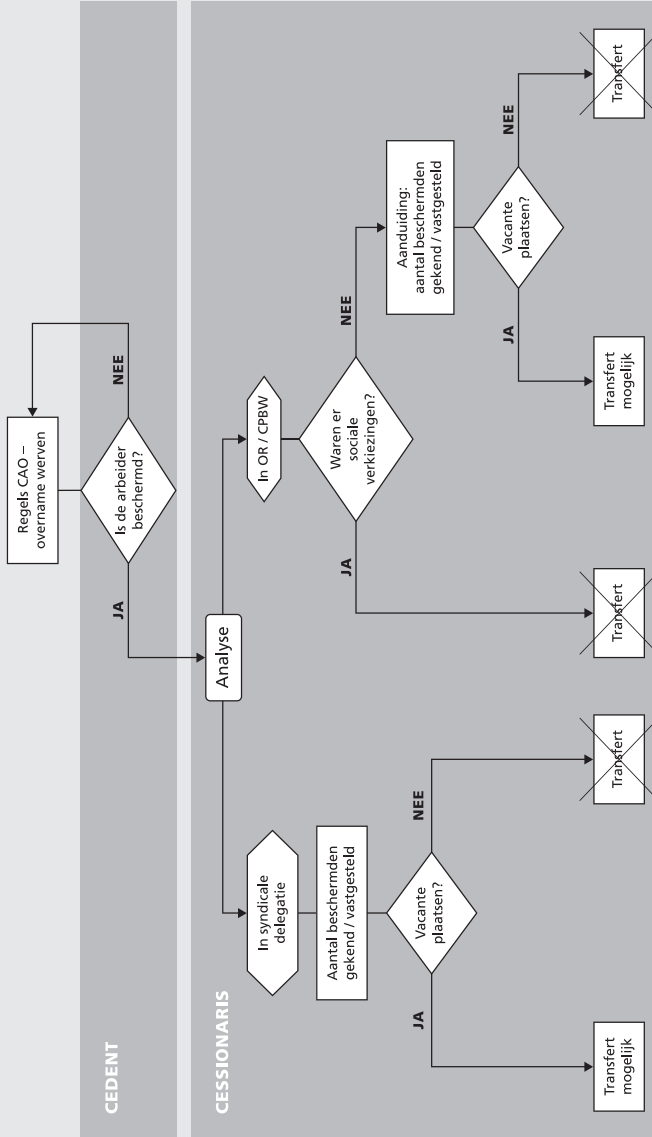
Art. 10 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003. Elle est conclue à durée indéterminée et peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Elle remplace la convention collective de travail du 15 juin 2001, concernant la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien, rendue obligatoire par arrêté royal du 26 février 2002, *Moniteur belge* du 17 mai 2002.

**Bijlage 1**

**Schematische voorstelling van de eventuele overname van beschermde werknemers**

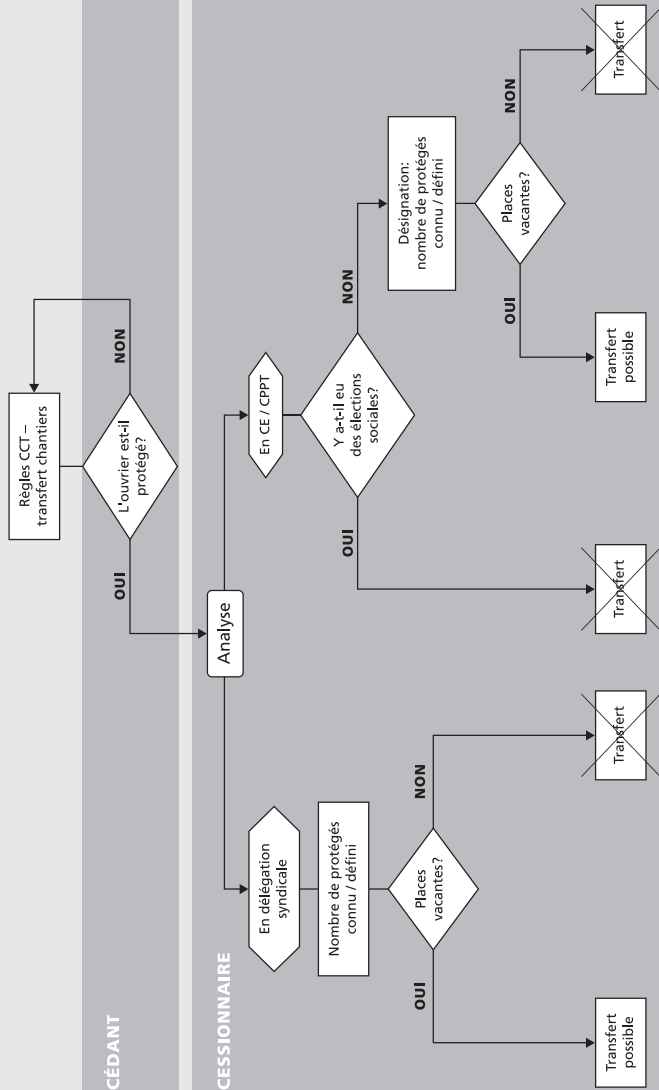
Schematische voorstelling van de eventuele overname van beschermde werknemers



## Annexe 1

## Présentation schématique de l'éventuelle reprise d'ouvriers protégés

## Présentation schématique de l'éventuelle reprise d'ouvriers protégés



**Bijlage 2****Standaardlijst personeelsovername**

(te typen)

**Standaardlijst personeelsovername (te typen)**

Naam van de werf: .....

Adres: .....

MRN	Naam en voornaam	Adres	Aantal contractuele uren op de werf	Uurrooster van ... tot ...	Anciéniteit op de werf DATUM	Schorsing arbeids-overeenkomst + copie bewijs	Geklasseerd (1)	Over te nemen Aanduiden met X	Saldo jaarlijkse vacante (2)	Saldo extra verlof (2)	Dagen anciéniteit te nemen (2)	Dagen anciéniteit reeds genomen (2)	Brigadier – 5% Ploegchef – 10%
...../.....				... tot ...									
...../.....				... tot ...									
...../.....				... tot ...									
...../.....				... tot ...									
...../.....				... tot ...									
...../.....				... tot ...									

(1) A = beschermd; B = anciéniteit op werf minder dan 9 of 24 maanden; C = heeft reklassering bij uittrekkende onderneming aanvaard.  
 (2) Aantal dagen.

Ondergetekende, ..... (naam), ..... (functie) verklaart dat de hierboven vermelde inlichtingen volledig en in overeenstemming met de werkelijkheid zijn.

Gedaan te ....., op ....., Handtekening .....

## Annexe 2 Liste standard reprise de personnel

(à dactylographier)

### Liste standard reprise de personnel (à dactylographier)

Nom du chantier: .....

Adresse: .....

MRN	Nom et prénom	Adresse	Nombre d'heures contractuelles sur le chantier	Horaire de ... à ...	Ancienneté sur chantier DATE	Suspension contrat de travail + copie du justificatif	Reclassé (1)	À reprendre Indiquer par un X	Solde congés annuel (2)	Solde congés supplémentaires (2)	Jours congés ancienneté à prendre (2)	Jours congés ancienneté déjà pris (2)	Brigadier - 5% Chef d'équipe - 10%
...../...../.....				..... à .....									
...../...../.....				..... à .....									
...../...../.....				..... à .....									
...../...../.....				..... à .....									
...../...../.....				..... à .....									
...../...../.....				..... à .....									

(1) A = protégé; B = ancienneté sur chantier de moins de 9 ou 24 mois; C = a accepté un reclassement par l'entreprise sortante.

(2) Nombre de jours.

Je soussigné, ..... (nom), ..... (fonction) certifie que les renseignements repris sur le tableau ci-dessus sont complets et conformes à la réalité.

Fait à ....., le .....

Signature .....



**Bijlage 3****Schematische voorstelling van de termijnen**

(de aangeduide termijnen zijn maximumtermijnen)

**Binnentredende onderneming****Uittredende onderneming**

<p><b>Q</b> Formele ontvangst van verwerving van het contract</p> <p><b>R</b> Aangetekende brief aan uittredende onderneming = vraag om inlichtingen</p>	<p><b>Q</b></p> <p><b>R = Q + 1 week</b> (7 kalenderdagen)</p> <p><b>S = R + 3 werkdagen</b> R heeft uitwerking</p> <p><b>T = S + 3 werkdagen</b></p> <p><b>U = T + 3 werkdagen</b> T heeft uitwerking</p>	<p><b>T</b> Aangetekend antwoord op brief R = verzending van de gevraagde inlichtingen</p>
<p><b>V</b> Aangetekende brief aan uittredende onderneming = vraag om bijkomende inlichtingen</p>	<p><b>V = U + 3 werkdagen</b></p> <p><b>W = V + 3 werkdagen</b> V heeft uitwerking</p> <p><b>X = W + 3 werkdagen</b></p> <p><b>Z = X + 3 werkdagen</b> X heeft uitwerking</p>	<p><b>X</b> Aangetekend antwoord op brief W (verzending van de bijkomend gevraagde inlichtingen)</p>

**Annexe 3**      **Présentation schématique des délais**

(les délais renseignés sont des délais maximums)

<b>Entreprise entrante</b>	<b>Entreprise sortante</b>	
<p><b>Q</b> Réception formelle de l'obtention du contrat</p> <p><b>R</b> Lettre recommandée à l'entreprise sortante = demande de renseignements</p>	<p><b>Q</b></p> <p><b>R = Q + 1 semaine</b> (7 jours calendriers)</p> <p><b>S = R + 3 jours ouvrables</b> R sort ses effets</p> <p><b>T = S + 3 jours ouvrables</b></p> <p><b>U = T + 3 jours ouvrables</b> T sort ses effets</p>	<p><b>T</b> Réponse recommandée à la lettre R = envoi des informations demandées</p>
<p><b>V</b> Lettre recommandée à l'entreprise sortante = demande de renseignements supplémentaires</p>	<p><b>V = U + 3 jours ouvrables</b></p> <p><b>W = V + 3 jours ouvrables</b> V sort ses effets</p> <p><b>X = W + 3 jours ouvrables</b></p> <p><b>Z = X + 3 jours ouvrables</b> X sort ses effets</p>	<p><b>X</b> Réponse recommandée à la lettre W (envoi des informations supplémentaires demandées)</p>

# Tijdskrediet

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023**

betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 betreffende het tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

*(Overeenkomst geregistreerd op 4 april 2022 onder het nummer 171567/CO/121)*

---

### **Inleiding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- > de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 103 *bis* van 27 april 2015 en nr. 103 *ter* van 20 december 2016;
- > de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

---

### **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.

---

### **Hoofdstuk II      Recht op tijdskrediet**

Art. 2

#### **Tijdskrediet met motief – voltijds en deeltijds**

In uitvoering van artikel 4, § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, hebben de werknemers recht op 36 maanden of 51 maanden voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering voor de motieven voorzien bij artikel 4, § 1, a), b), c) en d) en § 2 van de CAO nr. 103.

## Crédit-temps

### Convention collective de travail du 29 novembre 2023

relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, remplaçant la convention collective de travail du 18 novembre 2021 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière. (Convention enregistrée le 4 avril 2022 sous le numéro 171567/CO/121)

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de:

- > la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, telle que modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 *bis* du 27 avril 2015 et n° 103 *ter* du 20 décembre 2016;
- > la convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.

---

### Chapitre II Droit au crédit-temps

Art. 2 **Crédit-temps avec motif – temps plein et mi-temps**

En exécution de l'article 4, § 4 de la convention collective de travail n° 103, les travailleurs ont droit à 36 mois ou 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour les motifs repris à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, a), b), c) et d) et § 2 de la CCT n° 103.

Art. 3

**Recht op 1/5 loopbaanvermindering vanaf de leeftijd van 50 jaar**

In uitvoering van artikel 8, § 3, van de CAO nr. 103 kunnen de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week op voorwaarde dat zij één van de volgende voorwaarden voldoen:

- > voorafgaand, actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- > voorafgaand, een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Art. 4

**Landingsbanen**

In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 170 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, alinea 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 170 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de CAO nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

---

**Hoofdstuk III    Organiseringsregels**

Art. 5

De drempel van 5 %, voorzien bij artikel 16 § 8 van de CAO nr. 103, voor gelijktijdige afwezigheden wordt opgetrokken tot 8 %, behalve voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar dat voorafgaat.

Voor deze ondernemingen wordt de drempel vastgelegd op 1 persoon per begonnen schijf van 10 arbeiders op het personeelsbestand van het bedrijf. Voor de berekening van de drempel van 8 % als bedoeld in § 1, worden niet in rekening gebracht:

- > de werknemers van 50 jaar en ouder die van een tijdskrediet genieten;
- > de werknemers die genieten van een thematisch verlof: palliatief verlof, ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De drempel van 8 % als bedoeld in § 1, wordt niet in aanmerking genomen voor de werknemers van 50 jaar en ouder die wensen te genieten van een tijdskrediet.

Art. 3

**Droit à une diminution de carrière de 1/5 à partir de l'âge de 50 ans**

En exécution de l'article 8, § 3, de la CCT n° 103, les travailleurs âgés de 50 ans peuvent réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils répondent l'une des conditions suivantes:

- > antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes;
- > antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Art. 4

**Emploi de fin de carrière**

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 170, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 170, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail de 1/5<sup>e</sup> et qui répondent aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

---

**Chapitre III Règles d'organisation**

Art. 5

Le seuil de 5 % prévu, par l'article 16 § 8 de la CCT n° 103, pour les absences simultanées est augmenté jusqu'à 8 %, sauf pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède.

Pour ces entreprises, le seuil est fixé à 1 personne par tranche commencée de 10 ouvriers de l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul du seuil de 8 % visé au § 1<sup>er</sup>:

- > les travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant d'un crédit-temps;
- > les travailleurs bénéficiant d'un congé thématique: congé pour soins palliatifs, congé parental et interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Le seuil de 8 % visé au § 1, n'est pas pris en considération pour les travailleurs de 50 ans et plus qui veulent bénéficier d'un crédit-temps.

---

## **Hoofdstuk IV    Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5 voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen**

- Art. 6            De ondernemingen kunnen de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zijn tewerkgesteld, rekening houdend met volgende voorwaarden:
- > de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden, wat impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
  - > de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dagen genomen worden of een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

---

## **Hoofdstuk V    Vervanging**

- Art. 7            Alhoewel de reglementering niet voorziet in de vervangingsplicht, verplichten de werkgevers zich ertoe maatregelen te nemen teneinde de verhoging van de werkdruk te vermijden, ofwel door meer uren toe te kennen aan geïnteresseerd personeel, ofwel door een vervanger aan te werven.

---

## **Hoofdstuk VI    Algemene bepalingen**

- Art. 8            In geval van vermindering van de prestaties van personen die minstens de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt voor de overgang naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, wordt de tussenkomst van het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen berekend op basis van het loon voor de vermindering van de prestaties.
- Art. 9            Een sectoraal akkoord zal afgesloten worden betreffende de toekenning van voordelen inzake tijdskrediet met de regio's die, vandaag of in de toekomst, zulke voordelen voorzien.

---

## **Hoofdstuk VII    Duur van de overeenkomst**

- Art. 10           Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.
- Zij vervangt deze van 18 november 2021 betreffende het tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 oktober 2022, bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad* van 3 maart 2023. (*Overeenkomst geregistreerd op 4 april 2022 onder het nummer 171567/CO/121*)

---

**Chapitre IV Règles d'organisation pour le droit à une diminution de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés dans un travail par équipe ou par cycle dans un régime de travail reparté sur 5 jours ou plus**

- Art. 6 Les entreprises peuvent déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminutions de carrière de 1/5<sup>e</sup> pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipe ou par cycle dans un régime de travail reparté sur 5 jours ou plus, en tenant compte des conditions suivantes:
- > l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée, ce qui implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie;
  - > la diminution de carrière doit être prise au minimum par journées entières ou un système équivalent, à discuter au niveau de l'entreprise.

---

**Chapitre V Remplacement**

- Art. 7 Bien que la réglementation ne prévoie pas l'obligation de remplacement, les employeurs s'engagent à prendre des mesures afin d'éviter l'augmentation de la charge de travail, soit en confiant plus d'heures au personnel intéressé, soit en engageant des remplaçants.

---

**Chapitre VI Dispositions générales**

- Art. 8 En cas de réduction des prestations des personnes âgées d'au moins 50 ans avant le passage à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'intervention du Fonds social des entreprises de nettoyage et de désinfection sera calculée sur base de la rémunération avant la réduction des prestations.
- Art. 9 Un accord sectoriel sera conclu concernant l'octroi d'avantages pour le crédit-temps avec les régions qui, actuellement ou dans le futur, prévoient tels avantages.

---

**Chapitre VII Durée de la convention**

- Art. 10 La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.
- Elle remplace celle du 18 novembre 2021 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 octobre 2022, publiée au *Moniteur belge* du 3 mars 2023. (*Convention enregistrée le 4 avril 2022 sous le numéro 171567/CO/121*)



# Statuut van de syndicale afvaardigingen

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003

betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

- geregistreerd op 9 september 2003 onder het nummer 67402/CO/121, algemeen verbindend verklaard op 1 september 2004, B.S. 28 september 2004
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2005, geregistreerd op 16 september 2005 onder het nummer 76443/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2006, B.S. 2 mei 2006
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009, geregistreerd op 17 februari 2010 onder het nummer 97514/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 september 2010, B.S. 18 oktober 2010
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 4 april 2014 onder het nummer 120643/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2015, B.S. 6 februari 2015
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2016, geregistreerd op 7 april 2016 onder het nummer 132627/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 januari 2017, B.S. 15 februari 2017

---

## Hoofdstuk I Toepassingsgebied

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers, de werklieden en werksters van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren welke gemiddeld 20 werklieden en werksters tewerkstellen.

Onverminderd de bevoegdheden van de Hoven en Rechtbanken, kunnen de betwistingen welke ontstaan wegens de aan bepalingen van dit artikel te geven interpretatie, door het paritair comité worden beslecht.

Rekening gehouden met de verscheidenheid van de feitelijke toestanden welke kunnen aangetroffen worden, betaamt het in elk geval te beoordelen of er wegens de eigenlijke structuren aanleiding toe bestaat in een syndicale afvaardiging te voorzien, waarin representatieve leden van de verschillende structuren der onderneming gegroepeerd zijn.

---

## Hoofdstuk II Samenstelling van de afvaardiging

### Art. 2

Het aantal syndicale afgevaardigden wordt als volgt vastgesteld:

- |                                    |                           |
|------------------------------------|---------------------------|
| > van 20 tot 40 werklieden(sters)  | > 1 tot 2 afgevaardigden; |
| > van 41 tot 100 werklieden(sters) | > 2 tot 4 afgevaardigden; |

## Statut des délégations syndicales

### Convention collective de travail du 19 juin 2003

relative au statut des délégations syndicales

- enregistrée le 9 septembre 2003 sous le numéro 67402/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> septembre 2004, *M.B.* 28 septembre 2004
- modifiée par convention collective de travail du 9 août 2005, enregistrée le 16 septembre 2005 sous le numéro 76443/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mars 2006, *M.B.* 2 mai 2006
- modifiée par convention collective de travail du 11 juin 2009, enregistrée le 17 février 2010 sous le numéro 97514/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 septembre 2010, *M.B.* 18 octobre 2010
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014, enregistrée le 4 avril 2014 sous le numéro 120643/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2015, *M.B.* 6 février 2015
- modifiée par convention collective de travail du 27 janvier 2016, enregistrée le 7 avril 2016 sous le numéro 132627/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 janvier 2017, *M.B.* 15 février 2017

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection qui occupent en moyenne au moins 20 ouvriers et ouvrières.

Sans préjudice à la compétence des Cours et Tribunaux, les contestations pouvant résulter de l'interprétation à donner aux dispositions du présent article peuvent être tranchées par la commission paritaire.

Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas si, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir une délégation syndicale qui groupe des membres représentatifs des différentes structures de l'entreprise.

---

### Chapitre II Composition de la délégation

Art. 2

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit:

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| > de 20 à 40 ouvriers(ères)  | > 1 à 2 délégués; |
| > de 41 à 100 ouvriers(ères) | > 2 à 4 délégués; |

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| > van 101 tot 250 werklieden(sters)   | > 4 tot 6 afgevaardigden;             |
| > van 251 tot 400 werklieden(sters)   | > 6 tot 8 afgevaardigden;             |
| > van 401 tot 1.000 werklieden(sters) | > 8 tot 10 afgevaardigden;            |
| > meer dan 1.000 werklieden(sters)    | > 1 pct. van het werkliedenpersoneel. |

In het geval de vakverenigingen het onontbeerlijk oordelen om verscheidene syndicale afvaardigingen in de onderneming in te stellen verdelen zij het aantal syndicale afgevaardigden over deze laatsten.

De grenzen en getallen, die hierboven vastgesteld worden, kunnen het voorwerp uitmaken van gunstiger akkoorden, gesloten op het vlak van de ondernemingen, rekening gehouden bijvoorbeeld met de geografische spreiding van de werven of de structuur van de onderneming.

Bij gebreke van akkoord, worden de betwiste gevallen ter verzoening voorgelegd aan het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen door de meest gereede partij.

De partijen verbinden er zich toe, bij deze verzoening, de oplossingen te zoeken die het best zijn aangepast aan de bijzondere omstandigheden in de ondernemingen, en, in functie van de feitelijke omstandigheden, het onderstaande schema als maximum referentie toe te passen:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| > van 400 tot 600 werklieden(sters)   | > 8 tot 10 afgevaardigden;  |
| > van 601 tot 800 werklieden(sters)   | > 10 tot 12 afgevaardigden;   |
| > van 801 tot 1.000 werklieden(sters) | > 12 tot 14 afgevaardigden;   |
| > meer dan 1.000 werklieden(sters)    | > 1 pct. van het werkliedenpersoneel met een minimum van 14 afgevaardigden. |

De werkgevers die geen 20 werklieden of werksters tewerkstellen, verbinden er zich toe de dialoog aan te vatten met de regionale vakbondssecretarissen verantwoordelijk voor de bedrijfstak, en zullen aan deze laatste toelaten het personeel van de onderneming te ontmoeten.

### Art. 3

In de ondernemingen die volgens de wet van 20 september 1948 gehouden zijn sociale verkiezingen te organiseren en teneinde de vervanging van niet beschikbare syndicale afgevaardigden mogelijk te maken, zullen de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties, plaatsvervangers syndicale afgevaardigden kunnen aanduiden.

Hun getalsterkte zal maximum gelijk zijn aan het aantal effectieve syndicale afgevaardigden en zij zullen eerst worden gekozen tussen de, omwille van hun kandidatuur voor de Ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming, beschermde werknemers, zonder het aantal beschermden op datum van de laatste sociale verkiezingen te overschrijden. In geval er geen arbeiders meer zijn die omwille van hun kandidatuur voor de Ondernemingsraad of het Comité voor preventie en bescherming beschermd zijn, mogen de in het paritair comité vertegenwoordigde syndicale organisaties andere arbeiders aanduiden als plaatsvervangend syndicaal afgevaardigde. De aldus aangeduide plaatsvervangende afgevaardigden zullen dezelfde bescherming genieten als de effectieve syndicale afgevaardigden.

De schoonmaakondernemingen ontvangen hieromtrent en schriftelijk bericht vanwege de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

- > de 101 à 250 ouvriers(ères) > 4 à 6 délégués;
- > de 251 à 400 ouvriers(ères) > 6 à 8 délégués;
- > de 401 à 1.000 ouvriers(ères) > 8 à 10 délégués;
- > plus de 1.000 ouvriers(ères) > 1 p.c. du personnel ouvrier.

Dans le cas où les organisations syndicales estiment qu'il est indispensable d'instaurer plusieurs délégations syndicales dans l'entreprise, elles répartissent entre ces dernières le nombre des délégués.

Les limites et les chiffres fixés ci-dessus peuvent faire l'objet d'accords plus favorables au niveau des entreprises, compte tenu par exemple de la répartition géographique des chantiers ou de la structure de l'entreprise.

À défaut d'accord, les cas litigieux seront soumis à la conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection par la partie la plus diligente.

Les parties s'engagent, lors de cette conciliation, à rechercher les solutions les mieux adaptées aux situations particulières dans les entreprises, et, en fonction de la réalité de ces situations, à utiliser le schéma suivant comme référence maximale:

- > de 400 à 600 ouvriers(ères) > 8 à 10 délégués;
- > de 601 à 800 ouvriers(ères) > 10 à 12 délégués;
- > de 801 à 1.000 ouvriers(ères) > 12 à 14 délégués;
- > plus de 1.000 ouvriers(ères) > 1 p.c. du personnel ouvrier  
avec un minimum de  
14 délégués.

Les employeurs qui n'occupent pas 20 ouvriers ou ouvrières s'engagent à entamer le dialogue avec les secrétaires régionaux syndicaux responsables du secteur, et permettront à ces derniers de rencontrer les travailleurs de l'entreprise.

### Art. 3

Dans les entreprises tenues par la loi du 20 septembre 1948 d'organiser des élections sociales et afin de permettre le remplacement de délégués syndicaux indisponibles, les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire, pourront désigner des délégués syndicaux suppléants.

Ceux-ci seront au maximum en nombre égal à celui des délégués syndicaux effectifs et seront choisis d'abord parmi les ouvriers protégés par leur candidature au Conseil d'entreprise et/ou au Comité de prévention et de protection, sans augmenter le nombre de protégés à la date des dernières élections sociales

Au cas où il ne reste plus d'ouvriers protégés par leur candidature au Conseil d'entreprise et/ou Comité de prévention et de protection, les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire, pourront désigner d'autres ouvriers comme délégués syndicaux suppléants. Les délégués suppléants ainsi désignés auront la même protection que les délégués syndicaux effectifs.

Les entreprises de nettoyage recevront un avertissement écrit de la part du secrétaire régional compétent.

- Art. 3 *bis* Coördinatie van vrijstelling van gemandateerde afgevaardigden in meerdere ondernemingen:
- met het oog op de planning van de afwezigheid van een gemandateerde afgevaardigde, vraagt de representatieve organisatie van de werknemer, tenminste 10 dagen voor de vergadering waaraan hij moet deelnemen, de vrijstelling van werknemer die een mandaat heeft in een concurrerende schoonmaakonderneming. de afgevaardigde zal onbetaald gewettigd afwezig worden gepointeerd in de onderneming die hem vrijstelt en betaald worden door de onderneming waar hij zijn mandaat uitoefent.

---

### Hoofdstuk III Aanduiding van de afgevaardigden

- Art. 4 De syndicale afvaardiging wordt ingesteld op initiatief van een der in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen. De in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen zullen het onderling eens worden om de syndicale afgevaardigden aan te wijzen, van wie de naam schriftelijk aan het ondernemingshoofd wordt medegedeeld. Het ondernemingshoofd bericht binnen acht kalenderdagen ontvangst van deze mededeling, waardoor aldus de erkenning van de voorgedragen syndicale afvaardiging wordt bevestigd. Het uitblijven van reactie binnen acht kalenderdagen moet beschouwd worden als een aanvaarding van de voorgedragen syndicale afvaardiging. Bij ontstentenis van een akkoord tussen de vakverenigingen, zullen de syndicale afgevaardigden door middel van verkiezingen worden aangewezen. De verkiezingsprocedure zal in overleg met werkgevers en vakbonden worden vastgesteld.
- Art. 5 De syndicale afgevaardigden zullen gekozen worden voor het gezag waarover zij moeten beschikken bij de uitoefening van hun kiese functies en voor hun bevoegdheid, welke een goede kennis van de onderneming en van de bedrijfstak vergt.
- Art. 6 Om de opdracht van syndicale afgevaardigde te kunnen vervullen, moeten de betrokkenen aan de volgende voorwaarden voldoen:
- 1 tenminste 18 jaar op 31 december van het jaar dat de aanwijzing of de verkiezing voorafgaat;
  - 2 minstens sedert zes maand in de onderneming tewerkgesteld zijn;
  - 3 aangewezen of voorgedragen zijn door een vakorganisatie welke is vertegenwoordigd in het paritair comité.
- Wanneer de werf waar een syndicaal afgevaardigde gewoonlijk werkt, wordt overgenomen door een andere werkgever, samen met het personeel waaronder de afgevaardigde, wordt voorwaarde 2 niet gesteld. In dit geval, zal de betrokken vakorganisatie de afgevaardigde mogen voorstellen bij de nieuwe werkgever, binnen de grenzen welke zijn bepaald bij artikel 2.
- Art. 7 Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt in principe 4 jaar, het is stilzwijgend hernieuwbaar, telkens voor een nieuwe periode van 4 jaar.

Om administratieve redenen en naar aanleiding van de verkiezingen voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, worden de syndicale organisaties verzocht de lijst van hun syndicale afgevaardigden te actualiseren.

- Art. 3 bis Coordination des libérations de délégués mandataires dans plusieurs entreprises:
- afin de pouvoir planifier l'absence d'un délégué mandataire, l'organisation représentative du travailleur demande, au moins 10 jours avant la réunion à laquelle il doit participer, la libération du travailleur qui a un mandat dans une entreprise de nettoyage concurrente. Le délégué sera pointé en absence autorisée non payée dans l'entreprise qui le libère et sera payé par l'entreprise pour laquelle il exerce son mandat.

---

### Chapitre III Désignation des délégués

- Art. 4 La délégation syndicale est installée à l'initiative d'une des organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire. Les organisations syndicales représentées à la commission paritaire se mettront d'accord entre elles pour désigner les délégués syndicaux, dont le nom est communiqué par écrit au chef d'entreprise. Le chef d'entreprise accuse réception de cette communication dans les huit jours calendrier, confirmant ainsi la reconnaissance de la délégation syndicale proposée. Une absence de réaction dans les huit jours calendrier est à considérer comme une acceptation de la délégation syndicale proposée. En l'absence d'un accord entre les organisations syndicales, les délégués syndicaux seront désignés par voie d'élection. La procédure d'élection sera fixée de commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.
- Art. 5 Les délégués syndicaux seront choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.
- Art. 6 Pour pouvoir remplir la mission de délégué syndical, les intéressés doivent répondre aux conditions suivantes:
- 1 être âgés d'au moins 18 ans au 31 décembre de l'année qui précède la désignation ou l'élection;
  - 2 être occupés dans l'entreprise depuis six mois au moins;
  - 3 être désignés ou présentés par une organisation syndicale représentée à la commission paritaire.
- Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille habituellement est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué fait partie, la condition 2 n'est pas exigée. Dans ce cas, l'organisation syndicale concernée pourra présenter le délégué chez le nouvel employeur, dans les limites prévues à l'article 2.
- Art. 7 Le mandat des délégués syndicaux est en principe de 4 ans, il est renouvelable par tacite reconduction, chaque fois pour une nouvelle période de 4 ans.
- Pour des raisons administratives et à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, les organisations syndicales sont invitées à actualiser la liste de leurs délégués syndicaux.

- Art. 8 Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde:
- 1° zodra de syndicale afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van het werkliedenpersoneel dat hij moest vertegenwoordigen;
  - 2° wanneer de afgevaardigde geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling;
  - 3° in geval van ontslag om dringende reden;
  - 4° wanneer de bij artikel 6 vastgestelde voorwaarden niet meer zijn vervuld.

---

### **Hoofdstuk IV Statuut van de syndicale afgevaardigden**

- Art. 9 De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt, behoudens om dringende reden of behoudens om economische of technische redenen, voorafgaandelijk voor te leggen aan het paritair comité. De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde af te danken om economische of technische reden, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Bij gebreke aan een akkoord binnen de zeven dagen, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure. Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.
- Art. 10 In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens dringende reden, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.
- Art. 11 Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever, die de syndicale afgevaardigde heeft ontslagen, verschuldigd in navolgende gevallen en voor zover de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de in artikel 12 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde termijnen:
- 1 indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt zonder in voornoemd artikel 9 bepaalde procedure na te leven;
  - 2 indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 9, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend; behoudens in geval van een schriftelijk akkoord tussen de werknemersorganisatie en de werkgever;

- Art. 8 Le mandat d'un délégué prend fin:
- 1° dès que le délégué cesse de faire partie du personnel ouvrier qu'il était appelé à représenter;
  - 2° lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation;
  - 3° en cas de licenciement pour faute grave;
  - 4° lorsque les conditions fixées à l'article 6 ne sont plus remplies.

---

#### **Chapitre IV Statut des délégués syndicaux**

- Art. 9 Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés, sauf pour motif grave ou sauf pour des raisons économiques ou techniques, à soumettre préalablement à la commission paritaire.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour des raisons économiques ou techniques, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

En absence d'accord dans les sept jours, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

- Art. 10 En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

- Art. 11 Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur, qui a licencié le délégué syndical, dans les cas suivants et pour autant que le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 12 de cette convention collective de travail:

- 1 si l'employeur a licencié un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 9 ci-dessus;
- 2 si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 9, alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal de travail; sauf en cas d'accord écrit entre l'organisation syndicale et l'employeur;



- 3 indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende redenen en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4 indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Onverminderd de toepassing van de artikelen 39 en 40 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is de forfaitaire vergoeding gelijk aan de brutobezoldiging van:

- twee jaar    zo de afgevaardigde minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar     zo de afgevaardigde tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar    zo de afgevaardigde twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden.

Art. 12       Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 9 en 10 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen de dertig dagen volgend op de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.

Art. 13       Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 12, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

Art. 14       Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd verzonden, moet de werkgever aan de werknemer de bij artikel 11 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van 4 jaar.

Art. 15       De vergoedingen voorzien bij de artikelen 11 en 14 zijn niet verschuldigd in het geval dat, in het kader van personeelsovername in geval van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud of als gevolg van de Europese wetgeving, de syndicale afgevaardigde wordt overgenomen door het bedrijf dat het contract verwerft.

Art. 16       Een afgevaardigde wiens mandaat door zijn organisatie wordt ingetrokken, geniet evenwel de in deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogde bescherming niet meer vanaf de dag dezer intrekking.

- 3 si l'employeur a licencié le délégué syndical pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- 4 si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

Sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- |            |  |
|------------|--|
| deux ans   | lorsque le délégué compte moins de dix années de service dans l'entreprise;            |
| trois ans  | lorsque le délégué compte de dix à moins de vingt années de service dans l'entreprise; |
| quatre ans | lorsque le délégué compte vingt années de service dans l'entreprise.                   |

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

- Art. 12 Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 9 et 10, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de notification du préavis ou de la date de rupture du contrat de travail sans préavis.
- Art. 13 En cas de rupture du contrat de travail visée à l'article 12, l'employeur qui réintègre le travailleur est tenu de payer la rémunération perdue et de verser la cotisation de sécurité sociale des employeurs et des travailleurs à payer sur cette rémunération.
- Art. 14 Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 11 ainsi que la rémunération pour la période restant à couvrir jusqu'à la fin du mandat de 4 ans.
- Art. 15 Les indemnités prévues par les articles 11 et 14 ne sont pas dues au cas où, dans le cadre de la reprise de personnel en cas de transfert de contrat d'entretien journalier ou suite à la législation européenne, le délégué syndical est repris par l'entreprise qui obtient le contrat.
- Art. 16 Toutefois, un délégué révoqué par son organisation syndicale ne bénéficie plus de la protection prévue par cette convention collective de travail dès le jour de sa révocation.

## Hoofdstuk V Bevoegdheid van de syndicale afvaardiging

Art. 17

De syndicale afvaardiging is bevoegd inzake:

- a het tornen aan de fundamentele beginselen van de Nationale Overeenkomst van 16-17 juni 1947 betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b de toepassing van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen der onderneming, van de collectieve overeenkomsten en van de individuele arbeidscontracten;
- c de toepassing op het personeel van de onderneming van de loonsbedragen en van de regelen van indeling binnen het raam van de vigerende wettelijke of bedongen bepalingen;
- d in het raam van de handhaving van de stabiliteit van de werkgelegenheid zullen besprekingen in de syndicale afvaardiging rekening houden met de volgende principes:
  - > de werkgever tracht de continuïteit en de stabiliteit van de arbeidscontracten binnen de onderneming te verwezenlijken, met inachtnaam van de collectieve arbeidsovereenkomsten die afgesloten werden in het raam van de programmawet van 22 december 1989 betreffende minimumprestaties en dergelijke;
  - > in geval van verlies van een werf of van vermindering van prestaties bij de cliënt, zal de werkgever alle mogelijkheden van nieuwe affectaties van het getroffen personeel onderzoeken;
  - > de werkgever zal zo mogelijk arbeidsplaatsen aanbieden van minimum 18 uur per week;
  - > als er problemen rijzen, zal de werkgever de organisatie van bepaalde werven verantwoorden in functie van toegepaste technieken, meer in het bijzonder bij reorganisaties of bij overname van contracten.

Deze principes zullen gelden in de discussies met de syndicale afvaardiging, en meer in het bijzonder in het speciale geval van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract.

---

## Hoofdstuk VI Werking van de syndicale afvaardiging

Art. 18

De leden van de syndicale afvaardiging vergaderen minstens om de twee maanden met het ondernemingshoofd of met zijn afgevaardigde.

Op verzoek van de helft der afvaardiging mogen er buitengewone vergaderingen worden gehouden. In dit geval wordt de voorgestelde agenda bij het aan het ondernemingshoofd gericht verzoek gevoegd. De buitengewone vergadering zal worden gehouden binnen acht dagen volgende op de indiening van het verzoek.

De vergaderingen worden tijdens de arbeidsuren gehouden. De er aan gewijde tijd wordt als effectieve werktijd betaald. De gebeurlijke reiskosten vallen ten laste van de werkgever.

Art. 19

De afgevaardigden kunnen in de loop van de vergadering worden aangewezen om binnen de maand hun opgedragen taken te verrichten. De aldus aangewezen afgevaardigden hebben het recht gedurende elk kwartaal te beschikken over dertig kredieturen, om hen toe te laten hun functie uit te oefenen.

---

**Chapitre V      Compétences de la délégation syndicale**

- Art. 17      La délégation syndicale est compétente en ce qui concerne:
- a      les atteintes aux principes fondamentaux énoncés dans l'Accord national de 16-17 juin 1947 relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
  - b      l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de travail;
  - c      l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur;
  - d      dans le cadre du maintien de la stabilité de l'emploi, les discussions au sein de la délégation syndicale relèveront des principes suivants:
    - >      l'employeur tente de réaliser la continuité et la stabilité des contrats de travail au sein de son entreprise, tout en respectant les conventions collectives de travail prises en application de la loi programme du 22 décembre 1989 sur les prestations minimales et autres;
    - >      en cas de perte de chantier ou de diminution de prestations chez le client, l'employeur examinera toutes les possibilités de nouvelles affectations pour le personnel concerné;
    - >      l'employeur s'efforcera d'offrir des emplois comprenant si possible 18 heures de prestations par semaine au moins;
    - >      l'employeur justifiera l'organisation de ses chantiers en fonction de données techniques si des problèmes se posent, et notamment dans les cas de réorganisation ou de reprise de chantier.

L'application fait objet de discussions avec la délégation syndicale, et plus spécialement le cas spécial de la convention collective de travail du 12 mai 2003 relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien.

---

**Chapitre VI      Fonctionnement de la délégation syndicale**

- Art. 18      Les membres de la délégation syndicale tiennent au moins tous les deux mois une réunion avec le chef d'entreprise ou son délégué.  
À la demande de la moitié de la délégation, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Dans ce cas, l'ordre du jour proposé est joint à la demande adressée au chef d'entreprise. La réunion extraordinaire aura lieu dans les huit jours qui suivent l'introduction de la demande.

Les réunions ont lieu pendant les heures de travail. Le temps qui y est consacré est rémunéré comme temps de travail effectif. Les frais de déplacements éventuels sont à la charge de l'employeur.

- Art. 19      Au cours de la réunion, les délégués peuvent être désignés pour effectuer, endéans le mois, des tâches qui leur sont confiées.  
Les délégués ainsi désignés ont le droit de disposer pendant chaque trimestre d'un crédit de trente heures leur permettant d'exercer leur fonction.

Rekening houdend met de verscheidenheid van de feitelijke toestanden welke kunnen ontstaan, dient in elk geval geoordeeld of er wegens de werkelijke aanwezige structuren een aanleiding bestaat voor een verschillend urenkrediet, waarbij men zich zal laten leiden door het begrip benodigde tijd voor de uitoefening van de functie.

De kredieturen zijn in principe niet overdraagbaar van een afgevaardigde op een andere. Op niveau van het bedrijf kan echter een kredieturenpot worden samengesteld, voorzover de zestig kredieturen per trimester per afgevaardigde niet worden overschreden.

De door de syndicale afgevaardigden aan deze verschillende prestaties gewijde tijd wordt, wat de bezoldiging betreft, met effectieve arbeidstijd gelijkgesteld.

De eventuele verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

De syndicale afvaardiging mag op de zetels van de ondernemingen over een lokaal beschikken dat ten dienste staat van de syndicale afvaardiging op overeengekomen uren.

Bezoeken aan werven door de afgevaardigden zijn toegelaten, inbegrepen deze waar zij gewoonlijk niet tewerkgesteld zijn.

De werkgevers zullen de syndicale werkzaamheden mogelijk maken en zullen de modaliteiten hieromtrent paritair vastleggen op bedrijfsniveau.

In geval van noodzaak, kan door middel van een akkoord op ondernemingsniveau de terugbetaling van telefoonkosten worden voorzien. Deze kosten eigen aan de werkgever worden forfaitair geraamd op € 120 per kalenderjaar, dus € 10 per volledige maand.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstige regels in ondernemingen, blijven verworven.

Art. 20

Het urenkrediet, gewoonlijk toegekend aan de niet beschikbare syndicale afgevaardigde, zal kunnen overgedragen worden naar zijn vervanger en alleen in geval van onbeschikbaarheid.

---

## Hoofdstuk VII Conflictbeheersing

Art. 21

Indien een geschil niet kon worden geregeld op het terrein tussen arbeiders en werkgever, wordt de tussenkomst van de syndicale delegatie gevraagd. Indien geen enkele oplossing werd gevonden op dit niveau, wordt de tussenkomst van de lokale werkgeversvertegenwoordigers en van de bevoegde regionale vakbondssecretaris gevraagd. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het probleem automatisch voorgelegd aan de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Indien het geschil niet kan opgelost worden, wordt het door de meest gereede partij schriftelijk, met omschrijving van het probleem voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité.

De voorzitter treft alle nodige praktische maatregelen om de betrokken partijen tot verzoening te brengen, door ze eventueel voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité te brengen.

Gedurende deze pogingen om het geschil te regelen, worden geen syndicale acties voorzien zonder het voorafgaandelijk akkoord van de bevoegde in het Paritair comité vertegenwoordigde regionale vakbondssecretarissen. Een staking zal worden voorafgegaan door een stakingsaanzegging, waarvan de duur bepaald is op 8 kalenderdagen en verzonden door de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Compte tenu de la diversité des situations de fait susceptibles d'être rencontrées, il convient d'apprécier dans chaque cas, si, en raison des structures effectivement présentes, il y a lieu de prévoir un crédit d'heures différé, en se référant à la notion de temps nécessaire à l'exercice de la fonction.

En principe, le crédit d'heures trimestriel n'est pas transférable d'un délégué à l'autre. Cependant, un pot de crédit d'heures peut être créé au sein de l'entreprise pour autant que chaque délégué ne dépasse pas soixante heures de crédit par trimestre.

Le temps consacré à ces différentes prestations par les délégués syndicaux est assimilé à des prestations effectives de travail en ce qui concerne la rémunération.

Les frais de déplacement éventuels sont à charge de l'employeur.

La délégation syndicale peut disposer, dans les sièges des entreprises, d'un local qui sert de permanence syndicale à des heures convenues.

Les visites des chantiers par les déléguées sont autorisées, y compris celles des immeubles où ils ne travaillent pas habituellement.

Les employeurs rendront possible le travail syndical et en fixeront paritairement les modalités au niveau de l'entreprise.

En cas de nécessité, il peut être prévu moyennant un accord au niveau de l'entreprise d'accorder le remboursement des frais de téléphone. Ces frais propres à l'employeur sont évalués forfaitairement à € 120 maximum par année calendrier, c'est-à-dire € 10 par mois complet.

Les règles existantes plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquises.

Art. 20

Le crédit d'heures habituellement octroyé au délégué syndical indisponible pourra être transféré à son suppléant, et uniquement dans ce cas.

---

## Chapitre VII Maîtrise des conflits

Art. 21

Lorsqu'un différent n'a pas pu se régler sur le terrain entre ouvriers et employeur, l'intervention de la délégation syndicale est sollicitée.

Si aucune solution n'est rencontrée à ce niveau, l'intervention des représentants locaux de l'employeur et du secrétaire régional syndical intéressé est sollicitée. En cas d'absence de délégation syndicale, le problème est automatiquement soumis au secrétaire régional syndical intéressé.

Si le conflit ne peut trouver de solution, il est porté par écrit avec description du problème à la connaissance du président de la Commission Paritaire par la partie la plus diligente.

Le président prend toutes les mesures pratiques pour amener les parties en cause à la conciliation, en les convoquant éventuellement devant le bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

Durant ces tentatives de règlement du différent, une action syndicale n'est envisagée qu'avec l'accord préalable des secrétaires régionaux syndicaux intéressés et représentés à la Commission Paritaire.

Une grève sera précédée d'un préavis de grève, dont la durée est fixée à 8 jours calendriers et envoyé par le secrétaire régional syndical compétent.

**Hoofdstuk VIII Duur van de overeenkomst**

- Art. 22      Deze overeenkomst treedt in werking op 1 mei 2003 en is aangegaan voor onbepaalde duur.
- Elke van de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties heeft steeds het recht wijzigingen in de bepalingen van de overeenkomst voor te stellen.
- De overeenkomst mag worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden te richten aan de voorzitter van het paritair comité voor de 1<sup>ste</sup> januari welke de datum van de verkiezing voor de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming.
- Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 18 april 1968 alsook deze die haar wijzigen, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 mei 1969, bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad* van 7 juni 1969.

**Chapitre VIII**    **Durée de la convention**

Art. 22

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des organisations représentées à la commission paritaire a toujours le droit de proposer des modifications aux dispositions de la convention.

La convention peut être résiliée moyennant un préavis de trois mois signifié au président de la commission paritaire avant le 1<sup>er</sup> janvier qui précède la date des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection.

Cette convention collective de travail remplace celle du 18 avril 1968 ainsi que celles qui la modifient, relative au statut des délégations syndicales, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mai 1969, publiée au *Moniteur belge* du 7 juin 1969.



## Werfbezoeken

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2005**

betreffende de werfbezoeken

- geregistreerd op 16 september 2005 onder het nummer 76436/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2006, B.S. 2 mei 2006

---

### **Inleiding**

Deze overeenkomst heeft tot doel de omstandigheden te bepalen waarin de syndicale afgevaardigden deelnemen aan werfbezoeken of syndicale opdrachten in uitvoering van de sectorale CAO van 19 juni 2003 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden.

De werkgevers erkennen de mogelijkheid voor de syndicale afgevaardigden om werven te bezoeken in het kader van hun syndicale opdracht.

De partijen zullen in deze omstandigheden blijf geven van zin voor billijkheid en verzoening die de goede sociale relaties binnen de onderneming bepaalt.

---

### **Toepassingsgebied**

- Artikel 1 In algemene regel, moeten werfbezoeken vooraf worden gepland. Men spreekt dan van structurele werfbezoeken.  
Nochtans moeten, bij uitzondering op de regel en als de omstandigheden het vereisen, niet geplande werfbezoeken mogelijk blijven. In dit geval zal de werkgever onmiddellijk worden verwittigd.

### **Deelname aan structurele werfbezoeken**

- Art. 2 Onder structureel werfbezoek verstaat men de persoonlijke verplaatsing van een delegatie samengesteld uit maximum 2 afgevaardigde per syndicale organisatie, om zich de visu rekenschap te geven van arbeidsvoorwaarden op de bezochte werf. Het is echter niet vereist dat alle syndicale organisaties vertegenwoordigd zijn tijdens het bezoek.
- Art. 3 Teneinde, omwille van vanzelfsprekend commerciële redenen, te vermijden dat sommige werven te veelvuldig worden bezocht in een korte tijdsperiode en dat de arbeidsorganisatie wordt ontregeld, moeten de werfbezoeken ten minste 8 kalenderdagen vooraf worden gepland, in samenspraak met het CPBW en de directie; de 2 organen, SD en CPBW behouden evenwel hun autonomie.
- Art. 4 In afwijking op artikel 3 en om het hoofd te bieden aan een spoedvereisende uitzonderlijke situatie, kan elke werf zonder termijn worden bezocht, maar ook in dit geval is onmiddellijke informatie aan de directie noodzakelijk.

## Visites de chantiers

### **Convention collective de travail du 9 août 2005**

relative aux visites de chantiers

- enregistrée le 16 septembre 2005 sous le numéro 76436/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 mars 2006, *M.B.* 2 mai 2006

---

### **Préambule**

La présente convention vise à préciser les circonstances dans lesquelles les délégués syndicaux participeront à des visites de chantier ou à des missions syndicales en application de la CCT sectorielle du 19 juin 2003 relative au statut des délégations syndicales.

Les employeurs reconnaissent la possibilité pour les délégués syndicaux de visiter les chantiers dans le cadre de leur mission syndicale. Les parties témoigneront en ces circonstances d'un esprit d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

---

### **Champ d'application**

- Article 1<sup>er</sup> En règle générale, les visites de chantiers doivent être planifiées. On parle alors de visites structurelles de chantiers. Toutefois, par exception à la règle, lorsque les circonstances l'exigent, des visites de chantiers non planifiées doivent rester possibles. Dans ces cas, l'employeur sera informé immédiatement.

### **Participation à des visites structurelles de chantier**

- Art. 2 On entend par visite structurelle de chantier le déplacement en personne d'une délégation composée de maximum 2 délégués par organisation syndicale afin de se rendre compte de visu des conditions de travail sur le chantier visité. Il n'est toutefois pas exigé que toutes les organisations syndicales soient représentées lors de la visite.
- Art. 3 Afin d'éviter, pour des raisons commerciales évidentes, que certains chantiers ne soient visités trop souvent en un court laps de temps et que l'organisation du travail soit perturbée, les visites de chantiers doivent être planifiées au moins 8 jours calendrier à l'avance, en concertation avec le CPPT et la direction; les 2 organes, DS et CPPT, conservent cependant leur autonomie.
- Art. 4 En dérogation à l'article 3, afin de faire face à une situation exceptionnelle qui requiert l'urgence, n'importe quel chantier pourra être visité sans délai, mais même dans ce cas l'information immédiate de la direction est impérative.

### Procedure

- Art. 5
- 1 De werkgever overhandigt trimestrieel een bijgewerkte lijst van de lopende permanente werven aan de bevoegde syndicale delegatie.
  - 2 De lijst preciseert voor elke werf de naam en het adres van de werf, het aantal tewerkgestelde werknemers, de uurregeling voor de werfbezoeken alsook de eventuele bijzondere procedure die dient gevolgd te worden om toegang te krijgen tot de werf.  
Gezien het strategische karakter van deze informatie, verbinden de syndicale afgevaardigden zich ertoe de vertrouwelijkheid te respecteren.
  - 3 De syndicale afvaardiging informeert de werkgever over de lijst van de te bezoeken werven, de datum en de vork van uurregeling van het bezoek, evenals de identiteit van de afgevaardigden die het bezoek zullen verrichten. Deze informatie zal geschieden binnen de voorziene termijn aan de hand van een daartoe opgesteld formulier. Een model van, dit document is gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
•• zie Bijlage 1, pagina 218.
  - 4 De werkgever informeert de werkverantwoordelijke van de te bezoeken werf evenals de klant omtrent de identiteit van de syndicale afgevaardigden die de werf zullen bezoeken.
  - 5 Binnen de zeven kalenderdagen volgend op het bezoek, overhandigt de syndicale delegatie een formulier werfbezoek dat het al dan niet bestaan van problemen op de werf vermeld, aan de werkgever.  
Dit formulier wordt getekend door alle syndicale afgevaardigden bezoekers die bovendien het aanvangsuur en het einduur alsook hun eventuele verplaatsingskosten opgeven. Een model van dit formulier is gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
••• zie Bijlage 2, pagina 220.
  - 6 De vergoeding van de afgevaardigden zal geschieden op basis van dit formulier; de bezoeken worden vergoed als gewone prestatie uren en de verplaatsingskosten worden terugbetaald als beroepskosten eigen aan de werkgever.
- Art. 6 De opvolging van de werfbezoeken zal automatisch deel uitmaken van de dagorde van de vergadering van de syndicale afvaardiging.
- Art. 7 De aan het werfbezoek bestede tijd zal in zijn totaliteit voor elke afgevaardigde die heeft deelgenomen aangerekend worden op zijn trimestrieel urenkrediet voorzien bij artikel 19 van de sectorale CAO van 19 juni 2003 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.
- Art. 8 Op basis van een overeenkomst, bestaande 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. Op basis van gebruik, bestaande voorwaarden in ondernemingen, blijven van toepassing op voorwaarde dat alle partijen akkoord blijven. Zoniet, wordt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van kracht.
- Art. 9 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005 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 februari 2006. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

**Procédure**

- Art. 5
- 1 Trimestriellement, l'employeur remettra à la délégation syndicale compétente, une liste à jour de tous les chantiers permanents en cours.
  - 2 La liste précisera pour chaque chantier le nom et l'adresse du chantier, le nombre de travailleurs occupés, les horaires pour les visites de chantier ainsi que la procédure éventuelle et particulière à suivre pour accéder au dit chantier.  
Ces informations étant stratégiques, les délégués syndicaux s'engagent à en respecter la confidentialité.
  - 3 La délégation syndicale informe l'employeur de la liste des chantiers à visiter, de la date et de la fourchette d'horaires de la visite ainsi que de l'identité des délégués syndicaux qui effectueront la visite. Cette information se fera dans les délais prévus au moyen d'un formulaire pré-établi. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.  
••• voir Annexe 1, page 219.
  - 4 L'employeur informe le responsable du chantier à visiter ainsi que le client de l'identité des délégués syndicaux qui effectueront la visite.
  - 5 Dans les sept jours calendrier qui suivent la visite, la délégation syndicale remettra à l'employeur un formulaire de visite de chantier signalant l'existence ou non de problème(s) sur le chantier.  
Ce formulaire sera signé par tous les délégués syndicaux visiteurs qui mentionneront en outre l'heure de début et l'heure de fin ainsi que leurs frais de déplacement éventuels. Un modèle de ce formulaire est annexé à la présente convention collective de travail.  
••• voir Annexe 2, page 221.
  - 6 L'indemnisation des délégués se fera sur base de ce formulaire; les heures de visite seront payées comme des heures de prestation normale et les frais de déplacement seront remboursés comme frais professionnels propres à l'employeur.
- Art. 6 Le suivi des visites de chantiers sera mis automatiquement à l'ordre du jour des réunions de la délégation syndicale.
- Art. 7 Le temps consacré à la visite de chantier sera pris en compte dans sa totalité pour chaque délégué y participant dans le cadre de son crédit d'heures tel que prévu à l'article 19 de la CCT sectorielle du 19 juin 2003 relative au statut des délégations syndicales.
- Art. 8 Les situations existantes par convention dans les entreprises 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.  
Les situations existantes par usage dans les entreprises restent d'application pour autant que toutes les parties demeurent d'accord. Sinon, la présente convention collective de travail prend cours.
- Art. 9 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005 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> février 2006. 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.

**Bijlage 1****Aanvraaglijst van de te bezoeken werven**

## Aanvraaglijst van de te bezoeken werven

<b>Bezoek van de maand :</b>	<b>van het jaar :</b>
------------------------------	-----------------------

**Naam van de vakbondsafgevaardigde en organisatie**

	Naam en voornaam	Regio	ABVV	ACV
1				
2				
3				
4				
5				
6				

**Te bezoeken werven**

	Naam	Plaats	Datum	Vork	uurregeling
				van	tot
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

**Annexe 1 Liste de la demande de visite de chantiers**

## Liste de la demande de visite de chantiers

<b>Visite du mois de :</b>	<b>de l'année :</b>
----------------------------	---------------------

**Nom du délégué syndical et organisation**

	Nom et prénom	Région	FGTB	CSC
1				
2				
3				
4				
5				
6				

**Chantier à visiter**

	Nom	Localisation	Date	Fourchette horaire de	à
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					

**Bijlage 2****Rapport van het werfbezoek**

## Rapport van het werfbezoek

Werbbezoek van de maand:		van het jaar:		
Naam van de werf	Plaats	Datum	Beginuur	Einduur

**Naam van de vakbondsafgevaardigden bezoekers**

	Naam en voornaam	Regio	Verplaatsingstijd	Aantal afgelegde km	
					Handtekening
1					
2					
3					
4					
5					
6					

**Verslag van het bezoek *korte beschrijving van de vastgestelde problemen***

Niet betaalde verplaatsingskosten
Werkkledij
Niet betaalde gepresteerde werkuren
Uurrooster
Veiligheid / Gezondheid
Arbeidsovereenkomst
Achterstallig loon
Andere

**Annexe 2 Rapport de visite de chantier**

## Rapport de visite de chantier

Chantier visité au mois de :		de l'année :		
Nom du chantier	Localisation	Date	Heure de début	Heure de fin

**Nom des délégués syndicaux visiteurs**

	Nom et prénom	Région	Temps de déplacement	
			Nombre de km parcourus	Signature
1				
2				
3				
4				
5				
6				

**Procès verbal de la visite brève description des problèmes rencontrés**

Frais de déplacement non-payés
Vêtements de travail
Heures de travail prestées non-payées
Horaire de travail
Hygiène / Sécurité
Contrat de travail
Arriérés de salaire
Autres



## Syndicale vorming

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 september 2016

betreffende de syndicale vorming

- geregistreerd op 21 oktober 2016 onder het nummer 135601/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 mei 2017, B.S. 1 juni 2017

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met het oog op de formalisering van de uitvoering van:

- > het protocol van Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1999 betreffende tewerkstelling en vorming;
- > de beslissing van 8 september 1999 van de raad van bestuur van het Opleidingscentrum van de Schoonmaak;
- > de beslissing van 14 november 2001 van de raad van bestuur van het Opleidingscentrum van de Schoonmaak;
- > het protocol van Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2016 in uitvoering van de wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge voor loonkostontwikkeling voor de jaren 2015 en 2016.

---

### 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.

---

### Hoofdstuk II In aanmerking komende opleidingen

Art. 2

Cursussen of seminaries, georganiseerd door de vakverenigingen of door hun beroepscentrales op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren en die gericht zijn op de vervolmaking van de economische, sociale en technische kennis van de begunstigden.

De opleidingen waarvoor op een andere wijze in de betaling van het loonverlies wordt voorzien, komen niet in aanmerking voor onderhavig systeem. *(bijvoorbeeld: betaald educatief verlof)*

---

## Formation syndicale

### **Convention collective de travail du 20 septembre 2016**

relative à la formation syndicale

- enregistrée le 21 octobre 2016 sous le numéro 135601/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 mai 2017, M.B. 1<sup>er</sup> juin 2017

---

### **Préambule**

Cette convention collective de travail est conclue en vue de formaliser l'exécution:

- > du protocole de Convention collective de travail du 6 mai 1999 relative à l'emploi et à la formation;
- > de la décision du 8 septembre 1999 du conseil d'administration du Centre de formation du nettoyage;
- > de la décision du 14 novembre 2001 du conseil d'administration du Centre de formation du nettoyage;
- > du protocole de Convention collective de travail du 27 janvier 2016 en application de la loi du 26 avril 2015 instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.

---

### **Chapitre II      Cours considérés**

Art. 2

Cours ou séminaires organisés par les organisations syndicales ou leurs centrales professionnelles à des moments coïncidant avec les horaires normaux du travail et visant au perfectionnement des connaissances économiques, sociales et techniques des bénéficiaires.

Les formations pour lesquelles le paiement de la perte de salaire est prévu par d'autres systèmes, ne sont pas prises en considération pour le présent système. (*par exemple: congé éducation*)

### Hoofdstuk III Begunstigden en vormingsquota per begunstigde

- Art. 3
- > De effectieven en plaatsvervangers van de ondernemingsraad (OR).
  - > De effectieven en plaatsvervangers van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).
  - > De militanten (niet verkozen beschermde kandidaten bij de sociale verkiezingen) (MIL).
  - > De effectieven en plaatsvervangers van de Syndicale Delegatie (SD).

Art. 4 Per kalenderjaar maximum 10 dagen per effectief mandaat in OR, CPBW en SD.

Vanaf 1 januari 2016 wordt het maximum van 10 op 12 dagen gebracht.

Voorbeeld vanaf 1 januari 2016:

Een onderneming beschikt over 15 mandaten die als volgt zijn verdeeld:

- > 4 voor syndicaat A
- > 5 voor syndicaat B
- > 6 voor syndicaat C

De onderneming kan subsidies ontvangen voor syndicale vorming voor maximum:

- > 48 dagen voor syndicaat A
- > 60 dagen voor syndicaat B
- > 72 dagen voor syndicaat C

De aan elk syndicaat toegekende dagen zijn te verdelen tussen hun recht-hebbenden (gemandateerden, plaatsvervangers, militanten en syndicale afgevaardigden) naar behoefte van het betreffende syndicaat zonder indi-viduele limiet per rechthebbende.

- Art. 5 Met het oog op de controle van de uitbetaling van subsidies aan de onder-nemingen, dient het Opleidingscentrum van de schoonmaak op de hoogte te worden gesteld van het aantal effectieve mandaten per syndicaat alsook van de lijst van de werknemers die in aanmerking komen voor het volgen van een syndicale vorming. Deze informatie wordt door de ondernemin-gen verstrekt aan het OCS, na elke sociale verkiezing en telkens wanneer er zich een wijziging voordoet.

---

### Hoofdstuk IV Betaling van het loon

- Art. 6 De uren die overeenstemmen met de duur van de syndicale vorming geven recht op betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te ge-ven tot betaling van eventueel overloon.

De ondernemingen betalen de lonen die betrekking heeft op de afwezighe-den van de werknemers die, overeenkomstig de hieronder vermelde mo-daliteiten, aangeduid zijn om deel te nemen aan de syndicale opleiding.

De deeltijdse werknemers die deelnemen aan cursussen of seminaries buit-hen hun uurrooster hebben recht op loon voor deze uren van deelname.

Met het oog op de planning van de afwezigheid van rechthebbenden met meerdere werkgevers, vraagt de representatieve organisatie van de werk-nemer, tenminste 10 dagen voor de cursus of seminarie waaraan hij moet deelnemen, de vrijstelling van de werknemer bij de onderneming waar de

---

**Chapitre III Bénéficiaires et quota de formation par bénéficiaire**

- Art. 3
- > Les effectifs et suppléants du conseil d'entreprise (CE).
  - > Les effectifs et suppléants du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).
  - > Les militants (non élus mais présents sur les listes des élections sociales et protégés) (MIL).
  - > Les effectifs et suppléants de la délégation syndicale (DS).

Art. 4 Par année civile, maximum 10 jours par mandat effectif au CE, CPPT et DS.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, le maximum est porté de 10 à 12 jours.

Exemple à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016:

Une entreprise dispose de 15 mandats répartis comme suit:

- > 4 pour le syndicat A
- > 5 pour le syndicat B
- > 6 pour le syndicat C

L'entreprise pourra, au maximum, recevoir des subsides pour la formation syndicale de:

- > 48 journées pour le syndicat A
- > 60 journées pour le syndicat B
- > 72 journées pour le syndicat C

Les journées attribuées à chaque syndicat sont à répartir entre leurs ayants droits (mandatés, suppléants, militants et délégués syndicaux) à la convenance du syndicat concerné, sans qu'il soit fixé de limite individuelle par ayant droit.

- Art. 5 Pour pouvoir contrôler le paiement de subsides aux entreprises, le Centre de Formation du Nettoyage doit donc être informé du nombre de mandats effectifs par syndicat et par entreprise ainsi que de la liste des travailleurs susceptibles d'être amenés à suivre une formation syndicale. Cette information est à fournir par l'entreprise au CFN, après chaque élection sociale et lors de chaque modification.

---

**Chapitre IV Paiement du salaire**

- Art. 6 Les heures correspondant à la durée de la formation syndicale donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Les entreprises payent les salaires afférents aux absences des travailleurs désignés, conformément aux modalités énoncées ci-dessous, pour participer à la formation syndicale.

Les travailleurs à temps partiel qui participent à des cours ou séminaires en dehors de leur horaire ont droit au salaire pour ces heures de participation. Afin de pouvoir planifier l'absence des bénéficiaires ayant plusieurs employeurs, l'organisation représentative du travailleur demande au moins 10 jours avant le cours ou séminaire auquel il doit participer, la libération du travailleur auprès de l'entreprise où le travailleur n'est pas sur la liste

werknemer niet voorkomt op de lijst van begunstigden. In deze onderneming zal de werknemer gepointeerd worden als onbetaald gewettigd afwezig en hij zal betaald worden door de onderneming voor dewelke hij deelneemt aan de opleiding.

---

### **Hoofdstuk V Procedure voor de syndicale organisaties**

- Art. 7 Minstens twee weken op voorhand aan de werkgever vrijstelling vragen voor de werknemers die deelnemen aan de syndicale opleiding:  
**Formulier I**, waarvan een typevoorbeeld is gevoegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
 ●●● zie *Formulier I, pagina 228*.
- Een kopie van dit verzoek tot vrijstelling wordt door de syndicale organisatie verstuurd aan het OCS, met toevoeging van het programma van de opleiding of het seminarie.
- Art. 8 Tijdens de opleiding laat de organisator een aanwezigheidslijst invullen:  
**Formulier II**, waarvan een typevoorbeeld is gevoegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.  
 ●●● zie *Formulier II, pagina 230*.
- Na elke lesdag bezorgt de syndicale organisatie de aanwezigheidslijst aan de werkgever.  
 Een kopie van deze aanwezigheidslijst wordt door gestuurd aan het OCS door de syndicale organisatie.

---

### **Hoofdstuk VI Procedure voor de schoonmaakonderneming**

- Art. 9 Aan het eind van de opleiding bezorgt het schoonmaakbedrijf een afrekening van zijn onkosten aan het Opleidingscentrum van de schoonmaak door middel van **Formulier III**, waarvan een typevoorbeeld is gevoegd in de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst, om zijn kosten terug te trekken.  
 ●●● zie *Formulier III, pagina 232*.
- De aanwezigheidslijsten, afgeleverd door de syndicale organisatie, dienen bij deze aanvraag tot uitkering van kosten te worden gevoegd.

---

### **Hoofdstuk VII Duur van de overeenkomst**

- Art. 10 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2016 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.

des bénéficiaires. Le travailleur sera pointé en absence autorisée non payé dans cette entreprise qui le libère et sera payé par l'entreprise pour laquelle il participe à la formation.

---

### **Chapitre V Procédure pour les organisations syndicales**

- Art. 7 Au moins deux semaines à l'avance, demander à l'employeur la libération des travailleurs concernés par la formation syndicale:  
**Formulaire I**, dont un exemple type est annexé à la présente convention collective de travail.  
••• voir *Formulaire I*, page 229.
- Une copie de cette demande de libération est adressée par l'organisation syndicale au CFN, en ajoutant le programme de la formation ou du séminaire.
- Art. 8 En cours de formation, l'organisateur fait remplir une liste de présence:  
**Formulaire II**, dont un exemple type est annexé à la présente convention collective de travail.  
••• voir *Formulaire II*, page 231.
- Après chaque journée de formation, l'organisation syndicale transmet à l'employeur la liste de présence.  
Une copie de cette liste de présence est adressée au CFN par l'organisation syndicale.

---

### **Chapitre VI Procédure pour l'entreprise de nettoyage**

- Art. 9 Au terme de la formation, l'entreprise de nettoyage fait parvenir au Centre de formation du nettoyage un décompte de ces frais au moyen du  
**Formulaire III**, dont un exemple type est annexé à la présente convention collective de travail, afin de récupérer ses débours.  
••• voir *Formulaire III*, page 233.
- Les listes de présence, délivrées par les organisations syndicales, doivent être jointes à la demande de paiement des frais.

---

### **Chapitre VII Durée de la convention**

- Art. 10 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2016 et est conclue à 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 pour le nettoyage.















## Aanvullende voordelen ten laste van het SFSOO

### **Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005**

betreffende het bedrag en toekennings- en uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het «Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen».

- geregistreerd op 5 januari 2006 onder het nummer 77890/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2006, B.S. 1 augustus 2006
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2007, geregistreerd op 25 juni 2007 onder het nummer 83422/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 oktober 2007, B.S. 29 oktober 2007
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009, geregistreerd op 17 februari 2010 onder het nummer 97513/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 september 2010, B.S. 13 oktober 2010
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2010, geregistreerd op 3 januari 2011 onder het nummer 102744/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 maart 2011, B.S. 2 mei 2011
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2012, geregistreerd op 23 april 2012 onder het nummer 109430/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2013, B.S. 21 augustus 2013
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014, geregistreerd op 3 februari 2014 onder het nummer 120641/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 oktober 2014, B.S. 28 november 2014
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 3 september 2015, geregistreerd op 29 september 2015 onder het nummer 129437/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 april 2016, B.S. 14 juni 2016
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017, geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140554/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 januari 2018, B.S. 13 februari 2018
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2018, geregistreerd op 19 juni 2018 onder het nummer 146438/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 2 september 2018, B.S. 17 september 2018
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019, geregistreerd op 25 november 2019 onder het nummer 155564/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 31 juli 2020, B.S. 14 augustus 2020
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2022, geregistreerd op 24 november 2022 onder het nummer 176740/CO/121, algemeen, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 mei 2023, B.S. 9 juni 2023

## Avantages complémentaires à charge du FSEND

### **Convention collective de travail du 24 novembre 2005**

relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection»

- enregistré le 5 janvier 2006 sous le numéro 77890/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2006, *M.B.* 1<sup>er</sup> août 2006
- modifiée par convention collective de travail du 3 mai 2007, enregistrée le 25 juin 2007 sous le numéro 83422/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2007, *M.B.* 29 octobre 2007
- modifiée par convention collective de travail du 11 juin 2009, enregistrée le 17 février 2010 sous le numéro 97513/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 septembre 2010, *M.B.* 13 octobre 2010
- modifiée par convention collective de travail du 2 décembre 2010, enregistrée le 3 janvier 2011 sous le numéro 102744/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 mars 2011, *M.B.* 2 mai 2011
- modifiée par convention collective de travail du 29 mars 2012, enregistrée le 23 avril 2012 sous le numéro 109430/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 13 mars 2013, *M.B.* 21 août 2013
- modifiée par convention collective de travail du 28 janvier 2014, enregistrée le 3 février 2014 sous le numéro 120641/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 octobre 2014, *M.B.* 28 novembre 2014
- modifiée par convention collective de travail du 3 septembre 2015, enregistrée le 29 septembre 2015 sous le numéro 129437/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> avril 2016, *M.B.* 14 juin 2016
- modifiée par convention collective de travail du 20 juin 2017, enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140554/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 janvier 2018, *M.B.* 13 février 2018
- modifiée par convention collective de travail du 6 juin 2018, enregistrée le 19 juin 2018 sous le numéro 146438/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 septembre 2018, *M.B.* 17 septembre 2018
- modifiée par convention collective de travail du 25 octobre 2019, enregistrée le 25 novembre 2019 sous le numéro 155564/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 juillet 2020, *M.B.* 14 août 2020
- modifiée par convention collective de travail du 26 octobre 2022, enregistrée le 24 novembre 2022 sous le numéro 176740/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 2023, *M.B.* 9 juin 2023

- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023, geregistreerd op ... onder het nummer ..., algemeen, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ..., B.S. ...

## Artikel 1

Bij toepassing van artikel 7 van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 april 1968 van het Nationaal Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van de statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 juli 1968, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 24 juli 1968, worden ten laste van het «Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen», de volgende aanvullende sociale voordelen toegekend:

- 1° een eindejaarspremie;
- 2° een bijkomende werkloosheidsvergoeding;
- 3° een bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval;
- 4° een bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte;
- 5° een bijzondere vergoeding voor arbeiders en werksters in geval van ontslag om economische redenen;
- 6° een bijkomende uitkering als aanvulling op het loon in het kader van een landingsbaan;
- 7° een syndicale premie;
- 8° kinderopvangtoeslag.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de arbeiders en arbeidsters bedoeld bij art. 5.2° van de statuten van het Fonds, zonder onderscheid van leeftijd, hierna «arbeiders» genoemd.

---

### **Hoofdstuk I      Eindejaarspremie**

## Art. 2

De referteperiode waarop deze premie betrekking heeft is begrepen tussen 1 juli van het voorgaande jaar en 30 juni van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

Vanaf einde 2002, referteperiode 2001-2002, en tot de sanering van het Sociaal fonds, bedraagt de bruto premie 9 pct berekend op de brutolonen aangegeven aan de RSZ voor de referteperiode.

Vanaf het refertejaar 1993-94, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 1994, wordt een systeem uitgewerkt om ziekte-dagen gedeeltelijk gelijk te stellen. 63,158 pct. van het loonverlies wordt gelijkgesteld.

Vanaf het refertejaar 2013-14, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 2014, wordt de zwangerschapsrust gelijkgesteld gedurende maximum 90 dagen per zwangerschapsrust en voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode van de eindejaarspremie.

- modifiée par convention collective de travail du 29 novembre 2023, enregistrée le ... sous le numéro ..., rendue obligatoire par arrêté royal du ..., M.B. ...

---

Article 1<sup>er</sup> En application de l'article 7 des statuts fixés par la convention collective de travail du 18 avril 1968 de la Commission paritaire nationale pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 1968, publiée au *Moniteur belge* de 24 juillet 1968, il est octroyé à charge du «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection», les avantages sociaux complémentaires suivants:

- 1° une prime de fin d'année;
- 2° une indemnité complémentaire de chômage;
- 3° une indemnité complémentaire d'accident de travail;
- 4° une indemnité complémentaire de maladie de longue durée;
- 5° une indemnité spéciale aux ouvriers et ouvrières en cas de licenciement pour raisons économiques;
- 6° une indemnité complémentaire au salaire dans le cadre d'une diminution des emplois de fin de carrière;
- 7° une prime syndicale;
- 8° complément de garde d'enfants.

Cette convention collective de travail est applicable aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5.2° des statuts du fonds sans distinction d'âge, dénommé ci-après «ouvriers».

---

### **Chapitre I<sup>er</sup> Prime de fin d'année**

Art. 2 La période de référence à laquelle se rapporte cette prime est comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année qui précède et le 30 juin de l'année à laquelle se rapporte la prime.

À partir de fin 2002, et jusqu'à l'assainissement du Fonds social, la prime brute est de 9 p.c. calculé sur les salaires bruts déclarés à l'ONSS pour la période de référence.

À partir de l'année de référence 1993-94, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 1994, un système est élaboré pour l'assimilation partielle des jours de maladie avec les jours travaillés. 63,158 p.c. de la perte de salaire est assimilé.

À partir de l'année de référence 2013-14, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 2014, le repos d'accouchement sera assimilé, pendant maximum 90 jours par repos, et ce pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année.



Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de 1,1 % (van 1 januari 2017 tot 30 juni 2017), zal het percentage van de eindejaarspremie op de lonen van het 1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> trimester 2017 op 10,199 worden gebracht.

Vanaf het referteejaar 2023-24, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 2024, wordt de zwangerschapsrust gelijkgesteld gedurende maximum 114 dagen per zwangerschapsrust en voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode van de eindejaarspremie.

Art. 3 Vanaf einde 1993 wordt de premie toegekend indien de arbeider minstens 60 RSZ of gelijkgestelde dagen dienst heeft in de bedrijfstak, of indien het op de titel vermelde brutoloon minstens gelijk is aan:

Loon categorie 1.A van de maand januari van de referteperiode  
x 3uur x 60 dagen, afgerond naar het lagere tiental.

Voorbeeld: 2003: € 9,4070 x 3 x 60 = € 1.693,26 afgerond € 1.690.

Art. 4 Indien een arbeider, door toepassing van bovenvermelde grenzen geen recht gehad heeft op zijn eindejaarspremie, en bovendien bewijst dat hij zijn militaire dienst volbracht heeft in de periode na de prestaties in de bedrijfstak, dan zal de wegens de geringe prestatie afgewezen premie toegevoegd worden aan de eindejaarspremie waarop hij recht heeft in het jaar dat volgt op de militaire dienst, op voorwaarde dat de som van beide titels hoger ligt dan de grenzen die gelden voor de uitkering van de premie in het laatste premiejaar.

Art. 5 Indien een arbeider, jonger dan 21 jaar (op de laatste dag van de referteperiode), geen recht heeft op de eindejaarspremie als gevolg van de toepassing van de vermelde grenzen, dan mag hij of zij deze titel, die geen recht geeft, cumuleren met de titel van de volgende referteperiode, op voorwaarde dat de som van beide titels hoger of gelijk is aan de grenzen die gelden voor de toekenning van de premie over het tweede jaar.

Art. 6 De voorwaarden van anciënniteit en minimumloonbedrag zijn niet toepasselijk op de volgende categorieën arbeiders, voor zover zij recht hebben gehad op de premie van het vorige dienstjaar:

- 1 de gepensioneerden die elke arbeid in de bedrijfstak hebben stopgezet;
- 2 de genietters van brugpensioen en van het stelsel voor oudere werklozen;
- 3 de personen die ontslagen werden wegens economische redenen.

De raad van beheer van het fonds zal de toepassingsmodaliteiten van deze regeling vaststellen.

Art. 7 De premie wordt door het «Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen» betaald vanaf de maand december van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

De betaling van de premie geschiedt op grond van een door de beheerraad van het Fonds opgesteld betalingsmandaat.

De mandaten worden door het fonds aan de arbeiders verzonden in de loop van de maand december van het betreffende jaar.

De arbeider, aangesloten bij één van de representatieve werknemersorganisaties, legt het betalingsmandaat voor aan de plaatselijke afdeling van deze organisatie.

- Afin de compenser l'effet retard de l'application des 1,1 % (du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2017), le pourcentage de la prime de fin d'année sur les salaires du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> trimestre 2017 sera porté 10,199.
- À partir de l'année de référence 2023-24, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 2024, le repos d'accouchement sera assimilé, pendant maximum 114 jours par repos d'accouchement, et ce pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année.
- Art. 3 À partir de fin 1993, la prime est accordée à condition que l'ouvrier ait au moins 60 jours ONSS et assimilés dans la branche, ou lorsque le salaire brut mentionné sur le titre est au moins égal au:
- Salaire catégorie 1.A du mois de janvier de la période de référence  
x 3 heures x 60 jours, arrondi à la dizaine inférieure.
- Exemple: 2003: € 9,4070 x 3 x 60 = € 1.693,26 arrondi € 1.690.
- Art. 4 Si un ouvrier n'a pas eu droit à la prime de fin d'année, en vertu de l'application des limites susmentionnées, et prouve qu'il a accompli son service militaire dans la période qui suit ses prestations, la prime refusée sera ajoutée à la prime à laquelle il a droit dans l'année qui suit son service militaire, à la condition que la somme des deux titres soit supérieure ou égale aux limites valables pour l'octroi de la prime dans la dernière année.
- Art. 5 Si un ouvrier de moins de 21 ans (âge compté au dernier jour de la période de référence) n'a pas eu droit à la prime de fin d'année, en vertu de l'application des limites susmentionnées, il peut cumuler le titre ne donnant aucun droit avec le titre de l'année de référence suivante, à la condition que la somme des deux titres consécutifs soit supérieure ou égale aux limites valables pour l'octroi de la prime de la seconde année.
- Art. 6 Les conditions d'ancienneté ou de minimum de salaire ne sont pas appliquées aux catégories d'ouvriers suivants, à la condition qu'ils aient eu droit à la prime de l'exercice précédant:
- 1 les pensionnés qui ont cessé tout travail dans la branche;
  - 2 les prépensionnés et ceux qui bénéficient du régime chômeurs âgés;
  - 3 les licenciés pour causes économiques.
- Le conseil d'administration du fonds fixera les modalités d'application des présentes dispositions.
- Art. 7 La prime est payée par le «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection» à partir du mois de décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime.
- Le paiement de la prime s'effectue sur la base d'un titre de paiement établi par le conseil d'administration du Fonds.
- Les titres sont envoyés par le fonds aux ouvriers dans le courant du mois de décembre de l'année concernée.
- L'ouvrier, affilié à une des organisations représentatives des travailleurs, présente le titre de paiement à la section locale de cette organisation.

De arbeider die geen lid is van één van de representatieve werknemersorganisaties, vult het betalingsmandaat volledig in en zendt het terug aan het Fonds bij een ter post aangetekend schrijven.

Het minimumbedrag per betalingsmandaat is vastgesteld op € 5. Er wordt geen betalingsmandaat uitgegeven wanneer de premie een bedrag van € 5 niet bereikt.

Het recht op een premie verjaart na 42 maand te rekenen vanaf het einde van de referentieperiode, bedoeld in artikel 2, waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

Art. 8 Deze bepalingen zijn minimumvoordelen die de in de ondernemingen bestaande voordeliger toestanden onverkort laten.

---

## Hoofdstuk II Bijkomende werkloosheidsvergoeding

Art. 9 Wanneer arbeiders door een onderneming die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen valt, in werkloosheid worden gesteld en, om welke reden ook, recht hebben op een werkloosheidsuitkering, zal het fonds tussenkomen, gedurende maximum twintig weken (120 dagen) per kalenderjaar ten belope van een forfaitaire vergoeding (niet gebonden aan de werkduur van deze werklie-den) per werkloosheidsdag, op voorwaarde dat deze arbeiders in de be-drijfstak recht hadden op een eindejaarspremie in december van het vorig jaar.

Vanaf 1 januari 1996 en voor de dagen werkloosheid vanaf 1 januari 1996, wordt de forfaitaire dagvergoeding gebracht op 1/26<sup>ste</sup> van het maximum per maand, voorzien in artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereen-komst, afgerond op de eurocent, hetzij € 11,63 voor het jaar 2003.

Ten gevolge van de automatisering van de betaling van de bijkomende werkloosheidsvergoeding, wordt gebruikt gemaakt van de aangifte sociale risico's. Vermits de ASR de werkloosheid vermeld in aantal uren en niet in aantal dagen, wordt de bijkomende vergoeding eveneens uitgedrukt in aantal dagen en dit op basis van volgende formule:

Dagbedrag op 1 januari 2016 = € 14,78

Maximum vergoeding = € 14,78 x 120 dagen (20 weken) = € 1.773,60

20 weken x 36,5 uren/week = 730 uren

Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de vergoeding per uur dus € 2,4296 en dit gedurende maximum 730 uren per kalenderjaar.

Deze vergoeding is niet verschuldigd in geval van cumul met de bijzonde-re vergoeding in geval van ontslag van personeel om economische redenen (zie artikel 23, geval B hieronder); zij zal een keer verschuldigd zijn aan de werknemer die een ononderbroken anciënniteit van 5 jaar in de sector kan bewijzen op het moment van het ontslag.

L'ouvrier non affilié à une des organisations représentatives des travailleurs, complète le titre de paiement et renvoie celui-ci au fonds par lettre recommandée à la poste.

Le montant minimum par titre de paiement est fixé à € 5. Il n'est pas émis de titre de paiement, lorsque la prime n'atteint pas un montant de € 5.

Le droit à la prime est prescrit après 42 mois à compter de la fin de la période de référence, visée à l'article 2, à laquelle se rapporte la prime de fin d'année.

Art. 8

Les présentes dispositions constituent des avantages minimums qui ne préjudicient en rien aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

---

## Chapitre II Indemnité complémentaire de chômage

Art. 9

Lorsque les ouvriers sont mis au chômage par une entreprise qui relève de la compétence de la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection et sont bénéficiaires d'une allocation de chômage, pour quelque raison que ce soit, le fonds intervient, pendant maximum vingt semaines (120 jours) par année civile à raison d'une allocation forfaitaire (non liée à la durée des prestations de ces travailleurs) par jour de chômage, à condition que ces ouvriers aient eu droit dans le secteur, à une prime de fin d'année en décembre de l'année précédant la mise en chômage.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996 et pour les jours de chômage à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1996, l'allocation forfaitaire par jour est portée à 1/26<sup>e</sup> du maximum mensuel prévu par l'article 19 de cette convention collective de travail, arrondie à l'euro centime, soit € 11,63 pour l'année 2003.

Suite à l'automatisation du paiement de l'indemnité complémentaire de chômage à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, il est fait usage des informations de la déclaration des risques sociaux. Étant donné que le DRS renseigne le chômage en nombre d'heures et pas en nombre de jours, l'indemnité complémentaire est également exprimé en nombre d'heures et ce sur base de la formule suivante:

Valeur journalière au 1<sup>er</sup> janvier 2016 = € 14,78

Indemnité maximale = € 14,78 x 120 jours (20 semaines) = € 1.773,60

20 semaines x 36,5 heures/semaine = 730 heures

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'indemnité par heure est donc égale à € 2,4296 et ce pendant maximum 730 heures par année calendrier.

Cette indemnité n'est pas due au cas où il y a cumul avec l'indemnité spéciale de sortie du personnel en raison d'un licenciement économique (voir article 23, cas B ci-dessous); elle sera due une seule fois au travailleur qui peut justifier d'une ancienneté continue de 5 ans dans le secteur au moment de la sortie.

- Art. 9 *bis* In uitvoering van § 8 van artikel 51 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 betreffende de vergoeding van economische werkloosheid vanaf 1 januari 2012, is de bijkomende forfaitaire vergoeding bovenop de werkloosheidsvergoeding vastgesteld op 1/26<sup>ste</sup> van het maandelijks maximum voorzien bij artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, afgerond op de eurocent, hetzij 14,17 € voor het jaar 2012. Deze forfaitaire vergoeding omvat het supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen voorzien in artikel 9 van de wet van 12 april 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen.
- Vanaf de 121<sup>ste</sup> dag per kalenderjaar van schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van werkloosheid wegens economische oorzaken, werkloosheid wegens technische oorzaken of werkloosheid wegens slecht weer, behoudt de werknemer alleen het recht op het supplement van 2 € per dag, hetwelk ten laste is van de werkgever.
- Art. 10 De arbeiders die geen recht zouden gehad hebben op een eindejaarspremie in de sector «schoonmaak», maar die kunnen bewijzen dat zij in de 12 maanden die aan de werkloosheid voorafgaan, minstens een brutoloon verdiend hebben in de bedrijfstak gelijk aan de grens van de eindejaarspremie in december van het vorig jaar, kunnen genieten van een bijkomende werkloosheidsvergoeding van maximum 20 weken.
- De raad van bestuur van het fonds neemt de nodige administratieve maatregelen om de huidige reglementering toe te passen.

---

### **Hoofdstuk III Bijkomende vergoeding voor arbeidsongeval**

- Art. 11 Aangezien de verzekeraars voor 90 pct. tussenkomen in het loonverlies, komt het Fonds tussen voor 1/9<sup>de</sup> van de bruto vergoeding betaald door de verzekeraar en dit gedurende maximum 6 maanden per ongeval.
- Voor de arbeidsongevallen die plaatvonden vanaf 1 januari 2017, wordt maximumperiode van tussenkomst van 6 op 12 maanden per ongeval gebracht.
- Nochtans zal het fonds nooit gehouden zijn om méér te vergoeden dan het bruto loonverlies van de begunstigde gedurende het te vergoeden tijdperk.
- Art. 12 Het bewijs van zijn rechten moet door de arbeider geleverd worden door betalingsborderellen opgesteld door de verzekeraars.
- Art. 13 In geval van dodelijk werkongeval zal het fonds de erfgenamen van de arbeider vergoeden. De weduwe of gelijkgestelde zal vanaf 1 mei 2005 een vergoeding van € 5.000 ontvangen.

---

### **Hoofdstuk IV Bijkomende vergoeding voor langdurige ziekte**

- Art. 14 Aangezien de mutualiteiten tussenkomen in het gederfde loon voor 60 pct. van het plafond, betaalt het Fonds 40 pct. uit van de bruto tussenkomst van de mutualiteit en dit vanaf de eerste dag van de tweede maand ziekte.
- Nochtans is het fonds nooit gehouden méér te vergoeden dan het bruto loonverlies van de begunstigde gedurende de te vergoeden periode, en ondermeer wanneer een derde de begunstigde vergoedt in een ongeval van gemeen recht.

- Art. 9 bis En application du § 8 de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail portant sur l'indemnisation du chômage économique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'indemnité complémentaire forfaitaire aux allocations de chômage est fixée à 1/26<sup>e</sup> du maximum mensuel prévu par l'article 23 de cette convention collective de travail, arrondie à l'euro centime, soit 14,17 € pour l'année 2012. Cette indemnité forfaitaire comprend le supplément aux allocations de chômage prévu par l'article 9 de la loi du 12 avril 2011 portant la prolongation des mesures de crise.
- À partir du 121<sup>e</sup> jour par année calendrier de suspension de l'exécution du contrat de travail pour des raisons de chômage économique, de chômage pour des raisons techniques ou de chômage résultant d'intempérie, le travailleur conserve uniquement le droit au supplément de 2 € par jour, lequel est à charge de l'employeur.
- Art. 10 Les ouvriers qui n'auraient pas eu droit à une prime de fin d'année dans le secteur du nettoyage, mais qui peuvent prouver avoir mérité au moins un salaire brut dans notre secteur durant les 12 mois précédant le chômage égal au seuil de la prime de fin d'année en décembre de l'année précédant la mise en chômage, pourront faire valoir leur droit à une intervention d'indemnité complémentaire de chômage de 20 semaines maximum. Le conseil d'administration du fonds prend les mesures administratives nécessaires pour l'application de la présente réglementation.

---

### **Chapitre III Indemnités complémentaires d'accident de travail**

- Art. 11 Comme les assureurs interviennent pour 90 p.c. dans les rémunérations perdues, le Fonds intervient pour 1/9<sup>e</sup> de l'indemnité brute payée par l'assureur et ce, pendant maximum 6 mois par accident. Pour les accidents de travail, survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la période d'indemnisation maximale est portée de 6 à 12 mois par accident.
- Toutefois, le fonds ne sera jamais tenu d'indemniser au-delà de la perte de revenu brut du bénéficiaire pour la période indemnisée.
- Art. 12 La preuve des droits doit être fournie par l'ouvrier à l'aide des bordereaux de paiement établis par les assureurs.
- Art. 13 En cas d'accident de travail mortel, le fonds indemniserá les héritiers de l'ouvrier. La veuve ou assimilée touchera € 5.000 à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005.

---

### **Chapitre IV Indemnités complémentaires de maladie de longue durée**

- Art. 14 Comme les mutuelles interviennent pour 60 p.c. du plafond dans les rémunérations perdues, le fonds déboursera 40 p.c. de l'indemnité brute payée par la mutuelle, et ce à partir du premier jour du deuxième mois de maladie. Toutefois, le fonds n'est jamais tenu d'indemniser au-delà de la perte de revenu brut du bénéficiaire pour la période indemnisée, et notamment lorsqu'un tiers indemnise le bénéficiaire dans un accident de droit commun.

- Art. 15 Het bewijs van zijn rechten moet door de arbeider geleverd worden door de stroken van assignaties of door elk gelijksoortig document dat door de mutualiteit wordt verstrekt; het fonds betaalt dan 40 pct. uit van de sommen die door de mutualiteit worden toegekend voor de te vergoeden periode.
- Art. 16 De door het fonds te vergoeden periode is maximaal 6 maanden voor werklieden die minstens 6 opeenvolgende maanden effectief gewerkt hebben in de bedrijfstak, geteld vanaf de eerste dag van de ziekte.  
De te vergoeden periode wordt op maximum 12 maanden gebracht voor werklieden, die bewijzen dat ze effectief 12 maanden gewerkt hebben, geteld vanaf de eerste dag van de ziekte.  
Wanneer een arbeider in één of in meerdere malen genoten heeft van de in de vorige alinea's opgenoemde maximum vergoedingsperioden, dan verwerft hij of zij opnieuw recht op uitkering gedurende 6 of 12 maanden, na een periode van effectieve werkhervatting van respectievelijk 6 of 12 maanden, onder meer zonder werkongeschiktheid door ziekte en/of zwangerschap mee te tellen.
- Art. 17 De ziekteperiode bevat nooit de 15 weken rust bij zwangerschap.  
  
De raad van bestuur organiseert medische controle wanneer hij het nuttig acht.

---

#### **Hoofdstuk V Bijkomende vergoeding in geval van preventieve verwijdering van de werf van zwangere vrouwen**

- Art. 17 *bis* De zwangere vrouwen die preventief van de werf worden verwijderd, hebben recht op een bijkomende vergoeding van het SFSOO.  
Aangezien het ziekenfonds voor 78,237 pct. tussenkomt in het loonverlies, komt het fonds tussen voor 27,816 pct. Van de bruto vergoeding betaald door het ziekenfonds en dit gedurende maximum 6 maanden per verwijdering.  
Nochtans zal het fonds nooit gehouden zijn om méér te vergoeden dan het bruto loonverlies van de begunstigde gedurende het te vergoeden tijdperk.

---

#### **Hoofdstuk VI Bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen**

- Art. 18 De bijzondere vergoeding in geval van ontslag voor economische reden wordt toegekend door het sociaal fonds van de schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven aan de arbeiders en werksters die, als gevolg van een ontslag voor economische reden, een vermindering van werkrooster ondergaan, of hun betrekking verliezen, overgaan van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking of vermindering van loonvoet.
- Art. 19 De bijzondere vergoeding beoogt het laatste netto loon te garanderen met een maximum van € 302,38 per maand voor 2003, jaarlijks in januari gekoppeld aan de gezondheidsindex.  
De bijzondere vergoeding wordt voor de gevallen A en C van tussenkomst, voorzien bij artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, gedurende de 12 opeenvolgende maanden uitgekeerd.

- Art. 15 La preuve des droits doit être fournie par l'ouvrier à l'aide des souches de mandat ou par tout autre formulaire similaire établi par la mutuelle; le fonds intervient pour 40 p.c. des sommes payées par les mutuelles pour la période à indemniser.
- Art. 16 La période d'indemnisation par le fonds est de maximum 6 mois pour les ouvriers qui ont une période de travail effectif d'au moins 6 mois consécutifs, comptés à partir du premier jour de maladie.  
La période d'indemnisation est portée à maximum 12 mois pour les ouvriers qui prouvent un travail effectif d'au moins 12 mois comptés à partir du premier jour de maladie.  
Lorsqu'un ouvrier a bénéficié en une ou plusieurs fois des périodes maxima citées dans les alinéas précédents, le droit à une nouvelle période d'indemnisation de 6 ou de 12 mois est à nouveau acquis après une période de reprise de travail effectif de respectivement 6 ou 12 mois, notamment sans compter l'incapacité pour maladie ou pour grossesse.
- Art. 17 La période de maladie ne comprend jamais les 15 semaines de repos de grossesse.  
Le conseil d'administration organisera des contrôles médicaux lorsqu'il le jugera opportun.

---

#### **Chapitre V Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif de chantier des femmes enceintes**

- Art. 17 bis Les femmes enceintes écartées préventivement du chantier, ont droit à une indemnité complémentaire du FSEND.  
Comme la mutualité intervient pour 78,237 p.c. dans les rémunérations perdues, le fonds intervient pour 27,816 p.c. de l'indemnité brute payée par la mutualité et ce, pendant maximum 6 mois par écartement.
- Toutefois, le fonds ne sera jamais tenu d'indemniser au-delà de la perte de revenu brut du bénéficiaire pour la période indemnisée.

---

#### **Chapitre VI Indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques**

- Art. 18 L'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques est octroyée par le fonds social des entreprises de nettoyage et de désinfection aux ouvriers qui, suite à un licenciement pour raisons économiques, subissent une diminution d'horaire de travail, perdent leur emploi, passent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ou voient leur taux horaire diminuer.
- Art. 19 L'indemnité spéciale vise à garantir le dernier salaire net du travailleur avec un maximum de € 302,38 par mois pour 2003, indexé annuellement au mois de janvier par rapport à l'indice santé.  
L'indemnité spéciale pour les cas A et C d'intervention, prévu par l'article 24 de cette convention collective de travail, couvrira une période de 12 mois consécutifs.



Niettemin is voor het geval B, voorzien bij artikel 24 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de periode van tussenkomst gekoppeld aan de ononderbroken anciënniteit in de sector:

Anciënniteit	Periode van tussenkomst
vanaf 13 weken	3 maanden
van 13 tot minder dan 26 weken	3 maanden
van 26 tot minder dan 39 weken	6 maanden
van 39 tot minder dan 52 weken	9 maanden
vanaf 52 weken	12 maanden

De bijzondere vergoeding voor de gevallen A en B van tussenkomst, voorzien bij artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die effectief wordt vanaf 1 mei 2003, wordt gedurende 18 maanden uitgekeerd, voorzover het verlies van betrekking het gevolg is van een sluiting (= stopzetting van de activiteit van de klant) en voorzover het personeel van de klant geniet van een sociaal plan, onderhandeld in het kader van de sluiting.

De bijzondere vergoeding voor de gevallen A en B van tussenkomst, voorzien bij artikel 23 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die effectief wordt vanaf 1 juli 2005, wordt gedurende 18 maanden uitgekeerd, voorzover het verlies van betrekking het gevolg is van een collectief ontslag (= collectief ontslag bij de klant) en voorzover het personeel van de klant geniet van de vergoeding verschuldigd bij collectief ontslag.

Art. 20 Het in artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziene maximum, wordt op het bestaansminimum gebracht voor de arbeiders die niet voldoen aan de toekenningsvoorwaarden op werkloosheidsvergoeding, voorzien door artikel 30 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en die niet kunnen genieten van het bestaansminimum.

Art. 21 Het netto referentieloon wordt berekend vanaf het brutoloon, uitgaande van de volgende formule:

$$\text{Basisloon} \times \text{aantal uren per week} \times 4,33 \times 1,095$$

Art. 22 Door arbeidscontract voor het ontslag verstaat men de arbeidsregeling die minstens gedurende 13 opeenvolgende weken heeft gegolden, begrepen in 20 weken, die het ontslag zijn voorafgegaan, te bewijzen met de arbeidsovereenkomst of met zijn bijvoegsels.

Art. 23 Er bestaan drie gevallen van tussenkomst, waarbij de berekening van de bijzondere vergoeding in geval van ontslag om economische reden als volgt geschiedt:

Het verschil tussen het netto referentieloon voor het ontslag en het nettoloon na het ontslag of elk ander inkomen.

Geval A vermindering van werkrooster

Geval B ontslag met verlies van betrekking

Geval C vermindering van loonvoet

Art. 24 Om van de bijzondere vergoeding te kunnen genieten, moet de werknemer recht gehad hebben op een eindejaarspremie in december van het jaar die het ontslag voorafgaat of een minimum brutoloon in de bedrijfstak verantwoorden, dat gelijk is aan de grens voor de eindejaarspremie in december van het vorig jaar, in de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan.

Cependant, pour le cas B, prévu par l'article 24 de cette convention collective de travail, la durée d'intervention est liée à l'ancienneté ininterrompue dans le secteur:

Ancienneté	Durée d'intervention
à partir de 13 semaines	3 mois
de 13 à moins de 26 semaines	3 mois
de 26 à moins de 39 semaines	6 mois
de 39 à moins de 52 semaines	9 mois
à partir de 52 semaines	12 mois

L'indemnité spéciale pour le cas A et B d'intervention, prévu par l'article 23 de cette convention collective de travail, qui sera effective à partir du 1<sup>er</sup> mai 2003, couvrira une période de 18 mois pour autant que la perte d'emploi est la suite d'une fermeture (= arrêt de l'activité du client) et pour autant que le personnel du client bénéficie d'un plan social négocié dans le cadre de la fermeture.

L'indemnité spéciale pour le cas A et B d'intervention, prévu par l'article 23 de cette convention collective de travail, qui sera effective à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, couvrira une période de 18 mois pour autant que la perte d'emploi est la suite d'un licenciement collectif (= licenciement collectif chez le client) et pour autant que le personnel du client bénéficie de l'indemnité due en cas de licenciement collectif.

Art. 20 Le maximum prévu à l'article 19 de cette convention collective de travail est porté au minimum de moyens d'existence pour les ouvriers qui ne remplissent pas les conditions d'octroi des allocations de chômages, prévues par l'article 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage et qui ne peuvent pas bénéficier du minimex.

Art. 21 Le salaire net de référence est calculé au départ du salaire brut, obtenu par l'application de la formule:

$$\text{Rémunération de base} \times \text{nombre heures semaine} \times 4,33 \times 1,095$$

Art. 22 Par contrat en vigueur avant le licenciement il faut entendre le régime qui a été en vigueur pendant au moins 13 semaines consécutives dans les 20 semaines qui précèdent le licenciement, prouvé par le contrat de travail ou par ses avenants.

Art. 23 Il existe trois cas d'intervention pour lesquels le calcul de l'indemnité spéciale de licenciement pour raisons économiques s'établit comme suit:

La différence entre le salaire de référence net avant le licenciement et le salaire net après le licenciement ou tout autre revenu.

- Cas A diminution d'horaire de travail
- Cas B licenciement avec perte d'emploi
- Cas C diminution du taux horaire

Art. 24 Pour pouvoir bénéficier de l'intervention, le travailleur doit avoir eu droit à une prime de fin d'année en décembre de l'année précédant le licenciement ou justifier un revenu minimum brut dans la branche égal au seuil de la prime de fin d'année en décembre de l'année précédente, dans les douze mois précédant le licenciement.

Art. 25 De bijzondere vergoeding mag niet gecumuleerd worden met de aanvullende vergoeding voor werkloosheid ten laste van hetzelfde sociaal fonds. De cumul van de bijzondere vergoeding met de bijkomende werkloosheidsvergoeding kan echter mogelijk zijn in geval van gedeeltelijke werkloosheid en voor de onvrijwillige werkloze met inkomensgarantie in de volgende gevallen:

- Geval A vermindering van werkrooster
- Geval C vermindering van loonvoet

De cumul zal ook toegestaan zijn, een enkele keer, voor de werknemer die een ononderbroken anciënniteit van 5 jaar kan bewijzen op het ogenblik van het ontslag om economische redenen.

Art. 26 De bijzondere vergoeding in geval van ontslag om economische redenen wordt gelijkgesteld aan een vergoeding voor collectief ontslag en is dus niet onderworpen aan RSZ bijdragen.

Art. 27 In geval van collectief ontslag zal de bijzondere vergoeding in geval van ontslag om economische redenen uitgekeerd worden na de periode gedurende welke de werkgever de vergoeding voor collectief ontslag uitkeert. Echter, in geval van verlenging van de periode van tussenkomst van 12 tot 18 maanden, wordt de bijzondere vergoeding in geval van ontslag om economische redenen afgetrokken van het bedrag van de vergoeding voor collectief ontslag.

De raad van beheer van het fonds bepaalt de uitvoeringsmodaliteiten en de uitbetalingsvoorwaarden van de bijzondere vergoeding in geval van ontslag voor economische redenen.

---

## **Hoofdstuk VII Bijkomende uitkering als aanvulling op het loon in het kader van een landingsbaan**

Art. 28 De werknemers die in toepassing van de CAO nr. 103 en 137 gesloten in de schoot van de NAR, genieten van een 1/5<sup>de</sup> landingsbaan vanaf 55 jaar of later, ontvangen een bijkomende uitkering van het Sociaal fonds, als aanvulling op het 4/5<sup>de</sup> loon.

Art. 29 Het bedrag van deze bijkomende vergoeding wordt vastgesteld op 73,11 € op 1 juli 2019, gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals de lonen.

Art. 30 Vanaf 1 januari 2020, ontvangen de werknemers die in toepassing van de CAO nr. 103 gesloten in de schoot van de NAR, genieten van een loopbaanvermindering onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf 55 jaar of later, een bijkomende uitkering van het Sociaal fonds, als aanvulling op het deeltijds loon.

Art. 31 Het bedrag van deze bijkomende vergoeding wordt vastgesteld op:

182,78 € (fictieve waarde op 01.07.2019), gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals de lonen voor de werknemers die voorafgaandelijk voltijds werkten;

137,08 € (fictieve waarde op 01.07.2019), gekoppeld aan de gezondheidsindex zoals de lonen voor de werknemers die voorafgaandelijk minstens 3/4 van voltijds werkten.

Art. 32 Deze tussenkomst voorzien bij bovenstaande artikelen 29 en 31 worden betaald per verlopen kalendermaand.

Art. 25 L'indemnité spéciale ne peut être cumulée avec l'indemnité complémentaire de chômage à charge du même fonds social. Cependant, le cumul de l'indemnité spéciale avec l'indemnité complémentaire de chômage à charge du même fonds social peut être possible pour du chômage partiel et pour le chômeur involontaire avec allocation de garantie de revenu dans les cas suivants :

- Cas A diminution d'horaire de travail
- Cas C diminution du taux d'horaire

Le cumul sera également permis, une seule fois, au travailleur qui peut justifier d'une ancienneté continue de 5 ans dans le secteur au moment de la sortie pour raisons économiques.

Art. 26 L'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques est assimilée à l'indemnité attribuée en cas de licenciement collectif et est exempte de cotisations ONSS.

Art. 27 En cas de licenciement collectif, l'indemnité spéciale en cas de licenciement économique sera payée immédiatement après la période durant laquelle l'employeur paye l'indemnité pour licenciement collectif. Cependant, en cas d'allongement de la période d'intervention de 12 à 18 mois, l'indemnité spéciale en cas de licenciement économique est imputable sur le montant de l'indemnité de licenciement collectif.

Le conseil d'administration fixera les modalités d'application et de paiement de l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques.

---

## **Chapitre VII Indemnité complémentaire au salaire dans le cadre d'une diminution des emplois de fin de carrière**

Art. 28 Les travailleurs qui en application des CCT n° 103 et 137 conclues au sein du CNT, bénéficient d'une diminution de 1/5<sup>e</sup> dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans ou au-delà perçoivent une indemnité à charge du Fonds social en complément du salaire à 4/5<sup>e</sup>.

Art. 29 Le montant de cette indemnité complémentaire est fixé à 73,11 € au 1<sup>er</sup> juillet 2019, liée à l'indice santé comme les salaires.

Art. 30 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les travailleurs qui en application de la CCT n° 103 conclue au sein du CNT, bénéficient d'une diminution de carrière sous la forme d'une réduction des prestations à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans ou au-delà perçoivent une indemnité à charge du Fonds social en complément du salaire à mi-temps.

Art. 31 Le montant de cette indemnité est fixé à :

182,78 € (valeur fictive au 01.07.2019), liée à l'indice santé, comme les salaires pour les travailleurs qui travaillaient auparavant à temps plein;

137,08 € (valeur fictive au 01.07.2019), liée à l'indice santé, comme les salaires pour les travailleurs qui travaillaient auparavant au moins 3/4 d'un temps plein.

Art. 32 Ces indemnités prévues par les articles 29 et 31 ci-dessus sont payées par mois calendrier échu.

**Hoofdstuk VIII Syndicale premie**

- Art. 33 De arbeiders bedoeld bij art. 5.2° van de statuten van het fonds hebben onder de hierna vermelde voorwaarden, recht op een jaarlijkse premie, zonder onderscheid van leeftijd en geslacht.
- Vanaf de betaling voor eind 2005 wordt deze premie op 128 € gebracht. Vanaf de betaling voor eind 2008 wordt deze premie op 135 € gebracht. Vanaf de betaling voor eind 2017 wordt deze premie op 145 € gebracht, voor zover de wettelijke basis (RSZ en fiscus) hierin voorziet.
- De premie wordt toegekend op basis van 1/12<sup>de</sup> van het totaal jaarbedrag voor iedere maand of gedeelte van de maand gedurende dewelke de rechthebbende tewerkgesteld was in een onderneming welke ressorteert onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen. De gepensioneerde rechthebbenden tijdens het dienstjaar van het fonds, alsook de erfgenamen van overleden rechthebbenden in de loop van dit zelfde dienstjaar, hebben recht op het volledig bedrag bepaald in de eerste alinea, voor zover de arbeiders voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 34 tot op het ogenblik van hun pensionering of hun overlijden.
- Art. 34 Om recht te hebben op de premie, voorzien in artikel 33, dienen de arbeiders aan volgende voorwaarde te voldoen:
- lid zijn van één der representatieve interprofessionele werknemersorganisaties welke op nationaal vlak verbonden zijn.
- Art. 35 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt een afwezigheid ingevolge ziekte slechts gelijkgesteld tot 300 dagen.
- Art. 36 In de loop van de maand 6 december van elk jaar zal het fonds aan elke arbeider die tijdens het voorbije jaar verbonden was door een arbeidsovereenkomst in een onderneming welke ressorteert onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, een formulier verzenden waarvan het model bepaald is door de raad van beheer.
- Art. 37 Bij ontvangst overhandigen de arbeiders het formulier bepaald bij artikel 36 aan hun syndicale organisatie.
- Art. 38 Het fonds neemt alle vereiste administratieve maatregelen opdat de nodige sommen voor de betaling aan de rechthebbenden zouden ter beschikking zijn van zodra de betalingsorders door de betrokken syndicale organisatie zijn overlegd.
- Deze organisaties storten het aangeduide bedrag op deze titels aan de rechthebbenden tegen afgifte van het betalingsorder.
- Art. 39 De vakbondsorganisaties verbinden er zich toe noch de syndicale bijdrage, noch de premies te cumuleren met deze die bestaan in andere sectoren van de nijverheid, waarin hoofdzakelijk of bijkomstig de arbeiders van de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen tewerkgesteld zijn.
- Art. 40 Alle onvoorziene en/of betwiste gevallen met betrekking tot de betaling van de premie en van de bepaling van de hoedanigheid van de rechthebbende kunnen worden onderzocht door de raad van beheer van het fonds.
- Art. 41 De raad van beheer van het fonds werkt een regeling uit voor het toekennen van een gehele of gedeeltelijke syndicale premie aan de personen bruggepensioneerden en aan de arbeiders die genieten van de speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen.

**Chapitre VIII Prime syndicale**

- Art. 33 Les ouvriers visés à l'article 5.2° des statuts du fonds ont droit dans les conditions visées ci-après, et sans distinction d'âge ni de sexe, à une prime fixée à un montant global annuel.
- À partir du paiement de fin 2005 le montant est porté à 128 €.  
À partir du paiement de fin 2008 le montant de cette prime est porté à 135 €.  
À partir du paiement fin 2017 le montant de cette prime est porté à 145 €, pour autant que la base légale (ONSS et fisc) le permette.
- La prime est accordée sur base de 1/12° du montant global annuel pour chaque mois ou fraction de mois pendant lequel l'ayant droit est occupé par une entreprise ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.
- Les ayants droit pensionnés au cours de l'exercice du fonds ainsi que les héritiers des ayants droit décédés au cours de ce même exercice, ont droit au montant intégral fixé au premier alinéa pour autant que les ouvriers intéressés remplissent jusqu'à la date de leur pension ou de leur décès les conditions d'octroi visées à l'article 34.
- Art. 34 Pour pouvoir prétendre à la prime visée à l'article 33, les ouvriers doivent remplir la condition suivante:
- être membre d'une des organisations représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national.
- Art. 35 Pour l'application du présent chapitre, l'absence due à une maladie ne donne lieu à l'assimilation qu'à concurrence de 300 jours.
- Art. 36 Dans le courant du mois de décembre de chaque année le fonds enverra à chaque ouvrier ayant été lié au cours de l'année précédente par un contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la Commission Paritaire des entreprises de nettoyage et de désinfection, un formulaire dont le modèle est fixé par le conseil d'administration.
- Art. 37 Dès réception, les ouvriers remettront le formulaire visé à l'article 36 à leur organisation syndicale.
- Art. 38 Le fonds prend toutes les mesures administratives utiles pour que les sommes nécessaires au paiement soient à la disposition des ayants droit dès que les titres de paiement sont transmis par les organisations syndicales intéressées.
- Ces organisations versent le montant mentionné sur ces titres aux ayants droit contre remise du titre de paiement.
- Art. 39 Les organisations syndicales s'engagent à ne pas cumuler ni les cotisations syndicales, ni les primes avec celles existant dans d'autres secteurs d'industries dans lesquels seraient principalement ou accessoirement occupés des ouvriers des entreprises de nettoyage et de désinfection.
- Art. 40 Tout cas imprévu et/ou litige au sujet du paiement de la prime, de la détermination de la qualité d'ayant droit, peuvent être examinés par le conseil d'administration du fonds.
- Art. 41 Le conseil d'administration du fonds règle l'octroi d'une prime syndicale entière ou partielle aux prépensionnés et aux ouvriers qui bénéficient du supplément spécial aux indemnités de chômage des chômeurs âgés.

**Hoofdstuk IX Kinderopvangtoeslag**

- Art. 42 Vanaf 1 januari 2024 hebben de werknemers recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang. De toeslag wordt één maal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien. De toeslag wordt de eerste keer betaald in 2025 op basis van de opvangkosten gemaakt in 2024.
- Art. 43 De toeslag wordt betaald voor alle begonnen opvangdagen waarvoor een fiscaal attest kan worden voorgelegd. Het moet gaan om een erkend kinderdagverblijf (Kind en Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance of de Duitstalige gemeenschap) of een erkende naschoolse opvang.
- Art. 44 De toeslag bedraagt 2 € bruto per begonnen opvangdag per kind. Het aantal dagen dat vergoed wordt per kalenderjaar is beperkt tot maximum 150 opvangdagen per kind.
- Art. 45 Het recht op bijdrage loopt tot en met het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.
- Art. 46 Om in aanmerking te komen voor deze toeslag moet de werknemer die in het jaar waarvoor de aanvraag wordt ingediend, minstens effectieve arbeidsprestaties hebben geleverd voor de schoonmaakonderneming PC 121.
- Art. 47 Het recht op tussenkomst verjaart drie jaar na het einde van het jaar waarop deze betrekking heeft.
- 

**Hoofdstuk X Eindbepalingen**

- Art. 48 Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze van 28 juni 1993 alsook deze die haar wijzigen, tot vaststelling van het bedrag, de toekenningvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende sociale voordelen ten laste van het «Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen», algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 september 1994, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 3 december 1994. Zij vervangt en annuleert eveneens deze van 19 juni 2003, tot vaststelling van het bedrag, de toekenningvoorwaarden en de uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende sociale voordelen ten laste van het «Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen», geregistreerd op 9 september 2003 onder het nummer 67403/CO/121, alsook deze van 9 augustus 2005 geregistreerd op 16 september 2005 onder het nummer 76437/CO/121 die haar wijzigt.
- Art. 49 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 2003 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 februari 2005. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

---

**Chapitre IX Complément de garde d'enfants**

- Art. 42 À partir 1<sup>er</sup> janvier 2024 les travailleurs ont droit à une intervention dans les frais de garde d'enfants.  
Le complément est versé une fois par an sur la base des frais de garde encourus l'année précédente.  
Le complément est versé une première fois en 2025 sur la base des frais de garde encourus en 2024.
- Art. 43 Le complément s'est accordé pour tous les jours de garde entamés par année calendrier pour lesquels une attestation fiscale peut être produite. Il doit s'agir d'un établissement d'accueil agréé (par Kind & Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou la Communauté germanophone) ou d'un milieu d'accueil extrascolaire agréé.
- Art. 44 Le complément s'élève à 2 € brut par jour de garde entamé par enfant.  
Le nombre de jours pour lesquels l'intervention est octroyée au cours de l'année civile est limité à 150 jours d'accueil maximum par enfant.
- Art. 45 Le droit à l'intervention est valable jusqu'à l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 12 ans.
- Art. 46 Pour bénéficier de ce complément, le travailleur doit, au cours de l'année pour laquelle la demande est introduite, avoir eu des prestations de travail effectives dans une entreprise de nettoyage CP 121.
- Art. 47 Le délai de prescription de cette intervention est de trois ans suivant la fin de l'année à laquelle celle-ci se réfère.

---

**Chapitre X Dispositions finales**

- Art. 48 La présente convention collective de travail remplace celle du 28 juin 1993 ainsi que celles qui la modifient, fixant le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation des avantages sociaux complémentaires à charge du «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection», rendue obligatoire par arrêté royal du 30 septembre 1994, publiée au *Moniteur belge* du 3 décembre 1994.
- Elle remplace et annule également celle du 19 juin 2003 fixant le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation des avantages sociaux complémentaires à charge du «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection», enregistrée le 9 septembre 2003 sous le numéro 67403/CO/1210000, ainsi que celle du 9 août 2005 enregistrée le 16 septembre 2005 sous le numéro 76437/CO/121 qui la modifie.
- Art. 49 La présente convention de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2003 et est conclue à durée indéterminée. Elle ne peut être dénoncée que moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1<sup>er</sup> février 2005. 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.



# SWT 62 jaar, 40 jaar loopbaan – man, 38 jaar loopbaan – vrouw in 2022, 39 jaar loopbaan – vrouw in 2023

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 62 jaar ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen

- geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140550/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 oktober 2017, B.S. 3 november 2017
- gewijzigd en verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019, geregistreerd op 25 november 2019 onder het nummer 155565/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 juni 2020, B.S. 3 augustus 2020
- gewijzigd en verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, geregistreerd op 12 januari 2023 onder het nummer 177566/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 mei 2023, B.S. 13 juni 2023

---

## Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad en van artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

---

## Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover dat zij:
- 1 een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 40 jaar (voor de mannen) en voor de vrouwen van 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023;
  - 2 kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
  - 3 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.

## **RCC 62 ans, 40 ans de carrière – homme, 38 ans de carrière – femme en 2022, 39 ans de carrière – femme en 2023**

### **Convention collective de travail du 20 juin 2017**

relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement

- enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140550/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 octobre 2017, *M.B.* 3 novembre 2017
- modifiée et prolongée par convention collective de travail du 25 octobre 2019, enregistrée le 25 novembre 2019 sous le numéro 155565/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2020, *M.B.* 3 août 2020
- modifiée et prolongée par convention collective de travail du 18 novembre 2021, enregistrée le 12 janvier 2023 sous le numéro 177566/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 2023, *M.B.* 13 juin 2023

---

### **Préambule**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil National du Travail et de l'article 2, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

- Article 1<sup>er</sup>      La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.
- Art. 2      La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui atteignent l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail et pour autant qu'ils:
- 1      prouvent un passé professionnel de 40 ans (pour les hommes) et pour les femmes de 38 ans en 2022 et 39 ans en 2023;
  - 2      puissent prétendre à une allocation de chômage;
  - 3      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.

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

---

## Hoofdstuk II Doelstelling

- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met compenserende aanwerving in te stellen 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), zoals gewijzigd door CAO nr. 17 *tricies septies* van 15 december 2015;
  - b het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007).

---

## Hoofdstuk III Financiering

- Art. 4 § 1 Aan de werklieden die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 tot 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, 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 tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioenge-rechtigd 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 voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

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 chômage avec complément d'entreprise, 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), telle que modifiée par la CCT n° 17 *tricies septies* du 15 décembre 2015;
  - b l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

---

## Chapitre III Financement

- Art. 4 § 1 Aux ouvriers accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, 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 CCT n° 17 du CNT, 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 2 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 chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de 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.

- 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 tot 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 tot 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 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 bedrijfstoelage, 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 243,39 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 door een aanpassing aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheids-

- 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 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 du complément d'entreprise, 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 243,39 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 dispo-

vergoedingen, 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 betrokkene wordt berekend op basis van volgende formule:

$$\frac{\text{Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ} \\ \text{tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan} \\ \text{aan de aanvraag van brugpensioen}}{\text{Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode} \\ \text{(in 6 dagen per week regime)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Zodra zij genieten van de bedrijfstoeslag 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 SFSOO 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 RVA één of meer formulier(en) «C4 Brugpensioen» zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich 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 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.
- Overeenkomstig artikel 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

---

### **Hoofdstuk VI      Bijzondere werkgeversbijdragen**

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

---

### **Hoofdstuk VII      Geldigheid**

- Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

sitions 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 de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

$$\frac{\text{Salaire brut annuel déclaré à l'ONSS au cours des 12 mois qui précèdent la demande de prépension}}{\text{Nombre de jours prestés au cours de la même période (en régime 6 jours semaine)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise 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 du 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'ONEM, un ou des formulaire(s) «C4 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 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.

---

## **Chapitre VI      Cotisations patronales spéciales**

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

---

## **Chapitre VII      Durée**

- Art. 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.



# SWT 60 jaar, 33 jaar van beroepsloopbaan – zwaar beroep, 20 jaar van nachtarbeid

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige ontslagen werknemers die 33 jaar beroepsverleden hebben en die gewerkt hebben in een zwaar beroep en die nachtwerk hebben uitgevoerd gedurende 20 jaar.

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die op het einde van de arbeidsovereenkomst en uiterlijk op 30 juni 2023 de leeftijd van 60 jaar of ouder hebben bereikt.

De werknemers moeten ook:

- 1 een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 33 jaar, waarvan:
  - > ofwel 20 jaar nachtarbeid;
  - > ofwel 5 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 10 jaar, of 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 15 jaar.
 Onder zwaar beroep wordt verstaan:
  - a het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarden dat de werknemer van ploegen alterneert;

# RCC 60 ans, 33 ans de carrière professionnelle – métier lourd, 20 ans de travail de nuit

## Convention collective de travail du 29 novembre 2023

relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant 33 ans de carrière professionnelle qui ont exercé un métier lourd et qui ont exercé un travail de nuit pendant 20 ans.

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 166, conclue au sein de Conseil National du Travail.

---

### Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application

- Article 1<sup>er</sup>      La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.
- Art. 2            La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui au moment de la fin du contrat de travail et au plus tard le 30 juin 2023 atteignent l'âge de 60 ans au plus.

Il faut en outre que ces travailleurs:

- 1    prouvent un passé professionnel de 33 ans, dont:
  - > soit 20 ans de travail de nuit;
  - > soit 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 15 dernières années.
 Par métier lourd on entend:
  - a    le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- b het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke regeling wordt tewerkgesteld;
  - c het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van de NAR.
- 2 kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
  - 3 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.

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

---

## Hoofdstuk II Doelstelling

- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, met compenserende aanwerving in te stellen 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), zoals gewijzigd door CAO nr. 17 *tricies septies* van 15 december 2015;
  - b het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007).

---

## Hoofdstuk III Financiering

- Art. 4 § 1 Aan de werknemers die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd «Sociaal fonds voor de schoonmaak» (hierna het SFSOO genoemd). Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot 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, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.
- Art. 5 De in de artikel 2 bedoelde werknemers hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

- b le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
  - c le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 46 du CNT.
- 2 puissent prétendre à une allocation de chômage;
- 3 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.

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 chômage avec complément d'entreprise, 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), telle que modifiée par la CCT n° 17 *tricies septies* du 15 décembre 2015;
  - b l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

---

## Chapitre III Financement

- Art. 4 § 1 Aux travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social pour le nettoyage» (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 CCT n° 17 du CNT, sont également à charge du FSEND.
- Art. 5 Les travailleurs 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.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers 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 werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover 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 werknemers 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 tot 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 werknemers 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 tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3 In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, 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 arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers 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.

Le régime bénéficie également aux travailleurs 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 travailleurs concernés par l'article 2 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 chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de 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 travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs 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.

### **Hoofdstuk IV Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding**

- Art. 8 § 1 De werknemers 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:

$$\begin{aligned} & \text{Te waarborgen inkomen} \\ & = 1/2 (\text{netto referteloon} - \text{werkloosheidsuitkering}) \end{aligned}$$

met als minimum, een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 285,18 EURO ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak».

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 door een 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 betrokkene wordt berekend op basis van volgende formule:

$$\frac{\text{Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ} \\ \text{tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan} \\ \text{aan de aanvraag van brugpensioen}}{\text{Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode} \\ \text{(in 6 dagen per week regime)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Zodra zij genieten van de bedrijfstoelage ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak» zullen de werknemers, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor werknemers in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

---

### **Hoofdstuk V Compenserende aanwerving**

- Art.9 De werkgever waarvan één of meerdere werknemers kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de RVA één of meer formulier(en) «C4 Brugpensioen» zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich 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 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.

Overeenkomstig artikel 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

## **Chapitre IV Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle**

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

$$\begin{aligned} & \text{Revenu à garantir} \\ & = 1/2 (\text{rémunération nette de référence} - \text{allocation de chômage}) \end{aligned}$$

avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 285,18 EURO à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage».

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 de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

$$\frac{\begin{array}{c} \text{Salaire brut annuel déclaré à l'ONSS} \\ \text{au cours des 12 mois qui précèdent} \\ \text{la demande de prépension} \end{array}}{\text{Nombre de jours prestés au cours de la même période} \\ \text{(en régime 6 jours semaine)}} \times 26 \times 1,090$$

§ 2 Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage», les travailleurs, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du FSEND.

---

## **Chapitre V Embauche compensatoire**

Art. 9 L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces travailleurs en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) «C4 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 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.



**Hoofdstuk VI Bijzondere werkgeversbijdragen**

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

---

**Hoofdstuk VII Geldigheid**

Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

**Chapitre VI Cotisations patronales spéciales**

Art. 10 Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social pour le Nettoyage.

---

**Chapitre VII Durée**

Art. 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# SWT 60 jaar, 35 jaar van beroepsloopbaan – zwaar beroep

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige ontslagen werknemers die 35 jaar beroepsverleden hebben en die gewerkt hebben in een zwaar beroep.

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemers moeten ook:

- 1 Een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 35 jaar, waarvan:
  - 5 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 10 jaar, of 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 15 jaar.
 Onder zwaar beroep wordt verstaan:
  - a het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarden dat de werknemer van ploegen alterneert;

# RCC 60 ans, 35 ans de carrière professionnelle – métier lourd

## Convention collective de travail du 29 novembre 2023

relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant 35 ans de carrière professionnelle et qui ont exercé un métier lourd.

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 143, conclues au sein de Conseil National du Travail.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.
- Art. 2 La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui atteignent l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail.

Il faut en outre que ces travailleurs:

- 1 prouvent un passé professionnel de 35 ans, dont:
  - 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 15 dernières années.
 Par métier lourd on entend:
  - a le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- b het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke regeling wordt tewerkgesteld;
  - c het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr. 46 van de NAR.
- 2 kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
  - 3 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.

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

---

## Hoofdstuk II Doelstelling

- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met compenserende aanwerving in te stellen 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), zoals gewijzigd door CAO nr. 17 *tricies septies* van 15 december 2015;
  - b het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007).

---

## Hoofdstuk III Financiering

- Art. 4 § 1 Aan de werknemers die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd «*Sociaal fonds voor de schoonmaak*» (hierna het SFSOO genoemd).  
De aanvullende vergoeding wordt beperkt tot 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, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.
- Art. 5 De in de artikel 2 bedoelde werknemers hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

- b le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
  - c le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 46 du CNT.
- 2 puissent prétendre à une allocation de chômage;
- 3 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.

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 chômage avec complément d'entreprise, 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), telle que modifiée par la CCT n° 17 *tricies septies* du 15 décembre 2015;
  - b l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

---

## Chapitre III Financement

- Art. 4 § 1 Aux travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social pour le nettoyage» (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 CCT n° 17 du CNT, sont également à charge du FSEND.
- Art. 5 Les travailleurs 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.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers 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 werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfsstoelag, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover 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 werknemers 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 tot 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 werknemers 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 tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§ 3 In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, 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 arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers 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.

Le régime bénéficie également aux travailleurs 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 travailleurs concernés par l'article 2 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 chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de 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 travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs 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.



### **Hoofdstuk IV Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding**

- Art. 8 § 1 De werknemers 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 maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 285,18 EURO ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak».

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 door een 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 betrokkene wordt berekend op basis van volgende formule:

$$\frac{\text{Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan aan de aanvraag van brugpensioen}}{\text{Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode (in 6 dagen per week regime)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Zodra zij genieten van de bedrijfstoelage ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak» zullen de werknemers, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor werknemers in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

---

### **Hoofdstuk V Compenserende aanwerving**

- Art. 9 De werkgever waarvan één of meerdere werknemers kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de RVA één of meer formulier(en) «C4 Brugpensioen» zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich 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 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.
- Overeenkomstig artikel 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die het leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

#### Chapitre IV Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle

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

$$\begin{aligned} & \text{Revenu à garantir} \\ & = 1/2 (\text{rémunération nette de référence} - \text{allocation de chômage}), \end{aligned}$$

avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 285,18 EURO à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage».

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 de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

$$\frac{\begin{array}{c} \text{Salaire brut annuel déclaré à l'ONSS} \\ \text{au cours des 12 mois qui précèdent} \\ \text{la demande de prépension} \end{array}}{\text{Nombre de jours prestés au cours de la même période} \\ \text{(en régime 6 jours semaine)}} \times 26 \times 1,090$$

§ 2 Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage», les travailleurs, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du FSEND.

---

#### Chapitre V Embauche compensatoire

Art. 9 L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces travailleurs en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) «C4 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 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.

**Hoofdstuk VI Bijzondere werkgeversbijdragen**

- Art. 10 De bijzondere werkgeversbijdragen, worden gedragen door het Sociaal Fonds voor de Schoonmaak.

---

**Hoofdstuk VII Geldigheid**

- Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

---

**Chapitre VI Cotisations patronales spéciales**

Art. 10 Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social pour le Nettoyage.

---

**Chapitre VII Durée**

Art. 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# SWT 60 jaar, 40 jaar van lange beroepsloopbaan

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023**

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

---

### **Inleiding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

---

### **Hoofdstuk I Toepassingsgebied**

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Die werknemers moeten ook:

- 1 een beroepsloopbaan als loontrekkende kunnen bewijzen van 40 jaar;
- 2 kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
- 3 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.

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

---

### **Hoofdstuk II Doelstelling**

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

---

# RCC 60 ans, 40 ans de carrière professionnelle longue

## **Convention collective de travail du 29 novembre 2023**

relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

---

### **Préambule**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 167, conclues au sein du Conseil National du Travail.

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>      La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Art. 2            La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui atteignent l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail.

Il faut en outre que ces travailleurs:

- 1    prouvent un passé professionnel de 40 ans en tant que travailleur salarié;
- 2    puissent prétendre à une allocation de chômage;
- 3    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.

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 chômage avec complément d'entreprise, avec embauche compensatoire en vue de promouvoir prioritairement l'emploi des jeunes et des chômeurs.

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), zoals gewijzigd door CAO nr. 17 *tricies septies* van 15 december 2015;
- b het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007).

---

### Hoofdstuk III Financiering

- Art. 4 § 1 Aan de werknemers die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd «Sociaal fonds voor de schoonmaak» (hierna het SFSOO genoemd).  
Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot 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, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.
- Art. 5 De in de artikel 2 bedoelde werknemers hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot 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 werknemers 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 werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoeslag, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover 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

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), telle que modifiée par la CCT n° 17 *tricies septies* du 15 décembre 2015;
- b l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

---

### Chapitre III Financement

- Art. 4 § 1 Aux travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d'existence dénommé «Fonds social pour le nettoyage» (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 CCT n° 17 du CNT, sont également à charge du FSEND.
- Art. 5 Les travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs concernés par l'article 2 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 chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de 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 In afwijking van de eerste alinea van artikel 5 en artikel 6 behouden de werknemers 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 tot 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 werknemers 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 tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.
- § 3 In de in § 1 en § 2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, 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 arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.
- De in § 1 en § 2 bedoelde werknemers 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 bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding**

- Art. 8 § 1 De werknemers 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:

$$\begin{aligned} & \text{Te waarborgen inkomen} \\ & = 1/2 (\text{netto referteloon} - \text{werkloosheidsuitkering}), \end{aligned}$$

met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 285,18 EURO ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak».

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 door een 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.

- 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 travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs 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 du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle**

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

$$\begin{aligned} & \text{Revenu à garantir} \\ & = 1/2 (\text{rémunération nette de référence} - \text{allocation de chômage}), \end{aligned}$$

avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 285,18 EURO à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage».

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.

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

$$\frac{\text{Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ} \\ \text{tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan} \\ \text{aan de aanvraag van brugpensioen}}{\text{Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode} \\ \text{(in 6 dagen per week regime)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Zodra zij genieten van de bedrijfstoelage ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak» zullen de werknemers, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor werknemers in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

---

### **Hoofdstuk V      Compenserende aanwerving**

- Art. 9 De werkgever waarvan één of meerdere werknemers kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de RVA één of meer formulier(en) «C4 Brugpensioen» zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich 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 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.
- Overeenkomstig artikel 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die het leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

---

### **Hoofdstuk VI      Bijzondere werkgeversbijdragen**

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

---

### **Hoofdstuk VII      Geldigheid**

- Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

La rémunération nette de référence de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

$$\frac{\text{Salaire brut annuel déclaré à l'ONSS au cours des 12 mois qui précèdent la demande de prépension}}{\text{Nombre de jours prestés au cours de la même période (en régime 6 jours semaine)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage», les travailleurs, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du FSEND.

---

### **Chapitre V      Embauche compensatoire**

- Art. 9 L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces travailleurs en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) «C4 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 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.

---

### **Chapitre VI      Cotisations patronales spéciales**

- Art. 10 Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social pour le Nettoyage.

---

### **Chapitre VII      Durée**

- Art. 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# SWT 58 jaar, 35 jaar van beroepsloopbaan – medische redenen

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 58 jaar na 35 jaar beroepsverleden voor de werknemers die om medische redenen ongeschikt zijn tot verderzetting van hun beroepsactiviteit.

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 165, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.  
Onder «werknemers» verstaat men de werknemers en arbeidsters.
- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover dat zij:
- 1 een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 35 jaar;
  - 2 zij kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
  - 3 zij beantwoorden aan de voorwaarden voorzien bij artikel 2 van de CAO nr. 150, gesloten in de schoot van de NAR;
  - 4 zij een aanwezigheid in de sector rechtvaardigen die voldoende is geweest om in de loop van de 10 laatste jaren, 5 eindejaarspremies verkrijgen te hebben waaronder minstens één tijdens de laatste twee jaar.

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

---

## **RCC 58 ans, 35 ans de carrière professionnelle – raisons médicales**

### **Convention collective de travail du 29 novembre 2023**

relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 58 ans après 35 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs qui pour des raisons médicales sont inaptes à poursuivre leur activité professionnelle.

---

### **Préambule**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 165, conclue au sein de Conseil National du Travail.

---

### **Chapitre I<sup>er</sup>      Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>      La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les travailleurs et ouvrières.

Art. 2      La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui atteignent l'âge de 58 ans au moment de la fin du contrat de travail et pour autant qu'ils:

- 1    prouvent un passé professionnel de 35 ans;
- 2    puissent prétendre à une allocation de chômage;
- 3    répondent aux conditions formulées par l'article 2 de la CCT n° 150, conclue au sein du CNT;
- 4    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.

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

## Hoofdstuk II Doelstelling

- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, met compenserende aanwerving in te stellen 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), zoals gewijzigd door cao nr. 17 *tricies septies* van 15 december 2015;
  - b het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007).

---

## Hoofdstuk III Financiering

- Art. 4 § 1 Aan de werklieden die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd «*Sociaal fonds voor de schoonmaak*» (hierna het SFSOO genoemd).
- Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot 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, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.
- Art. 5 De in de artikel 2 bedoelde werknemers hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioenge-rechtigd 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 voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover 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.

---

**Chapitre II      Objectif**

Art. 3            Cette convention collective de travail a pour objet d’instaurer un régime de chômage avec complément d’entreprise, 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), telle que modifiée par la CCT n° 17 *tricies septies* du 15 décembre 2015;
- b    l’arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

---

**Chapitre III      Financement**

Art. 4      § 1    Aux travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d’entreprise, l’indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d’existence dénommé «Fonds social pour le nettoyage» (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 CCT n° 17 du CNT, sont également à charge du FSEND.

Art. 5            Les travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs concernés par l’article 2 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 chômage avec complément d’entreprise, uniquement parce qu’ils n’ont pas ou n’ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de 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 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 tot 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 tot 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 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 bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding**

- Art. 8 § 1 De werknemers 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:

$$\begin{aligned} & \text{Te waarborgen inkomen} \\ & = 1/2 (\text{netto referteloon} - \text{werkloosheidsuitkering}), \end{aligned}$$

met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 285,18 EURO ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak».

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 door een 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.

- 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 travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces travailleurs 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 travailleurs 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 travailleurs 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 travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs 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 du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle**

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

$$\begin{aligned} & \text{Revenu à garantir} \\ & = 1/2 (\text{rémunération nette de référence} - \text{allocation de chômage}), \end{aligned}$$

avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 285,18 EURO à charge du «Fonds Social pour le Nettoyage».

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.

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

$$\frac{\text{Bruto jaarloon aangegeven aan de RSZ} \\ \text{tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan} \\ \text{aan de aanvraag van brugpensioen}}{\text{Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode} \\ \text{(in 6 dagen per week regime)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Zodra zij genieten van de bedrijfstoelage ten laste van het «Sociaal Fonds voor de Schoonmaak» zullen de werknemers, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor werknemers in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

---

### **Hoofdstuk V      Compenserende aanwerving**

- Art. 9 De werkgever waarvan één of meerdere werknemers kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de RVA één of meer formulier(en) «C4 Brugpensioen» zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich 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 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.
- Overeenkomstig artikel 5, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

---

### **Hoofdstuk VI      Bijzondere werkgeversbijdragen**

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

---

### **Hoofdstuk VII      Geldigheid**

- Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

La rémunération nette de référence de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

$$\frac{\text{Salaire brut annuel déclaré à l'ONSS} \\ \text{au cours des 12 mois qui précèdent} \\ \text{la demande de prépension}}{\text{Nombre de jours prestés au cours de la même période} \\ \text{(en régime 6 jours semaine)}} \times 26 \times 1,090$$

- § 2 Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise à charge du « Fonds Social pour le Nettoyage », les travailleurs, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du FSEND.

---

### **Chapitre V      Embauche compensatoire**

- Art. 9 L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces travailleurs en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'ONEM, un ou des formulaire(s) « C4 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 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.

---

### **Chapitre VI      Cotisations patronales spéciales**

- Art. 10 Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social pour le Nettoyage.

---

### **Chapitre VII      Durée**

- Art. 11 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# Vrijstelling van de beschikbaarheidsverplichting voor oudere werknemers – in 2023-2024

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023**

tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben.

---

## **Inleiding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

- 
- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.  
Onder «werknemers» verstaat men de vrouwelijke en mannelijke werknemers.
- Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of tewerkgesteld werden in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, die hebben gewerkt in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of een lange loopbaan hebben, in uitvoering en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168, gesloten in schoot van de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2023.
- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

---

## Dispense de l'obligation de disponibilité pour travailleurs âgés – en 2023-2024

### Convention collective de travail du 29 novembre 2023

fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 168, conclue au sein du Conseil National du Travail.

---

Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par « travailleurs » on entend les travailleurs féminins et masculins.

Art. 2 La présente convention collective de travail régit pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail n° 168, conclue au sein du Conseil National du travail le 30 mai 2023.

Art. 3 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

# Vrijstelling van de beschikbaarheidsverplichting voor oudere werknemers – in 2025-2026

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023**

tot vaststelling, voor 2025 tot 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

---

## **Inleiding**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

- 
- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.  
Onder «werknemers» verstaat men de vrouwelijke en mannelijke werknemers.
- Art. 2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt voor 2023 tot 2024, de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2023 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, in uitvoering en conform de voorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169, gesloten in schoot van de Nationale Arbeidsraad op 30 mei 2023.
- Art. 3 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

---

## Dispense de l'obligation de disponibilité pour travailleurs âgés – en 2025-2026

### Convention collective de travail du 29 novembre 2023

déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 169, conclue au sein du Conseil National du Travail.

---

Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par « travailleurs » on entend les travailleurs féminins et masculins.

Art. 2 La présente convention collective de travail régit pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail n° 169, conclue au sein du Conseil National du travail le 30 mai 2023.

Art. 3 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.



## Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juni 2018

betreffende de invoering van een speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen.

- geregistreerd op 19 juni 2018 onder het nummer 146437/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 september 2018, B.S. 21 september 2018
- verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2020, geregistreerd op 12 november 2020 onder het nummer 161890/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 maart 2021, B.S. 3 mei 2021
- verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023, geregistreerd op ... onder het nummer ..., algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van ..., B.S. ...

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- > in uitvoering van het protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017 dat in het kader van de CAO 104, voorziet in de invoering van een «canada dry» vanaf de leeftijd van 60 jaar, rekening houdend met een budget van 480.000 € per jaar;
- > met het oog op het vermijden van langdurige ziektes aan het einde van de carrière, rekening houdend met de zwaarte van het beroep vanaf een zeker leeftijd;
- > ten voordele van werknemers die dit zware beroep hebben uitgeoefend en die de toetredingsvoorwaarden om recht te hebben op SWT niet vervullen.

---

### 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 «werknemers» verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

---

## Supplément spécial aux indemnités de chômage des chômeurs âgés

### Convention collective de travail du 6 juin 2018

relative à l'introduction d'un supplément spécial aux indemnités de chômage des chômeurs âgés.

- enregistrée le 19 juin 2018 sous le numéro 146437/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 septembre 2018, *M.B.* 21 septembre 2018
- prolongée par convention collective de travail du 28 septembre 2020, enregistrée le 12 novembre 2020 sous le numéro 161890/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 mars 2021, *M.B.* 3 mai 2021
- prolongée par convention collective de travail du 29 novembre 2023, enregistrée le ... sous le numéro ..., rendue obligatoire par arrêté royal du ..., *M.B.* ...

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue :

- > en exécution du Protocole de convention collective de travail du 20 juin 2017 qui prévoit dans le cadre de la CCT 104, l'introduction d'un «canada dry» à partir de l'âge de 60 ans en tenant compte d'un cadre budgétaire de 480.000 € par an;
- > afin d'éviter à la fin de la carrière des maladies de longues durées tenant compte de la lourdeur du métier à partir d'un certain âge;
- > en faveur des travailleurs qui ont exécuté ce métier lourd et qui ne remplissent pas les conditions d'accès pour avoir droit au RCC.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.

- Art. 2 De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover:
- 1 een beroepsloopbaan als werknemer kunnen bewijzen van 20 jaar;
  - 2 zij kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
  - 3 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.

---

## Hoofdstuk II Financiering

- Art. 3 Om de betaling van deze speciale toeslagen tot op termijn te verzekeren wordt beslist dat het totaal bedrag dat nodig is voor de uitbetaling van elke toeslag, verhoogd met de lasten, tot op de leeftijd van het rustpensioen, zal moeten gebudgetteerd worden vanaf het vertrek en geplaatst op een afzonderlijke rekening.
- De sociale partners zijn vastbesloten deze doelstelling te realiseren in het kader van een budget van 480.000 € per jaar. Met het oog op de controle van deze doelstelling, zullen de toekenningsvoorwaarden van deze speciale toeslag jaarlijks geëvalueerd worden.

- Art. 4 **Bedrag van de speciale toeslag, geen cumul, eventuele afhouding**

De werkloze, beschreven in artikel 2, ontvangt een maandelijks speciale toeslag, gelijk aan € 200 bruto ten laste van het sociaal fonds voor de schoonmaak.

Voor de deeltijdsen is het bedrag van de maandelijks speciale toeslag gelijk aan het resultaat van de prestatiebreuk Q/S

$$(\text{maandelijks speciale toeslag} = \text{€ } 200 \times Q/S)$$

Het bedrag van deze toeslag is gekoppeld aan de evolutie van de gezondheidsindex volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen.

De aanvraag tot het bekomen van deze uitkering geschiedt in de vorm die de raad van beheer van het sociaal fonds vaststelt. Driemaandelijks moet de werkloze de bewijzen overleggen werkloosheidsuitkeringen te hebben ontvangen volgens zijn uitkeringsstelsel, in de vorm vastgesteld door de raad van beheer.

De werknemer die recht heeft op SWT, maar hierop geen aanspraak wenst te maken, komt niet in aanmerking voor de uitkering die in deze collectieve arbeidsovereenkomst is voorzien.

De werkloze, die van de speciale toeslag voor oudere werklozen geniet, mag deze toeslag niet cumuleren met de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch met de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het Sociaal fonds voor de schoonmaak.

- Art. 2 La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui atteignent l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail et pour autant qu'ils :
- 1 prouvent un passé professionnel comme travailleur de 20 ans;
  - 2 puissent prétendre à une allocation de chômage;
  - 3 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.

---

## Chapitre II Financement

- Art. 3 Afin d'assurer le paiement de ces suppléments spéciaux jusqu'à leur terme, il est décidé que le montant nécessaire au paiement de chaque supplément, augmenté des charges, jusqu'à l'âge de la retraite devra être budgétisé dès le départ et placé sur un compte distinct.

Les interlocuteurs sociaux ont la ferme intention de réaliser cet objectif dans le cadre d'un budget de 480.000 € par an. Afin de contrôler cet objectif, les conditions d'octroi du supplément spécial feront l'objet d'une évaluation annuelle.

- Art. 4 **Montant du supplément spécial, non-cumul, retenue éventuelle**

Le chômeur décrit à l'article 2 perçoit un supplément spécial mensuel, égal à € 200 brut à charge du fonds social pour le nettoyage.

Pour les temps partiel, le montant du supplément spécial mensuel est le résultat de la fraction de prestation Q/S

$$(\text{supplément spécial mensuel} = \text{€ } 200 \times Q/S)$$

Le montant du supplément est lié à l'évolution de l'indice santé suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage.

La demande pour l'obtention de la présente indemnité se fait dans les normes fixées par le conseil d'administration du fonds social. Tous les trois mois, le chômeur doit prouver qu'il a bénéficié des indemnités de chômage suivant son régime d'indemnisation, de la manière fixée par le conseil d'administration du fonds social.

Le travailleur qui peut bénéficier du RCC mais choisit de ne pas revendiquer ce statut, n'aura pas droit au supplément prévu par cette convention collective de travail.

Le chômeur qui bénéficie du supplément spécial pour chômeurs âgés ne peut cumuler ce supplément avec l'indemnité complémentaire de chômage, ni de l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques à charge du Fonds social pour le nettoyage.

**Hoofdstuk III Duur van de overeenkomst**

Art. 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

**Chapitre III**      **Durée de la convention**

Art. 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

# Onthaal en aanpassing van de werknemers in de onderneming

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 januari 1995

in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 van 26 juni 1975 van de Nationale Arbeidsraad

- geregistreerd op 17 maart 1995 onder het nummer 37428/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 8 augustus 1997, B.S. 7 maart 1998

Artikel 1

### Het onthaal komt tot stand via zes verplichte etappes

Elke onderneming vult deze inhoudelijk in, rekening houdend met de filosofie van de onderneming, maar rekening houdend met de wettelijke verplichtingen.

De ondernemingsraden volgen de evolutie en de toepassing van de zes verplichte etappes op.

Art. 2

#### *Eerste etappe*    **Miniopleiding**

##### **Termijn: voor het aanvatten van het werk.**

Het gaat hier om een technische opleiding.

Het Opleidingscentrum zal een brochure creëren met als inhoud een minimum opleiding die gebruikt zal worden door de bedrijven die niet over een eigen instrument beschikken.

Deze mini-opleiding is niet verplicht voor arbeiders die de cursus VDAB of FOREM voor werkzoekenden hebben gevolgd.

#### *Tweede etappe*    **Wettelijk onthaal**

De wettelijke inlichtingen moeten worden bezorgd.

#### *Derde etappe*    **Syndicaal onthaal**

##### **Termijn: 1 maand.**

De werkgever zal de werknemers schriftelijk, in een brochure, de wijze waarop de collectieve betrekkingen in de onderneming zijn georganiseerd mededelen, met name de samenstelling, het adres of de plaats en het telefoonnummer waarop de overlegorganen te bereiken zijn.

Anderzijds zal de werkgever de lijst van de nieuw aangeworven werknemers mededelen aan de syndicale afvaardiging en dit met een regelmaat paritair overeengekomen op vlak van de onderneming.

Het syndicaal onthaal wordt verzorgd door de syndicale afvaardiging.

# Accueil et adaptation des travailleurs dans l'entreprise

## **Convention collective de travail du 26 janvier 1995**

en exécution de la convention collective de travail n° 22 du 26 juin 1975 du Conseil National du Travail

- enregistrée le 17 mars 1995 sous le numéro 37428/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 8 août 1997, M.B. 7 mars 1998

Article 1<sup>er</sup>

### **L'accueil s'opère par six étapes obligatoires**

Chaque entreprise doit y donner un contenu, qui peut être libre selon la philosophie de l'entreprise, mais qui doit tenir compte des obligations légales.

Les conseils d'entreprise suivent l'évolution et l'application des six étapes obligatoires.

Art. 2

### **Première étape Miniformation**

#### **Délai: avant la mise au travail.**

Il s'agit d'une formation technique.

Le Centre de Formation créera un support de formation minimale qui sera appliqué dans les entreprises à défaut d'une présentation propre à l'entreprise.

Cette miniformation n'est pas nécessairement donnée aux ouvriers sortants du cours FOREM ou VDAB pour les demandeurs d'emploi.

### **Deuxième étape Accueil au sens légal**

Les renseignements prévus par la loi doivent être transmis.

### **Troisième étape Accueil syndical**

#### **Délai: 1 mois.**

L'employeur communiquera par écrit, dans une brochure, aux travailleurs la façon dont les relations collectives sont organisées dans son entreprise, notamment la composition, l'adresse ou le lieu et le numéro de téléphone auxquels on peut se mettre en rapport avec les organes de concertation. D'autre part l'employeur communiquera la liste des nouveaux engagés à la délégation syndicale à intervalle à convenir paritairement par l'entreprise.

L'accueil syndical s'effectue par la délégation syndicale.



**Vierde etappe    Onthaal in de functie op de werf****Termijn: eerste week.**

Identificatie van de werf.

Het voorstellen aan de klant / chef ...

Speciale veiligheidsmaatregelen.

Werkelijke taken:

> tabel met frequenties (collectief);

> mondeling.

Procedure en levering van producten en uniformen:

> inspecteur / ploegbaas.

---

**Vijfde etappe    Medische opvolging**

Verantwoordelijkheid van het ondernemingshoofd en van de veiligheidschef. Geschriften noodzakelijk.

---

**Zesde etappe    Opvolging loopbaan / vorming**

**Na 6 maand dienst**, moet een gesprek met de werknemer plaatsvinden betreffende zijn werkwijze, zijn carrière en zijn opleiding. Hiervan moet een geschrift bestaan.

De gesprekspartner van de werknemer is in principe zijn meerdere van 2 niveaus hoger.

In geval van geschil als gevolg van dit gesprek, dient de werknemer klacht in langs de gewone hiërarchische weg en wordt, op zijn verzoek, bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde.

---

Art. 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 februari 1995 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- en ontsmettings-ondernemingen.

---

**Quatrième étape    Accueil dans la fonction sur chantier**

**Délai: première semaine.**

Identification du chantier.

Présentation client / chef ...

Précautions spéciales en matière de sécurité.

Réalité des tâches:

> tableau de fréquences (collectif);

> oral.

Procédure et livraison de produits et uniformes:

> inspecteur / chef d'équipe.

---

**Cinquième étape    Suivi médical**

Sous la responsabilité du chef d'entreprise et du Chef Sécurité Hygiène.

Il faut des écrits du suivi.

---

**Sixième étape    Suivi carrière / formation**

**À la fin de 6 mois de service**, une conversation avec le travailleur portant sur son fonctionnement, sa carrière et sa formation doit avoir lieu. Il doit en rester une trace écrite.

En principe l'interlocuteur du travailleur est son supérieur de 2 niveaux hiérarchiques.

En cas de litige, suite à cette conversation, le travailleur présente sa réclamation en suivant la voie hiérarchique habituelle et est, à sa demande, assisté par son délégué syndical.

Art. 3

---

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> février 1995 et est conclue à 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 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

## Vorming van risicogroepen

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 2008

betreffende de maatregelen ten voordele van de werkgelegenheid en de vorming van risicogroepen

- geregistreerd op 25 juli 2008 onder het nummer 88935/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 januari 2009, B.S. 10 februari 2009
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 17 september 2010, geregistreerd op 27 september 2010 onder het nummer 101757/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 januari 2011, B.S. 10 februari 2011
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2017, geregistreerd op 19 februari 2018 onder het nummer 144639/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 2018, B.S. 19 september 2018

---

### Inleiding

Deze overeenkomst heeft tot doel de maatregelen ten voordele van de werkgelegenheid en de vorming van risicogroepen in uitvoering van artikel 13 *bis* van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 1968 tot oprichting van een fonds van bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten, in een afzonderlijke collectieve arbeidsovereenkomst te formaliseren.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van:

- > de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact (*Belgisch staatsblad* van 30 december 2005).
- > het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren (*Belgisch staatsblad* van 5 december 2007).

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van de wet van 5 maart 2017 betreffende de wendbaar en werkbaar werk, Hoofdstuk 2 – Werkbaar werk, Afdeling 1 – Investeren in opleiding, artikels 11 en 12,2°.

---

### 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.

## Formation des groupes à risque

### Convention collective de travail du 12 juin 2008

relative aux mesures en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque

- enregistré le 25 juillet 2008 sous le numéro 88935/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 janvier 2009, *M.B.* 10 février 2009
- modifiée par convention collective de travail du 17 septembre 2010, enregistrée le 27 septembre 2010 sous le numéro 101757/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 janvier 2011, *M.B.* 10 février 2011
- modifiée par convention collective de travail du 21 décembre 2017, enregistrée le 19 février 2018 sous le numéro 144639/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018, *M.B.* 19 septembre 2018

---

### Préambule

La présente convention vise à formaliser dans une convention collective de travail séparée, les efforts en faveur de l'emploi et la formation des groupes à risque dans le secteur du nettoyage en application de l'article 13 *bis* de la convention collective de travail du 18 avril 1968 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixation de ses statuts.

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de:

- > la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (*Moniteur belge* du 30 décembre 2005);
- > l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation (*Moniteur belge* du 5 décembre 2007).

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 mars 2007 concernant le travail faisable et maniable, Chapitre 2 – Travail faisable, Section 1<sup>ère</sup> – Investir dans la formation, articles 11 et 12,2°.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

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

Par «ouvriers» sont visés les ouvriers et ouvrières.

## Hoofdstuk II Omschrijving

- Art. 2 Onder «risicogroepen» wordt verstaan de personen behorend tot één van de volgende categorieën:
- 1 de laaggeschoolde of onvoldoende geschoolde werkzoekenden, al dan niet vergoed;
  - 2 de langdurig werklozen;
  - 3 de laaggeschoolde of onvoldoende geschoolde arbeiders van de sector;
  - 4 de arbeiders van de sector die minstens 45 jaar oud zijn;
  - 5 de arbeiders van de sector wiens qualificatie niet of niet meer aangepast dreigt te zijn aan de evolutie van het beroep.

---

## Hoofdstuk III Financiering

- Art. 3 § 1 De in artikel 1 bedoelde werkgevers verbinden zich ertoe maatregelen te nemen ten voordele van de werkgelegenheid en de vorming. Een bijdrage bestemd voor de financiering van initiatieven ten gunste van de risicogroepen wordt berekend op de lonen aan 108 pct. aangegeven aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid.
- § 2 Deze bijdrage wordt geïnd en ingevorderd door de RSZ die ze overmaakt aan het Sociaal Fonds voor de schoonmaakondernemingen, belast ze over te maken aan de vzw Opleidingscentrum van de schoonmaak zoals voorzien bij artikel 13 *bis* van collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 1968 tot oprichting van een fonds van bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten.
- § 3 Deze bijdrage voorbehouden aan het vormingsprogramma voor de risicogroepen wordt geïnd sedert 1990.  
Vanaf 1 januari 2008 bedraagt deze bijdrage 0,75 pct. op de lonen aan 108 pct. aangegeven aan de RSZ.
- Art. 3 *bis* § 1 De sociale partners engageren zich om de participatiegraad inzake vorming voor het geheel van de sector jaarlijks met 5 pct te verhogen. Het groeipad van 5 p.c. op jaarbasis wordt aangehouden om op termijn de doelstelling van 5 opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent te bereiken, met dien verstande dat de opleidingsuren worden omgezet in opleidingsdagen. De doelstelling wordt beschouwd als een gemiddelde en dus niet als een individueel recht.  
De praktische verwezenlijking van deze inspanning wordt nagestreefd door ondersteunende acties van het Opleidingscentrum van de Schoonmaak, onder andere:
- > promotie van het woordenboek en het gebruik ervan;
  - > organisatie van ergonomiecursussen;
  - > organisatie van cursussen VCA;
  - > uitbreiding van het sectoraal outplacement tot de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd door middel van een opzeggingstermijn of vergoeding van minstens 30 weken;
  - > verbeteren van een nuttig, aangepast en interessant vormingsaanbod;
  - > ...
- § 2 Elke onderneming voert een aangepast beleid inzake vorming waarbij een opleidingsplan wordt opgemaakt gericht op de introductie en verbetering van de arbeidsomstandigheden en -technieken.

---

## Chapitre II Définition

- Art. 2 Par «groupes à risque» on entend, les personnes appartenant à une des catégories suivantes:
- 1 les peu ou pas qualifiés demandeurs d'emploi, indemnisés ou pas;
  - 2 les chômeurs de longue durée;
  - 3 les peu ou non qualifiés ouvriers du secteur;
  - 4 les ouvriers du secteur âgés de 45 ans ou plus;
  - 5 les ouvriers du secteur dont la qualification n'est pas ou plus adaptée à l'évolution du métier ou risque de ne plus l'être.

---

## Chapitre III Financement

- Art. 3 § 1 Les employeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> s'engagent à prendre des mesures en faveur de l'emploi et de la formation. Une cotisation destinée au financement des initiatives en faveur des groupes à risque est calculée sur les salaires à 108 p.c. déclarés à l'office nationale de sécurité sociale.
- § 2 Cette cotisation est perçue et recouvrée par l'ONSS qui la transmet au Fonds social pour les entreprises de nettoyage, chargé de la transmettre à l'asbl Centre de Formation du Nettoyage tel que prévu par l'article 13 bis de la convention collective de travail du 18 avril 1968 instituant un fonds de sécurité d'existence et fixation de ses statuts.
- § 3 Cette cotisation réservée au programme de formation des groupes à risque est perçue depuis 1990.  
À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, la cotisation est fixée à 0,75 p.c. sur les salaires à 108 p.c. déclarés à l'ONSS.
- Art. 3 bis § 1 Les partenaires sociaux s'engagent à augmenter annuellement de 5 p.c. le degré de participation à la formation pour l'ensemble du secteur.  
La trajectoire de croissance de 5 p.c. sur base annuelle est retenue pour réaliser à terme l'objectif de 5 jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein, étant entendu que les heures de formation sont converties en jours. L'objectif est considéré comme une moyenne et donc pas comme un droit individuel.  
La mise en œuvre pratique de cet effort est poursuivie en menant des actions soutien par le Centre de Formation du Nettoyage, entre autres:
- > promotion du dictionnaire et son utilisation;
  - > organisation des cours ergonomie;
  - > organisation des cours VCA;
  - > élargissement du reclassement professionnel sectoriel aux travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis ou indemnité d'au moins 30 semaines;
  - > améliorer une offre de formation utile, adaptée et intéressante;
  - > ...
- § 2 Chaque entreprise instaure une stratégie adaptée en matière de formation, comprenant un plan de formation visant à l'introduction et l'amélioration des circonstances et des techniques de travail.

Deze opleidingsplannen worden ingediend bij de vzw Opleidingscentrum van de schoonmaak onder de vorm van reserveringen van subsidies.

De opleidingen worden vergoed als arbeidstijd.

Aan het eind van de opleiding dient het schoonmaakbedrijf een aanvraag tot uitkering van subsidies in bij de vzw Opleidingscentrum van de schoonmaak.

---

### **Hoofdstuk III bis Vaststelling van het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent**

Art. 3 *ter*

Elk kalenderjaar stelt het Opleidingscentrum van de Schoonmaak het gemiddeld aantal dagen besteed aan opleiding per voltijds equivalent vast, aan de hand van de Multifunctionele aangiften van de 4 trimesters, door berekening van:

I Het aantal werknemers FTE et het aantal dagen FTE op basis van volgende formule:

A = aantal werknemers met prestaties;

B = aantal uren per jaar FTE = A x 1.650 uren;

C = aantal werkelijk betaalde uren (DMFA code 1).

X = aantal werknemers FTE = (A x C) / B

II Vaststelling van het aantal dagen FTE besteed aan opleiding:

D = aantal uren opleiding gesubsidieerd door het Opleidingscentrum van de schoonmaak in het kalenderjaar;

E = aantal uren opleiding van werkzoekenden.

Aantal dagen opleiding FTE = ([ D + E ] / 7,3) / X

Om de opleidingsinspanning te bepalen, worden volgende opleidingen in rekening gebracht:

- 1 het opleidingsprogramma voor ruitenwassers;
- 2 de opleidingen georganiseerd door de ondernemingen, interne en externe, formele en informele;
- 3 de syndicale vorming;
- 4 het outplacement;
- 5 de opleiding bestemd voor werkzoekenden, georganiseerd door ACTIRIS, ADG, FOREM en VDAB en gesubsidieerd door het Opleidingscentrum van de Schoonmaak.

III Rapportering

Het OCS bezorgt jaarlijks aan de ondernemingen een lijst waarop het aantal personen, de uren vorming en de vormingsmodules worden vermeld.

Aangezien de termijn om aanvragen voor subsidiëring in te dienen 3 jaar bedraagt, betreffende de gegevens de resultaten van het jaar - 3. Op niveau van de onderneming wordt beslist over het passend orgaan voor deze informatie, OR of SD.

Ces plans de formation sont introduits auprès de l'asbl Centre de formation de nettoyage sous forme de réservations de subsides.  
 Les heures de formation sont rémunérées comme temps de travail.  
 À la fin de la formation, l'entreprise de nettoyage introduit une demande de paiement de subsides auprès de l'asbl Centre de formation du nettoyage.

---

### **Chapitre III bis Détermination du nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent temps plein**

Art. 3 *ter*

Chaque année calendrier, le Centre de Formation du Nettoyage détermine le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent temps plein, à l'aide des Déclarations multifonctionnelles des 4 trimestres, en calculant:

I Le nombre travailleurs ETP et le nombre de jours ETP sur base de la formule suivante:

- A = nombre de travailleurs ayant eu des prestations;
  - B = nombre d'heures annuel ETP =  $A \times 1.650$  heures;
  - C = nombre d'heures réellement payés (DMFA code 1).
- $$X = \text{nombre de travailleurs ETP} = (A \times C) / B$$

II Détermination du nombre de jours ETP consacré à la formation:

- D = nombre d'heures de formation subventionné par le Centre de formation du Nettoyage dans l'année calendrier;
- E = nombre d'heures de formation des demandeurs d'emploi.

$$\text{Nombre de jours de formation ETP} = ([D + E] / 7,3) / X$$

Pour déterminer l'effort de formation, les formations suivantes sont prises en compte:

- 1 le programme de formation laveurs de vitres;
- 2 les formations organisées par les entreprises, internes et externes, formelles et informelles;
- 3 la formation syndicale;
- 4 le reclassement;
- 5 les formations destinées aux demandeurs d'emploi, organisées par ACTIRIS, ADG, FOREM et VDAB et subventionnées par le Centre de Formation du Nettoyage.

III Rapportage

Le CFN fera parvenir aux entreprises une liste reprenant le nombre de personnes, le nombre d'heures de formation et les modules de formation.

Étant donné que le délai pour l'introduction des demandes de remboursement est de 3 ans, les données portent sur les résultats de l'année - 3. Au niveau de l'entreprise on décide de l'organe adéquat pour cette information, CE, ou DS.



**Hoofdstuk IV    Geldigheid**

Art. 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2006 en wordt gesloten 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- en ontsmettingsondernemingen.

**Chapitre IV**      **Durée**

Art. 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006 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 pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

# Opleidingsrecht en opleidingsplan

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 betreffende het opleidingsrecht en het opleidingsplan.

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van «Hoofdstuk 9 – Opleidingsplannen» en van «Hoofdstuk 12 – Investeren in opleiding» van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen, hierna genoemd «Arbeidsdeal».

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

- Artikel 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.
- Onder «werknemers» verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

---

### Hoofdstuk II Individueel opleidingsrecht

- Art. 2 § 1 In ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50, § 2 van de Arbeidsdeal geldt geen individueel opleidingsrecht.
- § 2 In ondernemingen met meer dan 10 werknemers en minder dan 20 werknemers, uitgedrukt in VTE, geldt een individueel opleidingsrecht van één opleidingsdag per jaar voor een voltijdse werknemer.
- § 3 In ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt het individueel opleidingsrecht, overeenkomstig artikel 54, § 2, vastgelegd op twee dagen voor een voltijdse werknemer.
- § 4 Het groeipad voor de ondernemingen met 20 of meer werknemers wordt als volgt vastgelegd:
- > 3 dagen per jaar voor een voltijdse werknemer in 2024;
  - > 4 dagen per jaar voor een voltijdse werknemer in 2026;
  - > 5 dagen per jaar voor een voltijdse werknemer in 2028.
- § 5 Voor werknemers die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt het opleidingsrecht vastgesteld overeenkomstig artikel 50, § 3 van de Arbeidsdeal.

# Droit à la formation et au plan de formation

## Convention collective de travail du 29 novembre 2023

relative au droit à la formation et au plan de formation.

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution du «Chapitre 9 – Plans de formation» et du «Chapitre 12 – Investir dans la formation» de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses, ci-après dénommée «Deal pour l’emploi».

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d’application

Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.

---

### Chapitre II Droit individuel à la formation

- Art. 2
- § 1 Le droit individuel à la formation ne s’applique pas dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l’article 50, § 2 du Deal pour l’emploi.
  - § 2 Dans les entreprises comptant plus de 10 travailleurs et mois de 20 travailleurs, exprimés en ETP, un droit individuel à la formation d’un jour de formation par an s’applique pour un travailleur à temps plein.
  - § 3 Dans les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation est fixé, conformément à l’article 54, § 2, à deux jours pour un travailleur à temps plein.
  - § 4 La trajectoire de croissance pour les entreprises comptant 20 travailleurs ou plus est déterminée comme suit:
    - > 3 jours par an pour un travailleur à temps plein en 2024;
    - > 4 jours par an pour un travailleur à temps plein en 2026;
    - > 5 jours par an pour un travailleur à temps plein en 2028.
  - § 5 Pour les travailleurs qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l’année civile, le droit à la formation est déterminé conformément à l’article 50, § 3 du Deal pour l’emploi.

- § 6 Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar.  
Het doel is dat op het einde van elke 5 jaar, te beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van 5 jaar afloopt, aan de voltijdse bediende gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar overeenkomstig het groeipad zoals bepaald in artikel 2, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst werd aangeboden.  
Op het einde van de voormelde periode van 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.
- § 7 Voor de werknemer die in de loop van de in artikel 2, § 5 vermelde 5-jaarlijkse periode uit dienst gaat is artikel 60 van de Arbeidsdeal van toepassing.
- Art. 3 Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen «formele opleiding» en «informele opleiding» gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, § 1 a) en b) van de Arbeidsdeal.
- Art. 4 De opleiding kan binnen of buiten de gewone werkuren worden gevolgd.  
  
De opleidingsuren worden betaald aan het gewone loon voor de arbeidsuren.  
Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenstemmen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.  
De verplaatsingskosten van de werknemer die betrekking hebben op de opleidingsdagen komen voor rekening van de werkgever
- 

### **Hoofdstuk III Opleidingsplannen**

- Art. 5 In uitvoering van artikel 36 van de Arbeidsdeal, stelt iedere werkgever die 20 of meer werknemers tewerkstelt, jaarlijks voor 31 maart een opleidingsplan op.  
Het plan wordt voor een minimumduur van 1 jaar gesloten.  
Om aan zijn verplichting inzake het jaarlijks opleidingsplan te voldoen, kan de werkgever gebruik maken van het model opgesteld door het Opleidingscentrum van de schoonmaak. De werkgever kan echter ook gebruik maken van zijn eigen model op voorwaarde dat dit voldoet aan de bepalingen van hoofdstuk 9 – «opleidingsplannen» van de Arbeidsdeal.
- 

### **Hoofdstuk IV Duur van de overeenkomst**

- Art. 6 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 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.

- § 6 Le solde des jours de formation non utilisés à la fin de l'année est transféré à l'année suivante.  
L'objectif est qu'au terme de chaque période de 5 ans, qui commence le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ou avant la fin du contrat d'emploi si celle-ci prend fin avant que la période précitée de 5 ans soit écoulée, l'employé à temps plein se voit proposer en moyenne le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance comme définie dans l'article 2, § 4 de cette convention collective de travail.  
À la fin de la période de 5 ans susmentionnée, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.
- § 7 Pour un travailleur qui sort de service dans le courant de la période de 5 ans mentionnée dans l'article 2, § 5, l'article 60 de la Loi sur le Deal pour l'emploi s'applique.
- Art. 3 Pour l'application du droit individuel à la formation les termes «formation formelle» et «formation informelle» sont définis conformément à l'article 50, § 1 a) et b) du Deal pour l'emploi.
- Art. 4 La formation peut être suivie pendant ou en dehors des heures de travail habituel.  
Les heures de formation sont rémunérées au salaire habituel pour les heures de travail.  
Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.  
Les frais de déplacement du travailleur qui se rapportent aux jours de formation sont à la charge de l'employeur

---

### **Chapitre III Plans de formation**

- Art. 5 En exécution de l'article 36 du Deal pour l'emploi, chaque employeur qui occupe 20 travailleurs ou plus, rédige annuellement, avant le 31 mars, un plan de formation.  
Le plan sera conclu pour une période minimale de 1 an.  
Pour satisfaire à son obligation en matière de plan de formation annuel, l'employeur peut utiliser le modèle établi par le Centre de formation du nettoyage. L'employeur peut toutefois aussi utiliser son propre modèle à la condition que celui-ci réponde aux dispositions du chapitre 9 – «plans de formation» du Deal pour l'emploi.

---

### **Chapitre IV Durée de la convention**

- Art. 6 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et est conclue à 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 pour le nettoyage.

# Kaderprotocol voor digitalisering

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 betreffende het kaderprotocol voor digitalisering

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters hierna «werknemers» genoemd van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak res-sorteren, KMO en anderen.

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

---

### Hoofdstuk II Inleidende bepalingen

Art. 2

De digitale evolutie heeft ook zijn intrede in de schoonmaaksector ge-maakt.

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

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

- > bescherming van de privacy van de werknemers en de naleving van de wetgeving omtrent de verwerking van persoonsgegevens;
- > aanpassing van het arbeidsreglement met onder meer de modaliteiten van de aanwezigheidsregistratie;
- > technische en organisatorische ondersteuning van de werknemers;
- > ...

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

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

---

# Protocole cadre pour la digitalisation

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

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

- Article 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières dénommés ci-après «travailleurs», des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour le nettoyage, PME et autres.
- Cette convention collective de travail s'applique également aux travailleurs salariés, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

---

### Chapitre II Dispositions introductives

- Art. 2 L'évolution numérique a également fait son apparition dans le secteur du nettoyage.
- De nombreuses entreprises travaillent à la mise en place d'un système d'enregistrement des présences adapté à la fois à l'obligation légale de CheckIn@Work, qu'aux besoins des clients et à la transparence pour les travailleurs s'agissant du suivi de leur prestations.
- La mise en œuvre de ces systèmes entraînera une diminution des charges administratives et aura un effet favorable sur la réduction de la montagne de papier, mais nécessitera également de prêter attention, entre autres, aux point suivants:
- > protection de la vie privée et de l'information des travailleurs et le respect de la législation sur le traitement des données à caractère personnel;
  - > adaptation du règlement de travail, y compris les modalités d'enregistrement des présences;
  - > soutien technique et organisationnel des travailleurs;
  - > ...
- Les entreprises de nettoyage développent divers outils technologiques, pour permettre l'enregistrement électronique des présences et pour réduire autant que possible les obligations administratives des travailleurs.
- Les applications mobiles sont de plus en plus utilisées par les travailleurs qui utilisent une application sur leur smartphone privé, fournies ou non par l'employeur.



Naast de aanwezigheidsregistratie kunnen deze applicaties ook de mogelijkheid bieden om

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

Deze cao doet geen afbreuk aan de regels over de verplichting om de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen.

Wanneer de werknemer geen privé-smartphone voor het werk wenst te gebruiken, zal de werkgever een alternatief voorstellen.

Art. 3

De invoering van deze nieuwe technologieën maakt het voorwerp uit van overleg in de verschillende overlegorganen, volgens hun bevoegdheden. Deze cao behandelt enkele specifieke aspecten en dient als kader voor de verdere uitwerking op bedrijfsniveau. Uiteraard dient hierbij ook steeds rekening te worden gehouden met de huidige en toekomstige regelgeving in deze materie.

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

---

### **Hoofdstuk III Vergoeding (enkel voor de toepassing op de privésmartphone van een werknemer)**

Art. 4

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

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

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

Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

---

### **Hoofdstuk IV Bescherming van de privacy van werknemers in het kader van elektronische aanwezigheidsregistratie**

Art. 5

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

De werkgever is er zich tevens van bewust dat de gegevens die via de privésmartphone worden verzameld persoonsgegevens betreffen.

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

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

Cette convention collective de travail n'affecte pas les règles concernant l'obligation de fournir l'assistance, les outils et le matériel nécessaires.

Si le salarié ne souhaite pas utiliser un smartphone privé pour le travail, l'employeur lui proposera une alternative.

- Art. 3 L'introduction de ces nouvelles technologies fait l'objet d'une concertation dans les différentes instances de concertation, selon leurs compétences. Cette convention collective de travail traite certains aspects spécifiques et sert de cadre à une élaboration plus poussée au niveau de l'entreprise. Bien entendu, les réglementations actuelles et futures dans ce domaine doivent toujours être prises en compte. La consultation porte entre autres sur les conséquences sur l'emploi, l'organisation du travail et les conditions d'emploi, le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures de formation, de perfectionnement et d'accompagnement des travailleurs.

---

### **Chapitre III Compensation (uniquement pour l'application sur le smartphone privé du travailleur)**

- Art. 4 Pour compenser l'utilisation du smartphone privé du travailleur et de l'espace de données utilisé, l'employeur paye une indemnité forfaitaire par mois, comme le prévoit la CCT sectorielle. Si l'enregistrement de présence ne se fait pas via une application sur smartphone, cette indemnité sera également due pour l'utilisation régulière du smartphone privé à la demande de l'employeur dans le cadre de la relation de travail, avec ou sans utilisation des applications mises à disposition par l'employeur. Cette indemnité compose l'utilisation du smartphone privé et le forfait d'abonnement auprès d'un opérateur. À partir de 30 jours calendrier d'absence, aucune indemnité n'est due.

---

### **Chapitre IV Protection de la vie privée des travailleurs dans le cadre de l'enregistrement électronique des présences**

- Art. 5 L'employeur veillera à ce que l'utilisation du smartphone privé comme dispositif d'enregistrement soit conforme aux exigences de la réglementation relative au système d'enregistrement électronique des présences. L'employeur est également conscient que les données collectées par l'intermédiaire du smartphone privé sont des données à caractère personnel.

Elke verwerking van de gegevens die zijn verzameld in het kader van de elektronische registratie door de werknemer, in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, zal dan ook onderworpen zijn aan de strikte naleving van de vereisten die de toepasselijke wetgeving stelt, inclusief de Europese en nationale wetgeving met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens (waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming of AVG).

Art. 6

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

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

- > de werkgever waarborgt het respect voor de privacy van zijn werknemers;
- > de locatie van de werknemer wordt enkel en alleen geregistreerd en doorgegeven op het moment van registratie en conform de voorschriften van de regelgeving inzake elektronische registratie;
- > de applicatie heeft geen toegang tot gegevens die niet strikt noodzakelijk zijn in het kader van de registratie, zoals onder andere privé-berichten, -foto's, -bestanden, enz. van de werknemer;
- > de verwerking gebeurt enkel voor de doeleinden van de elektronische registratie;
- > de werkgever stelt richtlijnen op omtrent de bewaartermijn en verwijdering van de verzamelde gegevens;
- > de werkgever zorgt ervoor dat de werknemer tijdig en naar behoren wordt geïnformeerd over de verwerking van zijn persoonsgegevens en dit conform de toepasselijke regelgeving;
- > de werkgever treft de passende technische en organisatorische maatregelen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens;
- > slechts een beperkt aantal personen zal toegang hebben tot de gegevens.

---

## **Hoofdstuk V      Deconnectie**

Art. 7

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

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

- > de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- > de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- > vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevendenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

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

Art. 6

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

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

- > l'employeur veille au respect de la vie privée de ses travailleurs;
- > la localisation du travailleur est enregistrée et transmise uniquement et seulement au moment de l'enregistrement et conformément aux exigences de la réglementation sur l'enregistrement électronique;
- > l'application n'a pas accès aux données qui ne sont pas strictement nécessaires dans le cadre de l'enregistrement, telles que les messages privés, les photos, les fichiers, etc. du travailleur, entre autres;
- > le traitement est effectué uniquement aux fins de l'enregistrement électronique;
- > l'employeur établit des lignes directrices concernant la période de conservation et la suppression des données collectées;
- > l'employeur veille à ce que le travailleur soit dûment et en temps utile informé du traitement de ses données à caractère personnel, conformément à la réglementation applicable;
- > l'employeur prend les mesures techniques et organisationnelles appropriées nécessaires pour protéger les données à caractère personnel;
- > seul un nombre limité de personnes aura accès aux données.

---

## **Chapitre V      Déconnexion**

Art. 7

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

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

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

**Hoofdstuk VI Duur van de overeenkomst**

Art. 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

---

**Chapitre VI**      **Durée de la convention**

Art. 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et est conclue à 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 pour le nettoyage.

# Outplacementbegeleiding voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen

## Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 2019

betreffende het recht op outplacement voor sommige werknemers.

- geregistreerd op 25 november 2019 onder het nummer 155563/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 december 2020, B.S. 9 februari 2021

---

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten:

- > in uitvoering van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V, zoals gewijzigd door de bepalingen van Hoofdstuk V, Afdeling 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen;
- > in uitvoering van de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 *bis* van 17 juli 2007.

---

### Hoofdstuk I Toepassingsgebied

#### Artikel 1

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

Onder «werknemers» verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

---

# Reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés

## Convention collective de travail du 25 octobre 2019

relative au droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs

- enregistrée le 25 novembre 2019 sous le numéro 155563/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2020, M.B. 9 février 2021

---

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue:

- > en exécution de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le Chapitre V, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du Chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement;
- > en exécution de la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par «travailleurs» sont visés les ouvriers et ouvrières.

L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.



## Hoofdstuk II De dienstverlener

- Art. 2 De opdracht tot outplacementbegeleiding wordt toegewezen aan het «Opleidingscentrum van de Schoonmaak vzw», hierna OCS genoemd waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het *Belgisch Staatsblad* van 11 september 1989.
- Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze CAO worden vermeld.
- Het OCS kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatsten voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.
- Art. 3 Het OCS neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de CAO nr. 82 van 10 juli 2002 van de NAR evenals de kwaliteitsnormen die bepaald worden door artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van hoofdstuk V van voormelde wet van 26 december 2013, met name:
- 1 waarborgen dat alle inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer bekomen worden, vertrouwelijk worden behandeld en niet aan derden worden doorgegeven;
  - 2 aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven;
  - 3 zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
  - 4 noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van het OCS op zich nemen, dienen er zich toe te verbinden de bovenvermelde kwaliteitsnormen in acht te nemen.

---

## Hoofdstuk III Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar en die niet genieten van de regelingen van outplacement voorzien in de hoofdstukken IV en V van deze collectieve arbeidsovereenkomst

- Art. 4 De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenvertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- Dit recht wordt aan de werknemer evenwel niet toegekend wanneer hij niet minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit heeft, als het ontslag is gegeven om een dringende reden of bij SWT.
- Dit recht wordt eveneens niet toegekend aan de werknemer die niet minstens in een halftijdse arbeidsregeling tewerkgesteld was, behalve indien de werknemer er nadrukkelijk om vraagt.
- Dit recht wordt eveneens niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.

## Chapitre II Le prestataire de services

Art. 2 La mission de reclassement professionnel est confiée au «Centre de formation du nettoyage asbl», dénommé ci-après CFN, dont les statuts ont été publiés au *Moniteur belge* du 11 septembre 1989.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en conséquence des instruments légaux et conventionnels mentionnés dans le préambule de la présente convention collective de travail. Le CFN peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Art. 3 Lors de l'exécution de cette mission, le CFN prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 conclue au sein du CNT ainsi que les normes de qualité fixées par l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013, à savoir:

- 1 garantir que toutes les informations obtenues au sujet du travailleur, dans le cadre de la mission de reclassement professionnel, soient traitées de manière confidentielle et ne soient pas transmises à des tiers;
- 2 remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;
- 3 ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;
- 4 n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte du CFN doivent s'engager à prendre en considération les normes de qualité mentionnées ci-dessus.

---

## Chapitre III Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans et qui ne bénéficient pas des régimes de reclassement professionnel prévus dans les chapitres IV et V de cette convention collective de travail

Art. 4 Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Ce droit n'est cependant pas accordé au travailleur lorsqu'il ne compte pas au moins un an d'ancienneté ininterrompue ou lorsque le congé est donné pour faute grave ou en cas de RCC.

Ce droit n'est également pas accordé au travailleur qui n'était pas occupé dans un régime de travail qui atteint au moins un mi-temps, sauf si le travailleur en fait explicitement la demande.

Ce droit n'est également pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen.

### **Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding**

Art. 5 Het OCS organiseert voor de arbeiders, vermeld onder artikel 4, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

- 1° **1<sup>ste</sup> fase** 2 maanden met een intensiteit van 8 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampanje psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun.
- 2° **2<sup>de</sup> fase** Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft:
  - > 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

De Raad van Bestuur van het OCS bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

Art. 6 Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

### **Aanvraagprocedure**

Art. 7 In uitvoering van artikel 7 § 6 de la collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, moet de werknemer zijn vraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS richten van zodra de werkgever het ontslag heeft gegeven. Deze vraag wordt verzonden bij aangetekende brief. In ieder geval moet deze vraag aan het OCS gericht worden uiterlijk 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, zo niet vervalt voornoemd recht.

Art. 8 Het OCS biedt bij aangetekende schrijven de outplacementbegeleiding uiterlijk 2 maanden na de vraag van de arbeider aan. Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

- 1 de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
- 2 het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- 3 de naam van het outplacementbureau;
- 4 het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding.

Art. 9 De werknemer beschikt over een termijn van 1 maand om zijn schriftelijke instemming aan het OCS met de aangeboden begeleiding te geven.

Ce droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

### **Durée et contenu de l'aide au reclassement**

Art. 5 Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés à l'article 4, une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

- 1<sup>o</sup> **1<sup>ère</sup> phase** 2 mois à concurrence de 8 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi, accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif.
- 2<sup>o</sup> **2<sup>e</sup> phase** Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant:
  - > 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration du CFN définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Art. 6 Si le travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prendra fin dans tous les cas après échéance de la période de huit mois qui suit le début de l'aide au reclassement initiale.

### **Procédure de demande**

Art. 7 En exécution de l'article 7 § 6 de la convention collective de travail n° 82, le travailleur doit adresser sa demande d'aide au reclassement au CFN dès que l'employeur lui a notifié son licenciement. Cette demande est envoyée par lettre recommandée.

Dans tous les cas, cette demande doit être adressée au CFN au plus tard 2 mois après la résiliation du contrat de travail, sans quoi le droit d'aide au reclassement échoit.

Art. 8 Le CFN notifie par lettre recommandée sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après la demande du travailleur.

L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que tel et comporte les indications suivantes:

- 1 la date du début de l'aide au reclassement;
- 2 le type d'aide au reclassement envisagé: aide individuelle ou en groupe;
- 3 le nom du bureau d'aide au reclassement;
- 4 le programme du travailleur pendant la durée de l'aide au reclassement.

Art. 9 Le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit au CFN son accord quant à l'aide proposée.

- Art. 10 Indien de werknemer niet ingaat op aanbod van het OCS, vervalt het recht op outplacement na herinnering aan de betrokkene.
- Art. 11 De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken werknemer zijn instemming heeft gegeven.
- Art. 12 De werknemer die de outplacementbegeleiding na de eerste begeleidingsperiode, bedoeld bij artikel 4 van deze overeenkomst, wenst voort te zetten, moet zijn verzoek daartoe bij het OCS bij aangetekende brief indienen binnen een termijn van een maand na het verstrijken van de betrokken periode.
- Bij dit verzoek voegt de werknemer een verklaring waaruit blijkt dat hij op dat ogenblik nog geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft.
- De werknemer, die overeenkomstig artikel 5 van deze CAO de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe bij het OCS aangetekend indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking.
- Bij dit verzoek voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

---

#### **Hoofdstuk IV Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggings-termijn van minstens 30 weken**

- Art. 13 Dit recht wordt niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.
- De werknemer die, aan de hand van geneeskundige getuigschriften van zijn behandelende arts, alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, heeft geen recht op outplacementbegeleiding.

#### **Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding**

- Art. 14 Het OCS organiseert voor de werknemers, vermeld onder dit hoofdstuk, een outplacementbegeleiding die volgende fasen en elementen bevat:

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen die elk 20 uren begeleiding omvatten:

- 1<sup>o</sup> **1<sup>ste</sup> fase** 2 maanden met een intensiteit van 20 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun.

- Art. 10 Si le travailleur n'accepte pas l'offre du CFN, il perd le droit d'aide au reclassement et ce après rappel à l'intéressé.
- Art. 11 Le programme d'aide au reclassement ne peut débiter qu'après que le travailleur concerné a donné son accord.
- Art. 12 Le travailleur qui souhaite prolonger l'aide au reclassement au-delà de la première phase d'accompagnement, visées à l'article 4 de cette convention, doit en faire la demande par lettre recommandée au CFN dans un délai d'un mois suivant l'échéance de la période concernée.

Le travailleur joint à cette demande une déclaration stipulant qu'à ce moment, il n'a toujours pas trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur et qu'il n'exerce pas d'activité professionnelle en tant qu'indépendant. Le travailleur qui, conformément à l'article 5 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par lettre recommandée au CFN dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi. Le travailleur joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

---

#### **Chapitre IV Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines**

- Art. 13 Ce droit n'est pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.

Le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel.

#### **Durée et contenu de l'aide au reclassement**

- Art. 14 Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés dans ce chapitre une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases comprenant chacune 20 heures d'accompagnement:

- 1° **1<sup>ère</sup> phase** 2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi, accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif.

- 2<sup>o</sup> **2<sup>de</sup> fase** Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft:
- > 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.
- 3<sup>o</sup> **3<sup>de</sup> fase** Indien de werknemer nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft:
- > 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

De Raad van Bestuur van het OCS bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

- Art. 15
- Wanneer de werknemer, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van acht maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

### **Aanvraagprocedure**

- Art. 16
- De werkgever doet uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.
- Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 4 weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemers aanbiedt, stelt de werknemer de werkgever binnen 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.
- De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.
- De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.
- De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.
- Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

- 2° **2<sup>e</sup> phase** Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant:
- > 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.
- 3° **3<sup>e</sup> phase** Si le travailleur n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant:
- > 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration du CFN définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Art. 15

Si le travailleur, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prendra fin dans tous les cas après échéance de la période de douze mois qui suit le début de l'aide au reclassement initiale.

### **Procédure de demande**

Art. 16

L'employeur fait au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis par écrit au travailleur une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 4 semaines, le travailleur met l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.



**Hoofdstuk V      Regeling van outplacement voor werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte ervan**

- Art. 17      Dit recht wordt niet toegekend aan de werknemer die een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur afsloten met hun werkgever met het oog op de aanpassing van de arbeidsduur in functie van de gewijzigde commerciële overeenkomst met de klant.  
De werknemer die, aan de hand van geneeskundige getuigschriften van zijn behandelende arts, alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, heeft geen recht op outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever de in artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde waarde niet aanrekenen op de opzeggingsvergoeding.
- Art. 18      Voor de werknemers die onder dit hoofdstuk vallen, wordt het recht op outplacement et de modaliteiten ervan geregeld door de bepalingen van hoofdstuk IV.
- Art. 19      De waarde van de outplacementbegeleiding wordt vastgesteld op 1.901 EURO, wat wordt beschouwd als 4 voltijdse werkweken.  
In geval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze waarde geproratiseerd aan de hand van de prestatiebreuk Q/S. Het aantal uren outplacementbegeleiding waar de deeltijdse werknemer recht op heeft blijft echter behouden op 60 uren, behalve indien toekomstige wetgeving een proratisering van de 60 uren outplacementbegeleiding zou voorzien in functie van het arbeidsregime.
- Art. 20      De opzeggingsvergoeding waarop de werknemer recht heeft stemt overeen met hetzij de duur van de opzeggingstermijn van minstens 30 weken hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop de in artikel 19 vermelde waarde wordt toegerekend.

**Aanvraagprocedure**

- Art. 21      De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.  
Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemers aanbiedt, stelt de werknemer de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.  
De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.  
De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.

**Chapitre V Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir**

- Art. 17 Ce droit n'est pas accordé au travailleur qui a conclu un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec son employeur afin d'adapter la durée du travail en fonction du contrat commercial modifié avec le client.
- Le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas imputer la valeur mentionnée à l'article 19 de cette convention collective de travail sur l'indemnité de préavis.
- Art. 18 Pour les travailleurs relevant de ce chapitre, le droit au reclassement professionnel et les modalités s'y rapportant sont réglés par les dispositions du chapitre IV.
- Art. 19 La valeur du reclassement professionnel est fixée à 1.901 EURO, ce qui est considéré comme 4 semaines de travail à temps plein.
- En cas de régime de travail à temps partiel, cette valeur est proratisée en fonction de la fraction de prestation Q/S. Le nombre d'heures de reclassement auquel le travailleur à temps partiel a droit est toutefois maintenu à 60 heures, à moins qu'une législation future prévoit une proratisation des 60 heures de reclassement professionnel en fonction du régime de travail.
- Art. 20 L'indemnité de préavis à laquelle le travailleur a droit correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle la valeur mentionnée à l'article 19 est imputée.

**Procédure de demande**

- Art. 21 L'employeur fait dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin, par écrit au travailleur ayant droit une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.
- Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 15 jours, le travailleur met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines qui suivent l'expiration de ce terme.
- L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

---

## **Hoofdstuk VI    Regeling van outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht**

- Art. 22            De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd omwille van medische overmacht, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze arbeidsovereenkomst.  
Dit recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de werknemer het rustpensioen kan aanvragen.

### **Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding**

- Art. 23            Het OCS organiseert voor de werknemers, vermeld onder dit hoofdstuk, een outplacementbegeleiding die volgende elementen bevat:

de begeleiding duurt 30 uren gedurende een maximumperiode van 3 maanden vanaf de instemming met het aanbod door de werknemer, behalve wanneer hij de werkgever heeft verwittigd dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Dergelijke verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

De outplacementbegeleiding omvat een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat om de werknemer in staat te stellen zelf een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.  
De waarde van de outplacementbegeleiding is vastgesteld op 1.800 EURO.

### **Aanvraagprocedure**

- Art. 24            De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk aan de rechthebbende werknemer een outplacementaanbod georganiseerd door het OCS.  
De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan het OCS te richten.  
Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacementbegeleiding als zodanig.  
De adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na de aanvang van de outplacementbegeleiding, hetzij door het outplacementbureau mits toestemming van de werknemer, hetzij door de werknemer zelf.

Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

---

## **Chapitre VI Régime de reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale**

Art. 22 Le travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail. Ce droit n'est plus accordé à partir du moment où le travailleur peut demander le bénéfice de la pension de retraite.

### **Durée et contenu de l'aide au reclassement**

Art. 23 Le CFN organise à l'attention des travailleurs mentionnés dans ce chapitre, une aide au reclassement recouvrant les éléments suivants:

la durée de l'accompagnement est de 30 heures au cours d'une période d'une durée maximale de 3 mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre par le travailleur, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou développé une activité professionnelle indépendante, et ne souhaite pas entamer ou poursuivre la procédure de reclassement professionnel. Cette notification interrompt la procédure de reclassement professionnel.

L'aide au reclassement comprends un ensemble de services et conseils de guidance adaptés, afin de permettre au travailleur de retrouver lui-même un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

La valeur du reclassement professionnel est fixée à 1.800 EURO.

### **Procédure de demande**

Art. 24 L'employeur fait dans un délai de 15 jours après que le contrat de travail a pris fin, par écrit au travailleur ayant droit, une offre de reclassement professionnel organisé par le CFN.

Le travailleur dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel au CFN.

L'écrit par lequel le travailleur donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

Le médecin-conseil de la mutualité est informé de début et du contenu de la procédure de reclassement professionnel dans les 15 jours suivant le début de la procédure de reclassement professionnel, soit par le bureau de reclassement professionnel, avec l'accord du travailleur, soit par le travailleur lui-même.

In voorkomend geval bespreekt de werknemer de outplacementbegeleiding en de resultaten ervan met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds tijdens het medisch-sociaal onderzoek in het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie.

Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen de 3 maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin de outplacementbegeleiding werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 6 maanden nadat ze werk aangevat.

---

## Hoofdstuk VII Algemene bepalingen

- Art. 25 Met uitsluiting van de outplacementaanvragen voorzien bij hoofdstuk VI van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de werknemer die aan het OCS outplacementbegeleiding vraagt, beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.
- Art. 26 De werknemer dient te goeder trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.  
Het OCS kan de toegang tot elke nieuwe fase van de outplacementbegeleiding van de arbeider weigeren indien hij niet te goeder trouw aan de voorgaande fase heeft meegewerkt.
- Art. 27 Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belope van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.
- Art. 28 De outplacementbegeleiding mag door het OCS aan de werknemer alleen worden aangeboden indien de dienstverlener er zich tegenover het OCS uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.  
De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de arbeider die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

Le cas échéant, le travailleur examine la procédure de reclassement professionnel et ses résultats avec le médecin-conseil de la mutualité durant l'examen médico-social organisé dans le cadre du trajet de réintégration visant la réintégration socioprofessionnelle.

Si le travailleur ayant informé son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les 3 mois de son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, cette procédure reprend au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de 6 mois suivant la date de début de celle-ci.

---

## Chapitre VII Dispositions générales

- Art. 25 À l'exclusion des demandes de reclassement professionnel prévues sous le chapitre VI de cette convention, le travailleur qui demande au CFN une aide au reclassement doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il s'est inscrit au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.
- Art. 26 Le travailleur doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.
- Le CFN peut refuser au travailleur l'accès à toute nouvelle phase du programme d'aide au reclassement s'il n'a pas collaboré de bonne foi à la phase précédente.
- Art. 27 Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.
- Art. 28 Le CFN ne peut proposer au travailleur une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis du CFN à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'ouvrier et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur. Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'ouvrier qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que le travailleur peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

**Hoofdstuk VIII Duur van de overeenkomst**

Art. 29

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2020 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.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en annuleert deze van 6 juni 2018 betreffende het recht op outplacement voor sommige, geregistreerd op 19 juni 2018 onder het nummer 146435/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijke besluit van 2 juni 2019, *B.S.* van 4 juli 2019.

**Chapitre VIII Durée de la convention**

Art. 29

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et est conclue à 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 pour le nettoyage.

Cette convention collective de travail remplace et annule celle du 6 juin 2018 relative droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs, enregistrée le 19 juin 2018 sous le numéro 146435/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 juin 2019, *M.B.* du 4 juillet 2019.



## Fonds 2<sup>de</sup> pensioenpijler

### Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2020

tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 november 2006 en 26 september 2008, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 20 mei 2014 en 6 juni 2018, betreffende de oprichting van het sectoraal pensioenfonds voor de 2<sup>de</sup> pensioenpijler voor de arbeiders van de schoonmaaksector

- geregistreerd op 14 januari 2021 onder het nummer 162707/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 juni 2021, B.S. 10 augustus 2021
- gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2021, geregistreerd op 18 augustus 2021 onder het nummer 166559/CO/121, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 27 oktober 2021, B.S. 6 december 2021

---

**Bijlage II** bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2020, afgesloten binnen het Paritaire Comité voor de schoonmaak, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 november 2006 en de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 september 2008, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 20 mei 2014 en 6 juni 2018, met betrekking tot de oprichting van een sectoraal fonds voor de 2<sup>de</sup> pensioenpijler voor de arbeiders van de schoonmaaksector

### Pensioenreglement

---

Het pensioenreglement bevat de modaliteiten van de pensioentoezegging en maakt integraal deel uit van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 november 2006 en 26 september 2008, deze laatste werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 20 mei 2014, 6 juni 2018 en 3 december 2020.

Het is onderworpen aan alle bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid en diens uitvoeringsbesluiten (hierna WAP genoemd) die rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking hebben op het pensioenreglement, los van het feit of er al dan niet expliciet in het pensioenreglement naar deze bepalingen wordt verwezen.

---

## Fonds 2<sup>e</sup> pilier de pension

### **Convention collective de travail du 3 décembre 2020**

modifiant les conventions collectives de travail du 30 novembre 2006 et du 26 septembre 2008, modifiées dernièrement par les conventions collectives de travail du 20 mai 2014 et du 6 juin 2018, relatives à l'institution d'un fonds sectoriel pour le 2<sup>e</sup> pilier de pension pour les ouvriers du secteur du nettoyage.

- enregistrée le 14 janvier 2021 sous le numéro 162707/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 juin 2021, *M.B.* 10 août 2021
- modifiée par convention collective de travail du 16 juin 2021, enregistrée le 18 août 2021 sous le numéro 166559/CO/121, rendue obligatoire par arrêté royal du 27 octobre 2021, *M.B.* 6 décembre 2021

---

**Annexe II** à la convention collective de travail du 3 décembre 2020, conclue au sein de la Commission Paritaire pour le nettoyage, modifiant la convention collective de travail du 30 novembre 2006 et la convention collective de travail du 26 septembre 2008, modifiées dernièrement par les conventions collectives de travail du 20 mai 2014 et du 6 juin 2018, relatives à l'institution d'un fonds sectoriel pour le 2<sup>e</sup> pilier de pension des ouvriers du secteur du nettoyage

### **Règlement de pension**

---

Le règlement de pension comprend les modalités de l'engagement de pension et fait partie intégrante des conventions collectives de travail du 30 novembre 2006 et du 26 septembre 2008, modifiées dernièrement par les conventions collectives de travail du 20 mai 2014, du 6 juin 2018 et du 3 décembre 2020.

Il est soumis à toutes les dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de ses arrêtés d'exécution (ci-après dénommée LPC) qui concernent directement ou indirectement le règlement de pension, indépendamment du fait que le règlement de pension se réfère ou non, de manière explicite ou non, à ces dispositions.

Voor het deel van de reserves opgebouwd voor 1 juli 2020, is het eveneens onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in Artikel 32, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

Het pensioenreglement zal door de inrichter op eenvoudig verzoek ter beschikking worden gesteld van de aangeslotenen.

---

## Definities en begripsbepalingen

Art. 1 Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

1<sup>o</sup> **Pensioentoezegging**

De toezegging van een aanvullend pensioen, gedaan door de inrichter aan de aangeslotenen en/of hun rechthebbenden in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten van 30 november 2006 en van 26 september 2008, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 20 mei 2014, 6 juni 2018 en van 3 december 2020.

2<sup>o</sup> **Pensioenstelsel**

Een collectieve pensioentoezegging.

3<sup>o</sup> **Inrichter**

Het FBZ «Fonds 2<sup>de</sup> pensioenpijler PC 121».

4<sup>o</sup> **Werkgevers**

De werkgevers die onder het Paritair Comité voor de schoonmaak PC 121 ressorteren.

5<sup>o</sup> **Pensioeninstelling**

AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1 werd aangeduid als pensioeninstelling.

6<sup>o</sup> **Aangeslotene**

De arbeider (M/V) die behoort tot de categorie van personeel waarvoor de inrichter onderhavig pensioenstelsel heeft ingevoerd en die aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en de gewezen werknemer die nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig dit pensioenreglement.

Geniet niet van de pensioentoezegging de gepensioneerde arbeider die een beroepsactiviteit uitoefent. Deze uitzondering is niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die reeds aangesloten waren aan het sectoraal pensioenstelsel op 1 januari 2016, voor de ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

Pour la partie des réserves constituées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020, il est également soumis aux dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 concernant la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées par l'Article 32, premier alinéa, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

L'organisateur mettra le règlement de pension à la disposition des affiliés sur simple demande.

---

## Définitions et concepts

Art. 1 Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par:

1<sup>o</sup> **Engagement de pension**

L'engagement de l'organisateur de constituer une pension complémentaire au profit des affiliés et/ou de leurs ayants-droit en exécution des conventions collectives de travail du 30 novembre 2006 et du 26 septembre 2008, modifiées dernièrement par les conventions collectives de travail des 20 mai 2014, 6 juin 2018, et par celle du 3 décembre 2020.

2<sup>o</sup> **Régime de pension**

Un engagement de pension collectif.

3<sup>o</sup> **Organisateur**

Le FSE «Fonds 2<sup>e</sup> pilier de pension CP 121».

4<sup>o</sup> **Employeurs**

Les employeurs qui relèvent de la Commission Paritaire pour le nettoyage CP 121.

5<sup>o</sup> **Organisme de pension**

AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. du 04.07.1979, M.B. 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1 a été désignée comme organisme de pension.

6<sup>o</sup> **Affilié**

L'ouvrier (H/F) qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré un régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément au présent règlement de pension.

Ne bénéficie pas de l'engagement de pension l'ouvrier pensionné qui exerce une activité professionnelle. Cette exception n'est pas applicable aux ouvriers retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**7<sup>o</sup> Uittreding**

Hetzij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (of arbeidsovereenkomsten, indien de aangeslotene bij meer dan een werkgever tewerkgesteld is die elk ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak PC 121) anders dan door overlijden of pensionering, voor zover de werknemer binnen de vier kwartalen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst(en) geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die eveneens ressorteert onder hetzelfde Paritair Comité;

- > hetzij het einde van de aansluiting omwille van het feit dat de aangeslotene niet langer de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenstelsel vervult, zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering;
- > hetzij het einde van de aansluiting omwille van het feit dat de werkgever, of in geval van de overgang van de arbeidsovereenkomst, de nieuwe werkgever niet langer valt onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst die het pensioenstelsel heeft ingevoerd.

**8<sup>o</sup> Verworven prestaties**

De prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken in overeenstemming met dit pensioenreglement, indien hij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat.

**9<sup>o</sup> Verworven reserves**

De reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft in overeenstemming met dit pensioenreglement.

**10<sup>o</sup> Pensioenleeftijd**

Met de pensioenleeftijd wordt de leeftijd bedoeld vanaf dewelke de aangeslotene van een krachtens een wettelijke sociale zekerheidsregeling vastgesteld rustpensioen geniet. De pensioenleeftijd is op 65 jaar vastgesteld.

De einddatum wordt vastgelegd op de eerste dag van de maand volgend op de pensioenleeftijd van de aangeslotene.

Blijft de aangeslotene in dienst van een werkgever na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn, dan wordt de pensioenleeftijd telkenmale met één jaar verdaagd.

Wanneer de aangeslotene zijn rustpensioen ontvangt vóór de leeftijd van 65 jaar, wordt zijn aanvullend pensioen voortvloeiend uit dit sectoraal pensioenstelsel op dat moment aan hem uitgekeerd.

Voor de arbeiders die toetreden tot het plan na de leeftijd van 65 jaar zonder gepensioneerd te zijn, wordt de pensioenleeftijd vastgesteld op de leeftijd die de aangeslotene zal hebben op de eerste verjaardag volgend op zijn aansluiting. Blijft de aangeslotene in dienst na deze pensioenleeftijd, dan wordt de pensioenleeftijd telkenmale met één jaar verdaagd.

**11<sup>o</sup> Wettelijk samenwonende**

De persoon die samen met zijn of haar samenwonende partner een verklaring heeft afgelegd in overeenstemming met artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.

**7<sup>o</sup> Sortie**

Soit l'expiration du contrat de travail (ou des contrats de travail, au cas où l'affilié est occupé par plusieurs employeurs qui relèvent chacun de la Commission Paritaire pour le nettoyage CP 121) autrement qu'à la suite d'un décès ou de la mise à la retraite, pour autant que le travailleur n'ait pas conclu de nouveau contrat de travail avec un employeur qui ressort de la même Commission Paritaire dans les quatre trimestres suivant l'expiration du ou des contrats de travail;

- > soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par décès ou mise à la retraite;
- > soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert du contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

**8<sup>o</sup> Prestations acquises**

Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre conformément au présent règlement si au moment de sa sortie, il laisse ses réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

**9<sup>o</sup> Réserves acquises**

Les réserves auxquelles un affilié a droit à un moment déterminé conformément au règlement de pension.

**10<sup>o</sup> Âge de retraite**

Par âge de la retraite, on entend l'âge à partir duquel un affilié bénéficie d'une pension de retraite résultant d'un régime légal de sécurité sociale. L'âge de retraite est fixé à 65 ans.

Le terme de l'engagement de pension est fixé au premier jour du mois qui suit l'âge de retraite de l'affilié.

Lorsque l'affilié reste en service auprès d'un employeur après l'âge de 65 ans, sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est chaque fois majoré d'un an.

Lorsque l'affilié bénéficie de sa pension de retraite avant l'âge de 65 ans, sa pension complémentaire résultant du présent régime de pension sectoriel lui sera liquidée à ce moment.

Pour les ouvriers qui sont affiliés au plan après l'âge de 65 ans sans être mis à la retraite, l'âge de retraite est fixé à l'âge qu'aura l'affilié au premier anniversaire suivant son affiliation. Lorsque l'affilié reste en service après cet âge de retraite, l'âge de retraite est chaque fois majoré d'un an.

**11<sup>o</sup> Cohabitant légal**

La personne qui, avec son partenaire cohabitant, a fait une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

**12° Financieringsfonds**

De twee collectieve reserves die in het kader van het sectoraal pensioenstelsel bij de pensioeninstelling worden gevestigd. Deze fondsen worden beheerd door de pensioeninstelling. Hun werking is uiteengezet in artikel 17.

**13° Pensionering**

De effectieve ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider in het stelsel van de werknemers. De pensioeninstelling wordt op de hoogte gebracht van de ingang van het wettelijk rustpensioen van de arbeider door de vzw Sigedis.

**14° Individuele rekening**

De binnen de pensioeninstelling per aangeslotene voorziene rekening waarop de bijdrage per actieve aangeslotene wordt gestort.

**15° WAP**

Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommigen aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Gezien deze pensioentoezegging een integrerend onderdeel uitmaakt van het sectoraal pensioenstelsel, dienen in het pensioenreglement gehanteerde termen die niet zouden opgenomen zijn in de hiervoor vermelde begrippenlijst te worden opgevat in hun betekenis die de WAP hen toekent.

---

**Type van de pensioentoezegging**

Art. 2 De pensioentoezegging bestaat in het storten van vooraf vastgestelde bijdragen. Deze bijdragen zijn exclusief ten laste van de werkgevers.

---

**Aansluitingsvoorwaarden**

Art. 3 Alle arbeiders zowel deeltijds als voltijds tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst (ongeacht de aard van hun arbeidsovereenkomst) door een werkgever die onder het Paritair Comité voor de schoonmaak PC 121 ressorteert, worden verplicht aangesloten bij dit pensioenstelsel. De toetreding gebeurt onmiddellijk ongeacht de leeftijd en zonder geneeskundig onderzoek.

Worden evenwel niet aangesloten bij dit pensioenplan:

- > de personen tewerkgesteld via een overeenkomst van studentenarbeid;
- > de personen tewerkgesteld via een overeenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door hoofdstuk II van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van de werknemers ten behoeve van gebruikers;
- > de personen tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van een speciaal door met steun van de overheid gevoerd opleidings-, arbeidsinspannings-, en omscholingsprogramma.

**12° Fonds de financement**

Les deux réserves collectives constituées auprès de l'organisme de pension dans le cadre du régime de pension sectoriel. Ces fonds sont gérés par l'organisme de pension. Leur fonctionnement est fixé à l'article 17.

**13° Mise à la retraite**

La prise de cours effective de la pension légale de retraite de l'ouvrier dans le régime des salariés. L'organisme de pension est informé de la prise de cours de la pension légale de retraite de l'ouvrier par l'asbl Sigedis.

**14° Compte individuel**

Le compte prévu par affilié au sein de l'organisme de pension, sur lequel est versée la cotisation aussi longtemps que l'affilié est actif.

**15° LPC**

Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaire en matière de sécurité sociale.

Étant donné que le présent engagement de pension fait partie intégrante d'un régime de pension sectoriel, les termes utilisés dans le présent règlement, qui n'ont pas été repris dans la liste ci-dessus, doivent être interprétés tels que prévus par la LPC.

---

**Type d'engagement de pension**

Art. 2 L'engagement de pension porte sur le versement de cotisations déterminées a priori. Les cotisations sont exclusivement à charge des employeurs.

---

**Conditions d'affiliation**

Art. 3 Tous les ouvriers occupés tant à temps plein qu'à temps partiel dans le cadre d'un contrat de travail (quel que soit le type de contrat de travail) établi par un employeur ressortissant de la Commission Paritaire pour le nettoyage CP 121 sont obligatoirement affiliés au présent régime de pension. L'affiliation est immédiate, sans condition d'âge et sans examen médical.

Ne sont toutefois pas affiliés à ce régime:

- > les personnes occupées dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant;
- > les personnes occupées dans le cadre d'une convention de travail intérimaire, telle que réglementée par le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
- > les personnes occupées avec un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial soutenu par les autorités pour la formation, la réactivation et la reconversion.



Worden ook niet aangesloten aan het sectoraal pensioenstelsel, de arbeiders die in dienst treden of blijven bij een werkgever na de ingang van hun wettelijk pensioen. Deze uitzondering is niet van toepassing op de gepensioneerde arbeiders die op 1 januari 2016 reeds aangesloten waren bij het sectoraal pensioenstelsel, voor de verdere ononderbroken duur van hun arbeidsovereenkomst zoals van toepassing op 1 januari 2016.

---

## **Bijdragen**

- Art. 4 Voor alle arbeiders bedoeld in artikel 3 wordt ten laste van de betrokken werkgever elke trimester een individuele bijdrage gestort voor de financiering van een aanvullend pensioen. Deze bijdrage werd bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 2007 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 april 1968 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van de statuten, aanvulling van de artikels 13 en 13 *bis* en invoeging van een artikel 13 *ter*, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 24 juli 2008 en bij collectieve arbeidsovereenkomst van 2 november 2015, en wordt vanaf 1 januari 2008 vastgesteld op 1,32 % (werkingskosten inbegrepen) van het brutoloon en vanaf 1 januari 2014 op 1,52 % (werkingskosten inbegrepen) van het brutoloon berekend aan 108 % en waarop RSZ-inhoudingen worden gedaan. De werkingskosten worden in mindering gebracht bij de storting van de bijdragen op de individuele rekeningen van de aangeslotenen. De aldus gestorte jaarlijkse bijdragen bedragen respectievelijk 1,30 % en 1,50 % van het brutoloon. Maandelijks stort de inrichter aan de pensioeninstelling voorschotten op deze bijdragen. Bij de jaarlijkse regularisatie worden de jaarlijkse bijdragen berekend in overeenstemming met het eerste lid, vermeerderd met een rendement en na aftrek van beheerskosten, op de individuele rekeningen van de aangeslotenen gestort.

---

## **Pensioeninstelling en verandering van pensioeninstelling**

- Art. 5 AXA Belgium, naamloze vennootschap van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 voor de verzekeringsverrichtingen leven en niet-leven (K.B. 04.07.1979, B.S. 14.07.1979) met maatschappelijke zetel gevestigd te 1000 Brussel, Troonplein 1 werd aangeduid als pensioeninstelling. Een verandering van pensioeninstelling en de eventueel hiermee verbonden overdracht van verworven reserves, winstdelingen en financieringsfonds is onderworpen aan de voorwaarden bepaald door artikel 34 tot en met 37 WAP. In voorkomend geval licht de inrichter de aangeslotenen, alsook de FSMA in over de wijziging van pensioeninstelling. Conform artikel 38 WAP kan 10 % van de werkgevers of werknemers vragen dat de Raad voor Aanvullende Pensioenen het stelsel onderzoekt. In geval het rendement ondermaats is, kan de Raad voor Aanvullende Pensioenen aanbevelen om van pensioeninstelling te veranderen of het beheer geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan andere beheerders.

Ne sont également pas affiliés au régime de pension sectoriel, les ouvriers qui entrent ou restent en service auprès d'un employeur après la prise de cours de leur pension légale. Cette exception n'est pas applicable aux ouvriers retraités qui étaient déjà affiliés au régime de pension sectoriel au 1<sup>er</sup> janvier 2016, pour la durée ininterrompue de leur contrat de travail tel qu'il est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

---

### Cotisations

- Art. 4 Pour tous les ouvriers visés à l'article 3, il sera versé trimestriellement à charge des employeurs concernés une cotisation individuelle pour le financement d'une pension complémentaire. Cette cotisation a été définie par convention collective de travail du 11 octobre 2007 modifiant la convention collective de travail du 18 avril 1968 instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant les statuts, complétant les articles 13 et 13 *bis* et insérant un article 13 *ter*, rendue obligatoire par arrêté royal du 24 juillet 2008, et par convention collective de travail du 2 novembre 2015, et est fixée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 à 1,32 % (frais de fonctionnement compris) du salaire brut et à 1,52 % (frais de fonctionnement compris) du salaire brut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, calculé à 108 % et soumis aux retenues ONSS.
- Les frais de fonctionnement seront déduits lors du versement des cotisations sur les comptes individuels des affiliés.
- Les cotisations annuelles ainsi versées s'élèvent respectivement à 1,30 % et à 1,50 % du salaire brut.
- L'organisateur verse mensuellement à l'organisme de pension des avances sur ces cotisations.
- Lors de la régularisation annuelle, les cotisations annuelles calculées conformément au premier alinéa, majorées d'un rendement et déduction faite des frais de gestion, sont versées sur les comptes individuels des affiliés.

---

### Organisme de pension et changement d'organisme de pension

- Art. 5 AXA Belgium, société anonyme d'assurances agréée sous le n° 0039 pour pratiquer les opérations d'assurance vie et non-vie (A.R. 04.07.1979, *M.B.* 14.07.1979), ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Place du Trône 1 a été désignée comme organisme de pension.
- Un changement d'organisme de pension et l'éventuel transfert des réserves acquises, des participations bénéficiaires et du fonds de financement qui y est éventuellement lié est soumis aux conditions précisées aux articles 34 à 37 LPC. En cas de changement d'organisme de pension, l'organisateur en informe les affiliés ainsi que la FSMA.
- Conformément à l'article 38 LPC, 10 % des employeurs ou des travailleurs peuvent demander que le Conseil des Pensions Complémentaires examine l'exécution du régime. En cas de rendement médiocre, le Conseil des Pensions Complémentaires peut recommander de changer d'organisme de pension ou de confier la gestion partiellement ou totalement à d'autres gestionnaires.

---

### Verplichtingen van de inrichter

- Art. 6 De inrichter gaat tegenover alle aangeslotenen de verbintenis aan alles te doen wat voor de goede uitvoering van de CAO bedoeld in art. 1, 1<sup>o</sup> vereist is. Hij zal alle geïnde pensioenbijdragen zo spoedig mogelijk aan de pensioeninstelling doen toekomen. Daarnaast zal hij de pensioeninstelling zo spoedig mogelijk alle noodzakelijke of gewenste informatie verstrekken die zij van werkgevers heeft ontvangen.
- De inrichter deelt aan de aangeslotenen de pensioenfiche mee zoals uitgelegd in artikel 26 § 1.
- Tevens zal hij aan aangeslotenen of hun rechthebbenden, op eenvoudig verzoek, het transparantieverlag als bedoeld in het artikel 23 alsmede de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in het artikel 24 en de jaarrekening en jaarverslag van de pensioeninstelling.

---

### Verplichtingen van de aangeslotene en zijn rechthebbende(n)

- Art. 7 De aangeslotene onderwerpt zich aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 1, 1<sup>o</sup>. Hij machtigt de inrichter de nodige verzekeringen op zijn leven af te sluiten. De aangeslotene machtigt de inrichter, zowel bij het aangaan van de verzekeringscontracten als tijdens de duur daarvan, aan de pensioeninstelling alle inlichtingen te verschaffen die voor het opmaken en voor de uitvoering van het contract vereist zijn.
- Om de uitkering te bekomen van de pensioentoezegging in geval van pensionering of overlijden maakt de aangeslotene of in voorkomend geval zijn rechthebbende(n) aan de inrichter een aanvraagformulier over met alle nodige inlichtingen, samen met de nodige bewijsstukken die nodig zijn om de contractuele verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbende(n) zonder uitstel na te komen.
- De inrichter deelt dit formulier mee aan de aangeslotene of zijn rechthebbende(n).
- Mocht(en) de aangeslotene of zijn rechthebbende(n) een van de opgelegde verplichtingen niet nakomen, en mocht daardoor voor hem (hen) enig verlies van recht ontstaan, dan zal de inrichter in dezelfde mate als de pensioeninstelling ontslagen zijn van zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbende(n) in verband met de bij dit pensioenreglement gereguleerde prestaties.

---

### Verzekerde bedragen

- Art. 8 Het huidig pensioenstelsel heeft, ter aanvulling van een krachtens een wetelijke sociale- zekerheidsregeling vastgesteld rustpensioen, tot doel:
- > een kapitaal of een rente uit te keren aan de aangeslotene indien hij in leven is op het ogenblik van zijn pensionering;
  - > bij overlijden van de aangeslotene vóór zijn pensionering, een kapitaal of een rente uit te keren aan de in dit reglement bepaalde begunstigen.

Om aanspraak te kunnen maken op verworven reserves en prestaties zoals bedoeld door artikel 17 WAP tot 31 december 2018, moet de aangeslotene gedurende minstens 156 RSZ dagen voldaan hebben aan de in artikel 3

---

### Obligations de l'organisateur

Art. 6 L'organisateur s'engage envers les affiliés à accomplir tout ce qui est nécessaire à la bonne exécution de la CCT visée à l'art. 1, 1<sup>o</sup>. Il transmettra dans les meilleurs délais toutes les cotisations encaissées. En outre, il fournira dès que possible à l'organisme de pension toutes les informations nécessaires ou souhaitées qu'il aura reçues des employeurs.

L'organisateur communiquera aux affiliés la fiche de pension telle qu'expliquée à l'article 26 § 1.

Il communiquera également aux affiliés ou à leurs ayants droit, sur simple demande, le rapport de transparence visé à l'article 23 ainsi que la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 24 et les comptes et rapports annuels de l'organisme de pension.

---

### Obligations de l'affilié et de ses ayants-droit

Art. 7 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail visé à l'article 1, 1<sup>o</sup>. Il autorise l'organisateur à conclure les assurances-vie nécessaires. L'affilié autorise l'organisateur, tant à la conclusion du contrat d'assurance que pendant sa durée, à fournir à l'organisme de pension toutes les informations nécessaires à la rédaction du contrat et à son exécution.

Afin d'obtenir le paiement de l'engagement de pension en cas de retraite ou décès, l'affilié ou, le cas échéant, ses ayants-droit, transmettra(ont) à l'organisateur un formulaire de demande comprenant toutes les informations nécessaires ainsi que toutes les attestations qui sont nécessaires pour remplir sans délai ses obligations contractuelles envers l'affilié ou ses ayants-droit.

L'organisateur communiquera ce formulaire de demande à l'affilié ou à ses ayants-droit.

Au cas où l'affilié ou son(ses) ayant(s)-droit ne remplira(en)t pas une des obligations qui lui(leur) sont imposées, et au cas où il en résulterait une quelconque perte de droits, l'organisateur sera exonéré dans la même mesure que l'organisme de pension de ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son(ses) ayant(s)-droit concernant les assurances conclues dans le cadre du présent règlement.

---

### Montants assurés

Art. 8 Le présent régime de pension a pour but de constituer, en complément à une pension de retraite résultant d'un régime légal de sécurité sociale, le versement:

- > d'un capital ou d'une rente à l'affilié s'il est en vie lors de sa mise à la retraite;
- > en cas de décès de l'affilié avant sa mise à la retraite, un capital ou une rente au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans ce règlement.

Pour pouvoir faire valoir des droits sur les réserves et les prestations acquises visées à l'article 17 LPC jusqu'au 31 décembre 2018, l'affilié devait avoir satisfait aux conditions d'affiliation définies à l'article 3 pendant au

omschreven aansluitingsvoorwaarden binnen een periode van tien jaar te rekenen vanaf de datum waarop de betrokkene voor het eerst aan deze aansluitingsvoorwaarden heeft voldaan. Het was hetzelfde voor een aangeslotene die tijdens zijn vorige beroepsloopbaan in de sector aan de vorige voorwaarde niet heeft voldaan, en later terug bij een werkgever tewerkgesteld wordt die onder het PC 121 ressorteert, met dien verstande dat de datum waarop de betrokkene voor het eerst aan deze aansluitingsvoorwaarden heeft voldaan dient verstaan als de datum waarop de arbeider opnieuw tewerkgesteld werd in de sector en terug aan de aansluitingsvoorwaarden voldeed.

Vanaf 1 januari 2019 wordt elke voorwaarde tot verwerving van pensioenrechten als vervuld beschouwd.

Concreet betekent dit het volgende.

- > In geval van aansluiting bij dit sectoraal pensioenstelsel op of na 1 januari 2019, maakt de actieve aangeslotene onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en prestaties, zonder eerst te moeten voldoen aan een verwervingsperiode.
- > De actieve aangeslotene die voor 1 januari 2019 werd aangesloten bij dit sectoraal pensioenstelsel en die op 31 december 2018 de verwervingsperiode van 156 RSZ dagen binnen een periode van tien jaar nog niet bereikte, maakt vanaf 1 januari 2019 aanspraak op verworven reserves en verworven prestaties. Voor de berekening hiervan wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd van voor 1 januari 2019.
- > De gewezen aangeslotene die uittrad uit het stelsel voor 31 december 2018, vooraleer hij de toen geldende verwervingsperiode van 156 RSZ dagen binnen een periode van tien jaar had bereikt en die na 1 januari 2019 herintreedt (door opnieuw tewerkgesteld te worden bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 hierboven), maakt vanaf het moment van zijn herintreding onmiddellijk aanspraak op verworven reserves en prestaties (zonder eerst te moeten voldoen aan enige (resterende) verwervingsperiode). Voor de berekening van deze verworven reserves en prestaties wordt eveneens rekening gehouden met de aansluitingstijd bij het sectoraal pensioenstelsel voor zijn herintreding. Het bedrag van zijn opgebouwde reserves op het ogenblik van uittreding na de eerste periode van aansluiting, wordt dan opnieuw op zijn individuele rekening geplaatst.

De prestaties, zowel bij leven als bij overlijden, worden opgebouwd door middel van een levensverzekering, afgesloten door de inrichter op het leven van de aangeslotene, van het type «uitgesteld kapitaal met tegenverzekering van de reserve», die waarborgt de uitkering van een kapitaal bij leven op de pensioenleeftijd of van een kapitaal gelijk aan de theoretische afkoopwaarde bij overlijden voor de pensioenleeftijd. Het kapitaal kan worden omgezet in een lijfrente volgens de modaliteiten bepaald in artikel 10. In het kader van het beheer in tak 21, is het voorziene kapitaal op de pensioenleeftijd gelijk aan de som van de betaalde bijdragen op de individuele rekeningen verhoogd met gewaarborgde intrestopbrengsten en vermindert met de tariefopslagen voor het beheer. Het voorziene kapitaal bij overlijden is gelijk aan hetzelfde bedrag, zoals bestaande op het ogenblik van vroegtijdig overlijden. Beide bedragen worden desgevallend verhoogd met de winstdeling toegekend door de pensioeninstelling. De winstdeling wordt jaarlijks toegekend in de vorm van een reserveverhoging en is definitief verworven door de aangeslotenen.

moins 156 jours ONSS dans une période de dix années, à compter du premier jour où il satisfait à ces conditions d'affiliation. Il en était de même pour un affilié qui durant sa carrière professionnelle précédente dans le secteur n'avait pas satisfait à la condition reprise ci-dessus, et qui était ultérieurement engagé par un employeur qui relève du CP 121, étant entendu que la date du premier jour où il satisfait à ces conditions d'affiliation est la date à laquelle le travailleur est à nouveau engagé dans le secteur et où il satisfait à nouveau aux conditions d'affiliation.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, chaque condition pour l'acquisition de droits de pension est considérée comme remplie.

Cela signifie concrètement ce qui suit.

- > En cas d'affiliation à ce régime de pension sectoriel au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ou après cette date, l'affilié actif peut immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises, sans devoir d'abord accomplir une période d'acquisition.
- > L'affilié actif qui a été affilié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au présent régime de pension sectoriel et qui n'atteignait pas encore la période d'acquisition de 156 jours ONSS dans une période de dix années au 31 décembre 2018, peut prétendre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 à des réserves et prestations acquises.  
Pour le calcul de ces dernières, la durée d'affiliation avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 est également prise en compte.
- > L'ancien affilié qui est sorti du régime avant le 31 décembre 2018 avant d'avoir atteint la période d'acquisition de 156 jours ONSS dans une période de dix années alors en vigueur et qui réintègre le régime après le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (en étant à nouveau occupé auprès d'un employeur visé à l'article 1 ci-dessus) peut, dès son retour, immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises (sans devoir d'abord accomplir une quelconque période d'acquisition (restante)).  
Pour le calcul de ces réserves et prestations acquises, la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel avant son retour est également prise en compte.  
Le montant de ses réserves constituées au moment de la sortie après la première période d'affiliation est alors à nouveau placé sur son compte individuel.

Les prestations tant en cas de vie qu'en cas de décès sont constituées au moyen d'un contrat d'assurance-vie, conclu par l'organisateur, sur la vie de l'affilié, du type «assurance de capital différé avec contre-assurance de la réserve», qui garantit le versement d'un capital en cas de vie à l'âge de retraite ou d'un capital égal à la valeur de rachat théorique en cas de décès avant l'âge de retraite. Le capital peut être transformé en rente suivant les modalités prévues à l'article 10.

Dans le cadre de la gestion en branche 21, le capital prévu à l'âge de retraite est égal à la somme des cotisations versées sur les comptes individuels, augmentées des intérêts garantis et diminuées des chargements tarifaires pour gestion. Le capital prévu en cas de décès est égal à ce même montant, tel que constitué au moment du décès. Chacun des deux montants est le cas échéant complété par des participations bénéficiaires accordées par l'organisme de pension. La participation bénéficiaire est attribuée annuellement sous la forme d'une augmentation de la réserve et est définitivement acquise à l'affilié.

In het kader van het beheer in tak 23, is het voorziene kapitaal op de pensioenleeftijd gelijk aan de som van de betaalde bijdragen op de individuele rekeningen, verhoogd met het aan de individuele rekeningen toegekende rendement uit de prestaties van het interne investeringsfonds en vermindert met de tariefkosten voor het beheer.

In elk geval mag het op de pensioenleeftijd voorziene kapitaal niet lager zijn dan de som van de op de individuele rekeningen gestorte bijdragen, vermeerderd met de rentevoet van de wettelijke rendementsgarantie bepaald in artikel 24 § 2 WAP, en vermindert met tariefkosten voor het beheer.

Eventuele tekorten die nodig zijn om dit minimumbedrag te bereiken, zijn ten laste van de inrichter, die het kan opnemen uit de financieringsfondsen of uit de vrije reserve die gecreëerd werd in het kader van het beheer in tak 23 (zie artikel 18).

---

### **Uitbetaling van de prestaties**

#### **Art. 9**

Naargelang van het geval bestaat de prestatie uit de uitkering van een kapitaal of een rente, in overeenstemming met de bepalingen van artikel 8. De uitbetalingsmodaliteiten van de kapitalen of renten zijn als volgt:

- 1<sup>o</sup> Indien de aangeslotene in leven is (of was) op het ogenblik van zijn pensionering, deelt de inrichter onverwijld het formulier bedoeld in artikel 7 mee aan de aangeslotene of begunstigden. Dit formulier moet worden teruggestuurd naar de inrichter na invulling en vergezeld van de volgende documenten:
  - > een recto verso kopie van de identiteitskaart (of van een gelijkwaardig document voor de buitenlandse begunstigde);
  - > een kopie van zijn bankkaart;
  - > enkel in geval dit uitdrukkelijk door de pensioeninstelling wordt gevraagd omdat zij nog niet werd geïnformeerd door Sigedis van de pensionering van de aangeslotene: een bewijs afkomstig van de Federale Pensioendienst (FPD) van de pensionering van de aangeslotene;
  - > indien de aangeslotene onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot het opheffen van de onbekwaamheid.
- 2<sup>o</sup> Indien de aangeslotene overlijdt vóór zijn pensionering, wordt de prestatie die voorzien wordt ingeval van overlijden voor de einddatum vereffend als volgt:
  - 1 ten bate van zijn echtgenoot (echtgenote) of wettelijk samenwonende partner op voorwaarde dat de betrokkenen:
    - > niet uit de echt gescheiden zijn;
    - > niet van tafel en bed gescheiden zijn;
    - > niet feitelijk gescheiden zijn;
    - > niet verwickeld zijn in een echtscheidingsprocedure op grond van bepaalde feiten;
    - > zich niet bevinden in de proeftijd die een echtscheiding door onderlinge toestemming voorafgaat.

Dans le cadre de la gestion en branche 23, le capital prévu à l'âge de retraite est égal à la somme des cotisations versées sur les comptes individuels, augmentées du rendement attribué aux comptes individuels provenant de la performance du fonds d'investissement interne et diminuées des charge-ments tarifaires pour gestion.

Dans tous les cas, le capital prévu à l'âge de retraite ne pourra pas être infé-rieur à la somme des cotisations versées sur les comptes individuels, aug-mentées du taux de la garantie de rendement légal prévue à l'article 24 § 2 LPC, et diminuées des chargements tarifaires pour gestion.

L'éventuel complément nécessaire pour atteindre ce montant minimum est à charge de l'organisateur qui pourra le prélever sur les fonds de finance-ment ou sur la réserve libre créée dans le cadre de la gestion de la branche 23 (voir article 18).

---

### Versement des prestations

#### Art. 9

Suivant le cas, la prestation consiste, conformément à l'article 8, dans le paiement d'un capital ou d'une rente.

Les modalités de versement des capitaux ou rentes sont les suivantes:

1<sup>o</sup> Si l'affilié est (ou était) en vie lors de sa mise à la retraite, l'organisa-teur communique sans délai à l'affilié ou aux bénéficiaires le formu-laire visé à l'article 7.

Ce formulaire doit être renvoyé à l'organisateur dûment complété et accompagné des documents suivants:

- > une copie recto verso de la carte d'identité (ou un document équiva-lent pour le bénéficiaire étranger);
  - > une copie de la carte bancaire;
  - > uniquement à la demande expresse de l'organisme de pension qui n'a pas encore été informé par Sigedis de la mise à la retraite de l'affilié: une preuve du Service fédéral des Pensions (SFP) de la mise à la retraite de l'affilié;
  - > si l'affilié est placé sous un régime d'incapacité ou de protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du ou des représentants légaux et un certificat de la ban-que attestant que le compte bénéficiaire a été ouvert au nom de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu' à la levée de l' inca-pacité.
- 2<sup>o</sup> En cas de décès de l'affilié avant sa mise à la retraite, la prestation pré-vue en cas de décès est liquidée comme suit:
- 1 au profit de l'époux(se) ou cohabitant(e) légal(e) à condition que les intéressés:
    - > ne soient pas divorcés;
    - > ne soient pas séparés de corps et de biens;
    - > ne soient pas séparés de fait;
    - > ne soient pas impliqués dans une procédure de divorce sur base de certains faits;
    - > ne se trouvent pas dans la période d'essai qui précède le divorce par consentement mutuel.



- 2 bij ontstentenis, ten bate van (een) andere natuurlijke persoon (personen) die door de aangeslotene door middel van een aange-tekend schrijven kenbaar werd(en) gemaakt aan de inrichter. Het aangetekend schrijven dient zowel voor de pensioeninstelling als voor de aangeslotene als bewijs van de aanduiding. De aangeslotene kan op elk moment deze aanduiding herroepen door middel van een nieuw aangetekend schrijven. Indien de aangeslotene na deze aanduiding zou huwen of hij samen met zijn partner een wettelijk samenlevingscontract zou onderschrijven, en er dus een persoon is zoals beschreven in punt 1 hiervoor, wordt deze aanduiding geacht definitief herroepen te zijn;
- 3 bij ontstentenis, ten bate van zijn kinderen of van hun rechtver-rijgenden, bij plaatsvervulling, voor gelijke delen;
- 4 bij ontstentenis, ten bate van zijn ascendenten, voor gelijke delen;
- 5 bij ontstentenis, ten bate van zijn broers en zusters, voor gelijke delen;
- 6 bij ontstentenis, aan de andere wettelijke erfgenaam(erfgenamen) met uitzondering van de Staat;
- 7 bij ontstentenis, aan het financieringsfonds.

Om de voorziene uitkering in geval van overlijden te betalen, deelt de inrichter onmiddellijk het formulier bedoeld in artikel 7 mee aan de begunstigde(n). Dit formulier moet worden teruggestuurd naar de inrichter na invulling en vergezeld van de volgende documenten:

- > een uittreksel uit de akte van overlijden;
- > een recto verso kopie van de identiteitskaart van de begunstigde(n) (of van een gelijkwaardig document voor de buitenlandse begunstigde);
- > een kopie van zijn bankkaart van de begunstigde(n);
- > indien de prestatie gestort wordt aan een minderjarige of aan een persoon die onder een regime van onbekwaamheid of onder gerechtelijke bescherming is geplaatst, een officieel document waarin de naam, de hoedanigheid en het adres van de wettelijke vertegenwoordiger(s) vermeld staan alsook een attest van de bank dat aangeeft dat de rekening begunstigde geopend is op naam van de minderjarige of de onbekwame en dat deze rekening geblokkeerd is tot de meerderjarigheid of het opheffen van de onbekwaamheid;
- > een attest of een akte van erfopvolging die de hoedanigheden en de rechten van de begunstigten vermeldt, indien deze laatsten niet bij naam zijn aangewezen.

Indien de vereffening van de individuele rekening(en) gebeurt in rente, zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- > om haar verplichting na te komen, kan de pensioeninstelling op elke rentetermijnvervaldag een getuigschrift van leven van de begunstigde van de rente of een gelijkwaardig bewijs vragen;
- > het recht op de bij overlijden verzekerde rente gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene is overleden;
- > de rente-uitkeringen zijn betaalbaar per maandelijkse termijnen achteraf, tot en met de rentetermijnvervaldag die voorafgaat aan het overlijden van de rentegenieter en uiterlijk tot de vastgestelde einddatum wanneer het om tijdelijke renten gaat.

- 2 à défaut, au profit d'une (ou plusieurs) autre(s) personne(s) physique(s) qui ont été désignées par l'affilié par lettre recommandée à l'organisateur. La lettre recommandée vaut preuve de la désignation tant pour l'organisme de pension que pour l'affilié. L'affilié peut renoncer à tout moment à cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée. Si l'affilié qui a effectué une telle désignation venait à se marier ou à souscrire avec son partenaire un contrat légal de cohabitation, et qu'il existe par conséquent une personne comme désignée au point 1 ci-dessus, cette désignation sera considérée comme étant définitivement nulle;
- 3 à défaut, au profit de ses enfants ou, par remplacement, leurs ayants-droit, par parts égales;
- 4 à défaut, au profit de ses ascendants, par parts égales;
- 5 à défaut, au profit de ses frères et sœurs, par parts égales;
- 6 à défaut, aux autres héritiers légaux, à l'exception de l'État;
- 7 à défaut, au fonds de financement.

Afin de payer la prestation prévue en cas de décès, l'organisateur communique sans délai au(x) bénéficiaire(s) le formulaire visé à l'article 7. Ce formulaire doit être renvoyé à l'organisateur dûment complété et accompagné des documents suivants:

- > un extrait de l'acte de décès;
- > une copie recto verso de la carte d'identité du (des) bénéficiaire(s) (ou un document équivalent pour le bénéficiaire étranger);
- > une copie de la carte bancaire du (des) bénéficiaire(s);
- > si la prestation est versée à un mineur ou à une personne placée sous un régime d'incapacité ou de protection judiciaire, un document officiel indiquant le nom, la qualité et l'adresse du (des) représentant(s) légal(aux) ainsi qu'une attestation émanant de la banque indiquant que le compte bénéficiaire est ouvert au nom du mineur ou de l'incapable et que ce compte est bloqué jusqu'à la majorité ou la levée de l'incapacité;
- > un certificat ou un acte d'hérédité indiquant les qualités et les droits des bénéficiaires, lorsqu'ils n'ont pas été nominativement désignés.

Si la liquidation du /des compte(s) individuel(s) s'effectue en rente, les dispositions suivantes sont d'application:

- > pour exécuter son obligation, l'organisme de pension pourra exiger, à chaque échéance des arrérages de rente, un certificat de vie du bénéficiaire de la rente ou une preuve équivalente;
- > le droit à la rente assurée en cas de décès prend effet le premier jour du mois au cours duquel l'affilié est décédé;
- > les arrérages de rente sont payables par fractions mensuelles à terme échu, jusque et y compris l'échéance d'arrérages précédant le décès du rentier et, au plus tard, jusqu'au terme fixé s'il s'agit de rentes temporaires.

- 3° Uitkeringen gebeuren rekening houdend met de wettelijke afhoudingen voor sociale lasten en belastingen.
- 4° De prestaties worden ten vroegste effectief uitgekeerd door de pensioeninstelling vanaf 1 januari 2010 (zonder rendementsverlies voor de begunstigde(n)).
- 5° Indien de aangeslotenen of hun begunstigten of rechthebbenden zich niet spontaan en binnen een redelijke termijn aanmelden zal de inrichter zich van al haar wettelijke verplichtingen tot opzoeking van de aangeslotenen en hun begunstigten of rechthebbenden kwijten. Indien dit onderzoek niet slaagt, worden de bruto prestaties door de pensioeninstelling op een renteloze tussenrekening gestort zolang de vordering van de begunstigten niet is verjaard.

---

### **Omzetting van kapitalen in renten**

#### **Art. 10**

De aangeslotene of, in voorkomend geval, zijn begunstigde(n) of rechthebbende(n) heeft(hebben) het recht om de omvorming te vragen van het uit te keren kapitaal in een rente onder de voorwaarden bepaald in artikel 28 WAP.

De inrichter brengt de aangeslotene of, in voorkomend geval, zijn begunstigde(n) of rechthebbende(n) van dit recht op de hoogte twee maanden vóór de pensionering of binnen de twee weken nadat hij van de vervroegde pensionering of van het overlijden op de hoogte is gebracht.

Opdat de uitkering in rente zou gebeuren, dient (dienen) de aangeslotene of de begunstigde(n) de keuze voor een uitkering in rente aan te duiden op het aangifteformulier. Bij gebreke aan deze schriftelijke aanduiding van keuze gebeurt de uitkering aan de aangeslotene of aan de begunstigde(n) in kapitaal.

In de hypothese dat de omvorming van het kapitaal in rente, een rente oplevert die lager is dan de rente berekend overeenkomstig artikel 19 § 1 KB/WAP, put de pensioeninstelling uit de financieringsfondsen of uit de vrije reserve die is gecreëerd in het kader van het beheer in tak 23 (zie artikel 18) de nodige bijdrage om het tekort aan te zuiveren. Bij gebreke aan voldoende tegoeden in deze fondsen of in de vrije reserve, zal een bijkomende bijdrage van de inrichter gevorderd worden.

De omvorming in rente is evenwel niet mogelijk indien het jaarlijks bedrag van de te betalen rente niet meer bedraagt dan 500,00 EUR. Dit bedrag van 500,00 EUR, zoals bepaald in artikel 28 § 2 WAP, wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

- 3° Les prestations sont diminuées des charges sociales et retenues fiscales.
- 4° Les prestations sont effectivement payées au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 par l'organisme de pension (sans perte de rendement pour le(s) bénéficiaire(s)).
- 5° Si l'affilié ou ses bénéficiaires ou ayants-droit ne se manifestent pas de manière spontanée et dans un délai raisonnable, l'organisateur s'acquittera de toutes ses obligations légales en matière de recherche de l'affilié et/ou de ses bénéficiaires ou ayants-droit.  
Au cas où ces recherches n'aboutiraient pas, les prestations brutes seront placées par l'organisme de pension sur un compte d'attente sans intérêt aussi longtemps que l'action des bénéficiaires n'est pas précrite.

---

### **Conversion de capitaux en rentes**

#### **Art. 10**

L'affilié ou, le cas échéant, son(ses) bénéficiaire(s) ou son(ses) ayant(s)-droit, peut(peuvent) demander la conversion du capital à payer en rente aux conditions précisées à l'article 28 LPC.

L'organisateur informe l'affilié ou le cas échéant, son (ses) bénéficiaire(s) ou son(ses) ayant(s)-droit de ce droit soit deux mois avant la mise à la retraite, soit dans les deux semaines suivant la date à laquelle il a été informé de la pension anticipée ou du décès.

Pour obtenir le versement sous forme de rente, l'affilié ou le(s) bénéficiaire(s) doit (doivent) indiquer qu'il(s) opte(nt) pour le versement sous forme de rente sur le formulaire de déclaration. À défaut d'un tel écrit indiquant le choix, le versement à l'affilié ou au(x) bénéficiaire(s) s'effectuera en capital.

Dans l'hypothèse où la conversion du capital en rente donne lieu à une rente inférieure à celle calculée conformément à l'article 19 § 1 AR/LPC, l'organisme de pension prélèvera sur les fonds de financement ou sur la réserve libre créée dans le cadre de la gestion de la branche 23 (voir article 18) la cotisation nécessaire pour couvrir le déficit. En l'absence d'avoirs suffisants dans ces fonds ou dans la réserve libre, une cotisation supplémentaire sera réclamée à l'organisateur.

La conversion en rente n'est toutefois pas possible si le montant annuel de la rente à payer ne dépasse pas 500,00 EUR. Comme prévu dans l'article 28 § 2 LPC, ce montant de 500,00 EUR est indexé selon l'indice des prix à la consommation.

### Schatting ontbrekende loongegevens

- Art. 11 Om de berekening en de uitkering van de verschuldigde prestaties te bespoedigen zal de pensioeninstelling de loongegevens die op het ogenblik van de pensionering, de vervroegde betaling van prestaties voor de pensionering of van het overlijden van de aangeslotenen ontbreken ramen op basis van de volgende regel:

$$\begin{aligned} & \text{Loonbedrag betreffende de ontbrekende periode} \\ & = (n / 365) \times \text{het meest recente volledige jaarloon,} \\ & \quad \text{meegedeeld door de inrichter.} \end{aligned}$$

waarbij

$n$  = het aantal dagen tussen het einde van de laatste periode waarvoor loongegevens werden meegedeeld en de datum van het overlijden, de pensionering of de vervroegde betaling van prestaties (gebroken getal afgerond tot 2 decimalen).

De bijdrage die op de individuele rekening moet worden gestort, wordt berekend overeenkomstig artikel 4 en wordt opgenomen voor 1 juli 2020 in het financieringsfonds beheerd in tak 21, en vanaf 1 juli 2020 in het financieringsfonds beheerd in tak 23.

---

### Verworven reserves en prestaties – rechten van de aangeslotene op zijn reserves en wettelijke rendementsgarantie

- Art. 12 De verworven reserves en prestaties worden berekend door de pensioeninstelling uitgaande van de bijdragen die voor rekening van de aangeslotene gestort zijn sinds zijn aansluiting.  
Voor 1 januari 2019 moet de aangeslotene voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 8 alvorens hij aanspraak kan maken op verworven reserves en prestaties.  
Vanaf 1 januari 2019 heeft de aangeslotene onmiddellijke rechten op zijn reserves en verworven prestaties.

- Art. 13 **Rechten van de aangeslotene op zijn reserves**  
De individuele rekening geeft geen recht op voorschotten, noch op inpandgevingen.  
Zolang de aangeslotene in dienst is bij de werkgever, kan hij geen recht op afkoop van zijn verworven reserves uitoefenen.  
De uitgetreden aangeslotene heeft de mogelijkheid om de afkoop van zijn individuele rekeningen te bekomen vanaf het ogenblik dat hij aan de voorwaarden voldoet om zijn, al dan niet vervroegd, rustpensioen van loontrekkende te genieten.  
Hij kan ook de betaling van zijn prestaties krijgen als hij kan profiteren van de overgangsbepalingen van de WAP (voor de aangeslotenen geboren in 1958 en ervoor, vanaf 60 jaar, voor de aangeslotenen geboren in 1959, vanaf 61 jaar, voor de aangeslotenen geboren in 1960, vanaf 62 jaar en voor de aangeslotenen geboren in 1961, vanaf 63 jaar).

**Estimation de données salariales manquantes**

Art. 11 Afin d'accélérer le calcul et le paiement des prestations dues, l'organisme de pension estimera les données salariales pour les périodes manquantes au moment de la mise à la retraite, du paiement anticipé des prestations avant la mise à la retraite ou du décès de la manière suivante:

$$\text{Montant du salaire durant la période manquante} \\ = (n / 365) \times \text{le salaire annuel complet le plus récent,} \\ \text{communiqué par l'organisateur.}$$

avec

n = le nombre de jours entre la fin de la dernière période pour laquelle des données salariales ont été communiquées et la date du décès, de la mise à la retraite ou du paiement anticipé des prestations (nombre fractionné arrondi à 2 décimales).

La cotisation à verser sur le compte individuel est calculée conformément à l'article 4 et sera prélevée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020 du fonds de financement géré en branche 21, et à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020 du fonds de financement géré en branche 23.

---

**Réserves et prestations acquises – droits de l'affilié sur ses réserves et garantie de rendement légale**

Art. 12 Les réserves et les prestations acquises sont calculées par l'organisme de pension, partant des cotisations perçues pour compte de l'affilié dès son affiliation.  
Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'affilié doit avoir satisfait aux conditions définies à l'article 8 pour faire valoir des droits sur les réserves et les prestations acquises.  
À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'affilié a des droits immédiats sur ses réserves et prestations acquises.

Art. 13 **Droits de l'affilié sur ses réserves**  
Les comptes individuels ne donnent droit ni à une avance ni à une mise en gage.  
Tant que l'affilié est en service auprès de l'employeur, il ne peut exercer le droit au rachat de ses réserves acquises.  
L'affilié sorti a la possibilité d'obtenir le rachat de ses comptes individuels à partir du moment où il satisfait aux conditions pour bénéficier de sa pension de retraite de salarié, qu'elle soit anticipée ou non.

Il peut également obtenir le paiement de ses prestations s'il peut bénéficier des dispositions transitoires prévues par la LPC (pour les affiliés nés en 1958 et antérieurement, à partir de 60 ans, pour les affiliés nés en 1959, à partir de 61 ans, pour les affiliés nés en 1960, à partir de 62 ans et pour les affiliés nés en 1961, à partir de 63 ans).

Art. 14

**Wettelijke rendementsgarantie**

De wettelijke rendementsgarantie stemt overeen met het bedrag opgebouwd door de kapitalisatie, tegen de overeenkomstig de door de WAP vastgelegde en door de FSMA gepubliceerde rentevoet(en) (zijnde 1,75 % vanaf 01.01.2016) van de bijdragen die op de individuele rekeningen gestort worden en verminderd met de kosten beperkt tot 5 % van de bijdragen. Evenwel, indien één van de volgende gebeurtenissen plaatsvindt in de eerste vijf jaar van zijn aansluiting (uittreding van de aangeslotene, pensioenering of betaling van de prestaties voor pensioenering, opheffing van onderhavige pensioentoezegging), wordt de hierboven voorziene kapitalisatie van de werkgeversbijdragen vervangen door een indexering, indien deze leidt tot een lager resultaat. De indexering gebeurt op basis van het indexcijfer van de consumptieprijzen van de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen, conform de wet van 2 augustus 1971.

De toegepaste kapitalisatiemethode is de zogenaamde «horizontale» methode.

Volgens deze methode, in geval van wijziging van de rentevoet van de wettelijke rendementsgarantie, is de oude rentevoet van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn voor de wijziging van de rentevoet tot de eerste van de volgende gebeurtenissen:

- > uittreding van de aangeslotene, pensioenering of betaling van de prestaties voor pensioenering, opheffing van de pensioentoezegging, en is de nieuwe rentevoet van toepassing op de bijdragen die verschuldigd zijn vanaf de wijziging ervan tot de eerste van de volgende gebeurtenissen:
  - > uittreding van de aangeslotene,
  - > pensioenering of betaling van de prestaties voor pensioenering,
  - > opheffing van de pensioentoezegging.

De wettelijke rendementsgarantie is ten laste van de inrichter.

De pensioeninstelling ziet toe op de financiering van de wettelijke rendementsgarantie volgens de reglementaire vereisten ter zake.

In geval van wijziging van de reglementering op dit vlak in de toekomst, zal de pensioeninstelling haar werkwijze aanpassen aan deze wijziging zonder dat de huidige bepalingen uitdrukkelijk moeten aangepast worden.

---

**Uittreding – Pensioenering of vervroegde uitkering – Opheffing van het sectoraal pensioenstelsel**

Art. 15 § 1

**Procedure bij uittreding**

Wanneer een aangeslotene de inrichter inlicht over de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst(en) zoals bedoeld in art. 1, 4<sup>o</sup>, of indien de inrichter vaststelt dat een aangeslotene gedurende meer dan vier opeenvolgende kwartalen niet meer voorkomt op de DMFA aangifte, stelt de inrichter de pensioeninstelling hiervan zo spoedig mogelijk in kennis.

De inrichter deelt hem uiterlijk 30 dagen na deze kennisgeving schriftelijk het bedrag van de verworven reserves mede, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP, en rekening houdend met de op dat moment bekende gegevens aangaande brutoloon en aansluitingsperiode van de uittreder, het bedrag van de verworven prestaties met behoud van de overlijdensdekking alsook de hierna opgesomde keuzemogelijkheden waarover de aangeslotene beschikt conform artikel 32 WAP.

Art.14

**Garantie de rendement légale**

La garantie de rendement légale correspond au montant constitué par la capitalisation, au(x) taux établi(s) conformément à la LPC et publié(s) par la FSMA (soit 1,75 % à partir du 01.01.2016) des cotisations qui sont versées sur les comptes individuels et diminuées des coûts limités à 5 % des cotisations.

Toutefois, si l'un des événements suivants se produit au cours des cinq premières années d'affiliation (sortie de l'affilié, mise à la retraite ou versement de prestations avant la mise à la retraite, abrogation du présent engagement de pension), la capitalisation des cotisations patronales est remplacée par une indexation, si cela conduit à un résultat inférieur. L'indexation est basée sur l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions, conformément à la loi du 2 août 1971.

La méthode de capitalisation appliquée est la méthode dite « horizontale ».

Selon cette méthode, en cas de modification du taux de la garantie de rendement légale, l'ancien taux s'applique sur les cotisations dues avant la modification du taux jusqu'au premier des événements suivants:

- > sortie de l'affilié, mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite, abrogation de l'engagement de pension et le nouveau taux s'applique sur les cotisations dues à partir de sa modification jusqu'au premier des événements suivants:
- > sortie de l'affilié,
- > mise à la retraite ou paiement des prestations avant la mise à la retraite,
- > abrogation de l'engagement de pension.

La garantie de rendement légale est à charge de l'organisateur.

L'organisme de pension veille au financement de la garantie de rendement légale en regard des exigences réglementaires y relatives.

En cas de modification future de la réglementation en la matière, l'organisme de pension adaptera sa pratique conformément à cette dernière, sans que les présentes dispositions ne doivent être expressément amendées.

---

**Sortie – Mise à la retraite ou paiement anticipé – Abrogation du régime de pension sectoriel**Art. 15 § 1 **Procédure en cas de sortie**

Au cas où un affilié informe l'organisateur de l'expiration du ou de ses contrat(s) de travail, tel(s) que visé(s) à l'art. 1, 4<sup>o</sup>, ou au cas où l'organisateur constate qu'un affilié ne figure plus durant quatre trimestres consécutifs sur la déclaration DMFA, l'organisateur en informe sans délai l'organisme de pension.

L'organisateur communique dans les 30 jours à l'affilié le montant des réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC, et tenant compte des données disponibles concernant le salaire brut et la période d'affiliation de l'affilié sortant, le montant des prestations acquises, avec maintien de la couverture décès ainsi que les possibilités offertes à l'affilié conformément à l'article 32 LPC.



De aangeslotene dient binnen de 30 dagen de inrichter te informeren voor welke van de volgende mogelijkheden hij opteert:

- 1<sup>o</sup> de verworven reserves desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP overdragen naar de pensioeninstelling van:
  - a ofwel de nieuwe werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die werkgever;
  - b ofwel de nieuwe inrichter van een sectoraal pensioenstelsel waaronder de werkgever ressorteert met wie hij een arbeidsovereenkomst gesloten heeft, zo hij aangesloten wordt bij de pensioentoezegging van die inrichter;
- 2<sup>o</sup> de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP, overdragen naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt volgens de regels vastgesteld door de Koning;
- 3<sup>o</sup> de verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP, bij de pensioeninstelling laten zonder wijziging van de pensioentoezegging, met dit verschil dat er verder geen bijdragen meer worden gestort voor de aangeslotene.

Wanneer het bedrag van de verworven reserves lager is dan of gelijk aan 150,00 EUR blijft dit bedrag van de verworven reserves op de datum van uittreding immers bij de pensioeninstelling, zonder wijziging van de pensioentoezegging.

Dit bedrag van 150,00 EUR wordt geïndexeerd op basis van het indexcijfer van de consumptieprijsen.

Ongeacht de beslissing van de aangeslotene mag op het ogenblik van de uittreding geen enkele vergoeding of verlies van winstdeelneming te zijnen laste worden gelegd, noch van zijn verworven reserves worden afgetrokken.

Wanneer de aangeslotene de voormelde termijn van 30 dagen laat verstrijken, wordt hij verondersteld te hebben gekozen voor de mogelijkheid bedoeld in 3<sup>o</sup>. Na het verstrijken van deze termijn kan de aangeslotene evenwel te allen tijde vragen om zijn reserves over te dragen naar een pensioeninstelling bedoeld in 1<sup>o</sup> of 2<sup>o</sup> hiervoor.

De pensioeninstelling zal ervoor zorgen dat de gemaakte keuze binnen de 30 daaropvolgende dagen gerealiseerd wordt. Indien nodig worden na ontvangst van de definitieve gegevens met betrekking tot het brutoloon en aansluitingsperiode van de aangeslotene de eventuele voorlopige bedragen aan verworven reserves en verworven prestaties aangepast. De over te dragen verworven reserve in geval gekozen wordt voor 1<sup>o</sup> of 2<sup>o</sup> zal geactualiseerd worden tot op de datum van de effectieve overdracht, nadat de ontbrekende salarisgegevens aan de pensioeninstelling zijn gemeld.

- § 2 **Vereffening van de individuele rekening in geval van afkoop of overdracht** Indien de aangeslotene na zijn uittreding de vereffening van zijn individuele rekeningen vraagt omwille van het feit dat hij zijn verworven reserves wenst over te dragen overeenkomstig één van de opties voorzien in artikel 15 § 1 of omdat hij ze wenst af te kopen onder de toegelaten voorwaarden, zal het over te dragen of te vereffenen bedrag overeenstemmen

L'affilié doit informer dans les 30 jours l'organisateur de l'option qu'il a choisie parmi les possibilités suivantes:

- 1<sup>o</sup> transférer les réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC à l'organisme de pension:
  - a soit du nouvel employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur;
  - b soit de l'organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressort l'employeur avec lequel il a conclu un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet organisateur;
- 2<sup>o</sup> transférer les réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC à un organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par le Roi;
- 3<sup>o</sup> laisser les réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension, mais sans qu'il ne soit versé de cotisations ultérieures pour l'affilié.

Lorsque le montant des réserves acquises est inférieur ou égal à 150,00 EUR, le montant des réserves acquises à la date de sortie reste auprès de l'organisme de pension sans modification de l'engagement de pension.

Ce montant de 150,00 EUR est indexé selon l'indice des prix à la consommation.

Quelle que soit la décision de l'affilié, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire ne peut être mise à sa charge, ni déduite de ses réserves acquises au moment de la sortie.

Lorsque l'affilié a laissé expirer le délai de 30 jours visé ci-dessus, il est présumé avoir opté pour la possibilité visée au point 3<sup>o</sup>. Après l'expiration de ce délai, l'affilié peut en tout temps demander le transfert de ses réserves vers un organisme de pension visé aux points 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup>.

L'organisme de pension veillera à exécuter le choix fait dans les trente jours. Après réception des données définitives concernant le salaire brut et la durée d'affiliation, les éventuels montants estimés des réserves acquises et des prestations acquises seront adaptés. Les montants à transférer au cas où il est fait usage de l'option sous 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup> seront actualisés à la date du transfert effectif, après communication des données salariales manquantes à l'organisme de pension.

## § 2 Liquidation du compte individuel en cas de rachat ou de transfert

Si après sa sortie, l'affilié demande la liquidation de ses comptes individuels en raison de son souhait de transférer ses réserves acquises conformément à l'une des options prévues à l'article 15 § 1 ou de les racheter dans les conditions autorisées, le montant à transférer ou à liquider correspondra aux réserves acquises sur les comptes individuels, sans toutefois pou-

met de verworven reserves op de individuele rekeningen, zonder dat het echter lager mag zijn dan de wettelijke rendementsgarantie berekend op de datum van de uittreding. Het eventuele tekort wordt ingehouden:

- > voor de bedragen van de reserves die uitsluitend worden beheerd in tak 21: eerst op het financieringsfonds beheerd in tak 21, bij gebreke, op het financieringsfonds beheerd in tak 23. Ingeval de tegoeden van deze financieringsfondsen niet voldoende zouden zijn, zal een bijkomende bijdrage worden gevorderd door de pensioeninstelling aan de inrichter.
- > Voor de bedragen van de reserves die worden beheerd in tak 23 en eventueel in tak 21: eerst op de eventuele vrije reserve (artikel 18), bij gebreke, op het financieringsfonds beheerd in tak 23. Ingeval de tegoeden van de eventuele vrije reserve en van het financieringsfonds niet voldoende zouden zijn, zal een bijkomende bijdrage worden gevorderd door de pensioeninstelling aan de inrichter.

De over te dragen bedragen en te betalen vereffeningen worden definitief berekend op basis van de gegevens die bij de berekening van de inrichter werden ontvangen.

- § 3 **Vereffening van de individuele rekening in geval van pensionering, vervroegde betaling of in geval van opheffing van het sectoraal pensioenstelsel** Deze verrichting beschreven in § 2 vindt eveneens plaats bij de pensionering van de aangeslotene of bij de betaling van de prestaties als deze voor de pensionering plaatsvindt of in geval van opheffing van het sectoraal pensioenstelsel. Het eventuele tekort wordt ingehouden volgens hetzelfde proces als in § 2.

Ingeval de tegoeden van de eventuele vrije reserve en van de financieringsfondsen niet voldoende zouden zijn, zal een bijkomende bijdrage worden gevorderd door de pensioeninstelling aan de inrichter.

De vereffeningen worden definitief berekend op basis van de gegevens die bij de berekening van de inrichter werden ontvangen.

- § 4 **Overlijden van de aangeslotene**

Indien de aangeslotene overlijdt in de 3 maanden die volgen op zijn uittreding, zonder vooraf aan de inrichter zijn beslissing betreffende het lot van zijn verworven reserves te hebben meegedeeld, zal de pensioeninstelling aan de begunstigen van de aangeslotene een prestatie overlijden storten gelijk aan de opgebouwde reserves op de individuele rekeningen van de aangeslotene op de datum van de uittreding.

De vereffende prestatie wordt definitief berekend op basis van de gegevens die bij de berekening van de inrichter werden ontvangen.

- § 5 **Bijzonder geval waarin de aangeslotene niet langer tot de categorie «Arbeiders» behoort** Indien de aangeslotene niet langer tot de categorie «Arbeiders» behoort zonder dat dit samenvalt met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, wordt de mededeling van de inrichter hierboven bedoeld evenals de keuzemogelijkheden voor de aangeslotene in verband met zijn verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, uitgesteld tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering. De wettelijke rendementsgarantie blijft verder lopen tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan door overlijden of pensionering.

voir être inférieur à la garantie de rendement légale calculée à la date de la sortie. Le déficit éventuel est prélevé :

- > pour les montants des réserves gérés exclusivement en branche 21 : en priorité du fonds de financement géré en branche 21, à défaut du fonds de financement géré en branche 23 et au cas où les avoirs de ces fonds de financement ne seraient pas suffisants, une cotisation complémentaire sera réclamée par l'organisme de pension à l'organisateur.
- > pour les montants des réserves gérés en branche 23 et éventuellement en branche 21 : en priorité de l'éventuelle réserve libre (article 18), à défaut, du fonds de financement géré en branche 23, et au cas où les avoirs de l'éventuelle réserve libre et du fonds de financement ne seraient pas suffisants, une cotisation complémentaire sera réclamée par l'organisme de pension à l'organisateur.

Les montants à transférer et les liquidations à payer sont calculés à titre définitif sur la base des données reçues de l'organisateur au moment du calcul.

### § 3 **Liquidation du compte individuel en cas de mise à la retraite, de paiement anticipé ou en cas d'abrogation du régime de pension sectoriel**

L'opération décrite au § 2 est également effectuée lors de la mise à la retraite de l'affilié ou lors du paiement des prestations si celui-ci intervient avant la mise à la retraite ou en cas d'abrogation du régime de pension sectoriel. Le déficit éventuel est prélevé selon le même processus qu'au § 2.

Au cas où les avoirs de l'éventuelle réserve libre et des fonds de financement ne seraient pas suffisants, une cotisation complémentaire sera réclamée par l'organisme de pension à l'organisateur.

Les liquidations sont calculées à titre définitif sur la base des données reçues de l'organisateur au moment du calcul.

### § 4 **Décès de l'affilié après sa sortie**

Si l'affilié décède dans les 3 mois qui suivent sa sortie, sans avoir informé l'organisateur au préalable de sa décision concernant le sort de ses réserves acquises, l'organisme de pension versera aux bénéficiaires de l'affilié une prestation en cas de décès équivalente aux réserves constituées sur les comptes individuels de l'affilié à la date de sa sortie.

La prestation liquidée est calculée à titre définitif sur la base des données reçues de l'organisateur au moment du calcul.

### § 5 **Cas particulier où l'affilié n'appartient plus à la catégorie «Ouvriers»**

Si l'affilié n'appartient plus à la catégorie «Ouvriers» sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, la notification de l'organisateur visée ci-dessus, ainsi que les options dont dispose l'affilié par rapport à ses réserves acquises, le cas échéant complétées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale sont reportées jusqu'à l'expiration du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

La garantie de rendement légale reste en vigueur jusqu'à la fin du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite.

## **Werking van de financiering van de pensioentoezegging en de stijging van de individuele rekeningen van de aangeslotenen – Rendement betreffende de pensioentoezegging**

Art. 16

### **Algemene bepaling**

Tot 30 juni 2020 wordt deze pensioentoezegging beheerd in tak 21, in individuele kapitalisatie, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in artikel 32, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst.

In het kader van dit beheer, biedt de pensioeninstelling een rendementsgarantie.

Vanaf 1 juli 2020, voor de bijdragen vanaf die datum, wordt deze pensioentoezegging beheerd in tak 23 in een collectief pensioenfonds bestemd voor de inrichter.

In het kader van het beheer in tak23, biedt de pensioeninstelling geen rendementsgarantie.

Art. 17

### **De financieringsfondsen**

De inrichter stort de bijdragen bepaald in artikel 4 in de vorm van voorschotten in afwachting van de regularisatie van de individuele contracten van de aangeslotenen op basis van de definitieve loongegevens in het financieringsfonds waaruit de pensioeninstelling de nodige bedragen put om de individuele rekeningen van de aangeslotenen te spijzen.

§ 1 Er worden twee financieringsfondsen opgericht met het oog op het financieren van de lasten van de inrichter voortvloeiende uit het onderhavig pensioenreglement.

Het eerste fonds beheerd in tak 21 betreft de reserves opgebouwd tot en met 30 juni 2020 en het tweede fonds beheerd in tak 23 betreft de reserves opgebouwd vanaf 1 juli 2020.

De financieringsfondsen worden door de pensioeninstelling als een wiskundige inventarisreserve beheerd.

§ 2 De financieringsfondsen worden gestijfd door:

- > de maandelijks voorschotten op de bijdrage;
- > de voordelen bij overlijden zonder begunstigingstoewijzing;
- > de stortingen van de inrichter bestemd om de tegoeden van het financieringsfonds aan te vullen;
- > het financieel rendement voortvloeiende uit het beheer van het financieringsfonds.

Vanaf augustus 2020 worden deze maandelijks voorschotten met betrekking tot de vanaf 1 juli 2020 verschuldigde bijdragen, na aftrek van beheerskosten, in het financieringsfonds beheerd in tak 23 gestort.

## **Fonctionnement du financement de l'engagement de pension et de l'alimentation des comptes individuels des affiliés – Rendement afférent à l'engagement de pension**

Art. 16

### **Disposition générale**

Jusqu'au 30 juin 2020, le présent engagement de pension est géré en branche 21 en capitalisation individuelle, conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs salariés visés par l'Arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatifs à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> du Code des impôts sur les revenus 1992, occupées en dehors d'un contrat de travail.

Dans le cadre de cette gestion, l'organisme de pension offre une garantie de rendement.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, pour les cotisations à partir de cette date, le présent engagement de pension est géré en branche 23 dans un fonds collectif de retraite dédié à l'organisateur.

Dans le cadre de la gestion en branche 23, l'organisme de pension n'offre pas de garantie de rendement.

Art. 17

### **Les fonds de financement**

En attendant la régularisation des comptes individuels des affiliés sur la base des données salariales définitives, l'organisateur verse les cotisations définies à l'article 4 sous forme d'avances au fonds de financement, sur lequel l'organisme de pension prélève ensuite les montants nécessaires pour alimenter les comptes individuels des affiliés.

§ 1 Deux fonds de financement sont créés dans le but de financer les obligations de l'organisateur découlant du présent règlement de pension.

Le premier fonds géré en branche 21 et relatif aux réserves constituées jusqu'au 30 juin 2020 et le second fonds géré en branche 23 et relatif aux réserves constituées à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Les fonds de financement sont gérés par l'organisme de pension comme une réserve mathématique d'inventaire.

§ 2 Les fonds de financement sont alimentés par :

- > les avances mensuelles de cotisations;
- > les avantages en cas de décès sans attribution bénéficiaire;
- > les versements de l'organisateur destinés à compléter les avoirs du fonds de financement;
- > le rendement financier découlant de la gestion du fonds de financement.

À partir du mois d'août 2020, les avances mensuelles, relatives aux cotisations dues à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, déduction faite des frais de gestion, sont versées dans le fonds de financement géré en branche 23.

- § 3 De financieringsfondsen worden gebruikt voor de volgende doeleinden:
- > de betaling van de bijdragen aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen (voor tak 21) of aan de individuele rekeningen in het collectief pensioenfonds (voor tak 23);
  - > de betaling van de aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen toegewezen bijdragen na toepassing van de bepalingen van artikel 11;
  - > de betaling van de wettelijke rendementsgarantie niet gedekt door de individuele rekeningen;
  - > de betaling van de wettelijke rendementsgarantie niet gedekt door de individuele verworven reserves.

Voor tak 21 wordt eerst het tak 21-financieringsfonds gebruikt. In het geval dat het vermogen van dit financieringsfonds niet voldoende is, zullen deze betalingen uit het financieringsfonds van tak 23 worden gehaald.

Een eventueel negatief saldo van de financieringsfondsen dienen zonder verwijl worden aangezuiverd door de inrichter. In geen geval kunnen de tegoeden van de financieringsfondsen terug aan de inrichter worden gestort.

Art. 18

### **Het collectief pensioenfonds (tak 23)**

In het kader van de uitvoering van de pensioentoezegging in tak 23 wordt een collectieve rekening hierna het «collectief pensioenfonds» genoemd, opgericht met het oog op het financieren, in de mate van het mogelijke, van de verplichtingen van de werkgever.

Dit collectief fonds bestaat uit:

- > individuele rekeningen die aan de aangeslotenen zijn toegewezen;
- > een collectieve reserve, genaamd «vrije reserve».

De vrije reserve is dus een collectieve reserve die deel uitmaakt van het collectief pensioenfonds en een keer per jaar wordt gestijfd door het rendement van het collectief pensioenfonds dat niet is toegewezen aan de individuele rekeningen, bij de hernieuwing.

De individuele rekeningen worden gevoed door de in artikel 4 omschreven bijdragen, door een rendement van het financieel beheer van het tak 23-financieringsfonds en door een deel van het rendement van het financieel beheer van het collectief pensioenfonds. De vrije reserve wordt eenmaal per jaar aangevuld met het saldo van deze opbrengst dat niet aan de individuele rekeningen is toegewezen.

- § 1 Het collectief pensioenfonds wordt gestijfd door:
- > een jaarlijkse dotatie van het financieringsfonds, die overeenkomt met de aan de individuele rekeningen toe te wijzen bijdragen, vermeerderd met het rendement toegekend door de pensioeninstelling aan het financieringsfonds in tak 23;
  - > het resultaat van het rendement toegekend door de pensioeninstelling aan het collectief pensioenfonds.
- § 2 Het collectief pensioenfonds wordt gebruikt voor de volgende doeleinden:
- > de betaling van de pensioenprestaties;

§ 3 Les fonds de financement sont utilisés aux fins suivantes:

- > le versement des cotisations sur les comptes individuels des affiliés (pour la branche 21) ou sur les comptes individuels dans le fonds collectif de retraite (pour la branche 23);
- > le versement des cotisations attribuées aux comptes individuels des affiliés suite à l'application des dispositions de l'article 11;
- > le paiement de la garantie de rendement légale non couverte par les comptes individuels;
- > le paiement de la rente minimale légale non couverte par les réserves acquises individuelles.

Pour la branche 21, c'est d'abord le fonds de financement de la branche 21 qui est utilisé. Au cas où les avoirs de ce fonds de financement ne seraient pas suffisants, ces paiements seront puisés dans le fonds de financement de la branche 23.

Au cas où les fonds de financement présenteraient un solde négatif, celui-ci doit immédiatement être apuré par l'organisateur. En aucun cas, les avoirs des fonds de financement ne peuvent être reversés à l'organisateur.

Art. 18

### **Le fonds collectif de retraite (branche 23)**

Dans le cadre de l'exécution de l'engagement de pension en branche 23, un compte collectif nommé ci-après «fonds collectif de retraite» est créé dans le but de financer, dans la mesure du possible, les obligations de l'organisateur.

Ce fonds collectif est composé:

- > des comptes individuels attribués aux affiliés;
- > d'une réserve collective, appelée «réserve libre».

La réserve libre est donc une réserve collective faisant partie du fonds collectif de retraite et alimentée par le rendement du fonds collectif de retraite non attribué aux comptes individuels, une fois par an, lors du renouvellement.

Les comptes individuels sont alimentés par les cotisations définies à l'article 4, par un rendement provenant de la gestion financière du fonds de financement en branche 23 et par une partie du rendement provenant de la gestion financière du fonds collectif de retraite. La réserve libre est alimentée une fois par an par le solde de ce rendement non attribué aux comptes individuels.

§ 1 Le fonds collectif de retraite est alimenté par:

- > une dotation annuelle provenant du fonds de financement, correspondants aux cotisations à attribuer sur les comptes individuels, majorées d'un rendement attribué par l'organisme de pension au fonds de financement en branche 23;
- > le résultat du rendement attribué par l'organisme de pension au fonds collectif de retraite.

§ 2 Le fonds collectif de retraite est utilisé dans les buts suivants:

- > le paiement des prestations de retraite;



en, voor de vrije reserve in het collectief pensioenfonds:

- > de betaling van de wettelijke rendementsgarantie niet gedekt door de individuele verworven reserves;
- > de betaling van de wettelijke minimumrente niet gedekt door de individuele verworven reserves;
- > in voorkomend geval, de bijkomende financiering ter aanvulling van het bedrag van de op de datum van de uittreding verworven reserves, eventueel verhoogd met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, in geval van een overdracht die door de aangeslotene na zijn uittreding wordt aangevraagd binnen de 30 dagen na de mededeling van de inrichter aan de aangeslotene;
- > in voorkomend geval, de storting van een aanvullend rendement aan de aangeslotenen.

### § 3 De vereffening van de fondsen en van het collectief pensioenfonds

De tegoeden van de fondsen moeten aangewend blijven voor de uitvoering van de pensioentoezegging, behoudens omstandigheden toegelaten door de wettelijke en reglementaire bepalingen.

Deze omstandigheden zijn de volgende:

- > definitieve opheffing van deze pensioentoezegging,
- > verdwijnen van de inrichter zonder overname van de verplichtingen door een derde.

In die veronderstellingen worden de tegoeden van de financieringsfondsen en het collectief pensioenfonds als volgt verdeeld:

- > De verworven reserves in tak 23 voor zowel de actieve als de slapende aangeslotenen, eventueel verhoogd tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, zullen worden overgeboekt naar gereduceerde individuele Werkgeversbijdragen-rekeningen in tak 21, in het algemeen fonds van de verrichtingen Leven («Main Fund»). Deze individuele rekeningen worden uitgegeven in de combinatie «Uitgesteld kapitaal met terugbetaling van het spaartegoed» (UKMS). Zij zullen genieten van de gewaarborgde rentevoet die van kracht is op het moment van de overdracht.
- > Het eventuele saldo van de tegoeden van het collectief pensioenfonds en van het tak 23-financieringsfonds wordt ofwel toegewezen aan de aangeslotenen naar rato van hun verworven reserves van tak 23, eventueel verhoogd met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, ofwel kan het bij collectieve arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk worden toegewezen aan een andere sociale bestemming. Het bedrag van de tegoeden van deze fondsen die aan de aangeslotenen kunnen worden toegewezen of die een andere sociale bestemming zou krijgen, is ten hoogste gelijk aan het bedrag van de tegoeden die de som van de verworven reserves van de betrokken werknemers overschrijdt, eventueel verhoogd met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie.
- > Het eventuele saldo van de tegoeden van het tak 21-financieringsfonds wordt ofwel toegewezen aan de aangeslotenen naar rato van hun verworven reserves van tak 21, eventueel verhoogd met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie, ofwel kan het bij collectieve arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk worden toegewezen aan een andere sociale bestemming.

et, pour la réserve libre dans le fonds collectif de retraite:

- > le paiement de la garantie de rendement légale non couverte par les réserves acquises individuelles;
- > le paiement de la rente minimale légale non couverte par les réserves acquises individuelles;
- > le cas échéant, le financement supplémentaire pour compléter le montant des réserves acquises à la date de la sortie, majoré éventuellement du montant de la garantie de rendement légale, en cas de transfert demandé par l'affilié suite à sa sortie dans les 30 jours qui suivent la communication faite par l'organisateur à l'affilié;
  
- > le cas échéant, le versement d'un rendement complémentaire aux affiliés.

### § 3 **La liquidation des fonds de financement et du fonds collectif de retraite**

Les avoirs des fonds doivent rester affectés à l'exécution de l'engagement de pension, sauf dans les cas prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Ces circonstances sont les suivantes:

- > abrogation définitive de l'engagement de pension,
- > disparition de l'organisateur sans reprise des obligations par un tiers.

Dans ces hypothèses, les avoirs des fonds de financement et du fonds collectif de retraite sont attribués de la manière suivante:

- > Les réserves acquises en branche 23 tant pour les affiliés actifs que pour les affiliés dormants, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale, seront transférées vers des comptes individuels Cotisations patronales réduits en branche 21, dans le fonds général des opérations Vie («Main Fund»). Ces comptes individuels sont émis dans la combinaison d'assurance «Capital différé avec remboursement de l'épargne» (CDAE). Elle bénéficieront du taux technique garanti en vigueur au moment du transfert.
  
- > Le solde éventuel des avoirs du fonds collectif de retraite et du fonds de financement en branche 23 est soit attribué aux affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises dans la branche 23, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale, soit peut être affecté en tout ou en partie à une autre destination sociale par convention collective de travail.  
Le montant des avoirs de ces fonds qui pourrait être attribué aux affiliés ou qui recevrait une autre destination sociale est au plus égal au montant des avoirs qui dépasse la somme des réserves acquises des travailleurs concernés, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale.
  
- > Le solde éventuel des avoirs du fonds de financement en branche 21 est soit attribué aux affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises dans la branche 21, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale, soit peut être affecté en tout ou en partie à une autre destination sociale par convention collective de travail.

Het bedrag van de tegoeden van het tak 21-financieringsfonds die aan de aangeslotenen kunnen worden toegewezen of die een andere sociale bestemming zou krijgen, is ten hoogste gelijk aan het bedrag van de tegoeden die overschrijdt de som van de verworven reserves van de betrokken werknemers, eventueel verhoogd met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie.

---

### **Toewijzing aan het collectief pensioenfonds – Rendement met betrekking tot de pensioentoezegging**

Art. 19

Beheer in tak 23 - Toewijzing aan het collectief pensioenfonds voor de financiering van de individuele rekeningen in tak 23.

Het bedrag van de jaarlijkse pensioendotatie aan het collectief pensioenfonds toe te kennen bij de regularisatie van de individuele rekeningen van de aangeslotenen op basis van de definitieve loongegevens wordt gehaald uit het tak 23-financieringsfonds.

Indien het financieringsfonds onvoldoende is om de individuele rekeningen van de aangesloten te financieren, zal een aanvullende dotatie worden gevraagd aan de inrichter.

De jaarlijkse pensioendotatie komt overeen met de som van de jaarlijkse pensioenbijdragen van alle aangeslotenen, berekend in overeenstemming met artikel 4 en met betrekking tot het jaarlijkse boekjaar waarop de regularisatie betrekking heeft, verminderd met de beheerskosten, en vermeerderd met een rendement uit het financiële beheer van het tak 23-financieringsfonds.

Dit rendement wordt toegekend voor de maanden die gemiddeld verstreken zijn tussen de kwartalen met betrekking tot de verschuldigde bijdragen en de laatste dag van de maand die aan de betaling van de dotatie voorafgaat.

De formule die wordt toegepast voor de rendementscorrectie op de som van de op 1 september van een jaar verschuldigde bijdragen is als volgt:

$$\begin{aligned} & \text{Pensioenbijdrage te betalen op } 01/09/ J + n \\ & = \text{som van de verschuldigde bijdragen voor jaar } J \\ & \quad (\text{na aftrek van beheerskosten}) * (1 + r_j) ^ [11,5/12 + (n - 1)] \end{aligned}$$

met

- $r_j$  = het wettelijk minimumrendement op de begindatum van de correctie.
- $n$  = aantal jaren tussen het jaar  $J$  en het verwerkingsjaar  $J + n$ .

Dit rendement wordt berekend op basis van het rendement dat wordt verkregen door de investeringen in het tak 23-financieringsfonds tijdens het boekjaar waarop de regularisatie van de rekeningen betrekking heeft. Dit laatste komt overeen met de verhouding tussen de opbrengsten van het financieringsfonds en het gemiddelde vermogen van het financieringsfonds in de betreffende periode.

Le montant des avoirs du fonds de financement en branche 21 qui pourrait être attribué aux affiliés ou qui recevrait une autre destination sociale est au plus égal au montant des avoirs qui dépasse la somme des réserves acquises des travailleurs concernés en branche 21, majorées le cas échéant jusqu'au montant de la garantie de rendement légale.

---

### **Dotation au fonds collectif de retraite – Rendement afférent à l'engagement de pension**

Art. 19

Gestion en branche 23 - Dotation à verser dans le fonds collectif de retraite pour alimenter les comptes individuels en branche 23.

Le montant de la dotation retraite annuelle à verser dans le fonds collectif de retraite au moment de la régularisation des comptes individuels des affiliés sur la base des données salariales définitives est puisé dans le fonds de financement en branche 23.

Si le fonds de financement est insuffisant pour alimenter les comptes individuels des affiliés, une dotation complémentaire sera réclamée à l'organisateur.

La dotation retraite annuelle correspond à la somme des cotisations retraite annuelles de tous les affiliés, calculées conformément à l'article 4 et relatives à l'exercice annuel concerné par la régularisation, déduction faite des frais de gestion, et majorées d'un rendement provenant de la gestion financière du fonds de financement en branche 23.

Ce rendement est imputé pour les mois écoulés en moyenne entre les trimestres relatifs aux cotisations dues et le dernier jour du mois précédant le versement de la dotation.

La formule appliquée pour la correction de rendement à la somme des cotisations dues au 1<sup>er</sup> septembre d'une année est la suivante:

$$\begin{aligned} & \text{Cotisation retraite à verser au } 01/09/ J + n \\ & = \text{somme des cotisations dues pour l'année } J \\ & \quad (\text{nettes de frais de gestion}) * (1 + r_j) ^ [ 11,5/12 + (n - 1) ] \end{aligned}$$

avec

$r_j$  = le rendement minimum légal  
à la date de début de la correction.

$n$  = nombre d'année d'écart existant entre l'année  $J$   
et l'année de la régularisation  $J + n$ .

Ce rendement est calculé sur la base du taux de rendement obtenu par les investissements dans le fonds de financement en branche 23 au cours de l'exercice annuel concerné par la régularisation des comptes. Ce dernier correspond au rapport entre les revenus générés par le fonds de financement et l'avoir moyen du fonds de financement pour la période concernée.

Art. 20

**Beheer in tak 23****Verdeling van het rendement van het collectieve pensioenfonds**

Het totale rendement van het collectief pensioenfonds wordt eenmaal per jaar, op het moment van hernieuwing, aan de aangeslotenen en aan de vrije reserve toegewezen volgens de hieronder omschreven regels.

Dit rendement wordt evenredig verdeeld tussen de individuele rekeningen van de aangeslotenen in het collectief pensioenfonds en de vrije reserve, zolang de door het collectief pensioenfonds gegenereerde inkomsten negatief of nul zijn.

Zodra het totale rendement van het collectief pensioenfonds positief is, wordt het herberekend op basis van de individuele rekeningen van de aangeslotenen, buiten de vrije reserve, en als volgt verdeeld:

- > evenredige toewijzing van dit rendement aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen ten belope van de wettelijke rendementsgarantie;
- > indien er een niet-toegewezen inkomstsaldo overblijft, evenredige toewijzing van het saldo, a rato van 80 %, aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen, en van 20 % aan de vrije reserve.

De werkgever bepaalt een maximumniveau voor de vrije reserve, zijnde 2.000.000,00 EUR, die hij wil opbouwen.

Zodra het niveau van deze vrije reserve voor alle aangeslotenen 2.000.000,00 EUR verhoogd met 10 % bereikt, zal het deel van de vrije reserve boven 2.000.000,00 EUR volledig worden toegewezen aan de individuele rekeningen van de aangeslotenen als aanvullend rendement.

Art. 21

**Beheer in tak 23****Rendement toegekend aan de individuele rekeningen in het collectief pensioenfonds (tak 23) bij de vereffening van de individuele rekeningen of op het ogenblik van de uittreding**

Om de uitkering te bepalen die op de datum van vereffening van de individuele rekeningen (bij de pensionering, de vervroegde betaling vóór de pensionering of bij het overlijden) moet worden vereffend, wordt de waarde van de individuele rekening van de aangeslotene, die is vastgelegd op de datum van de laatste trimestriële bijwerking, gekapitaliseerd tegen een vaste rentevoet die overeenstemt met de rentevoet van de wettelijke rendementsgarantie die op dat ogenblik van toepassing is. De rekening wordt dan verhoogd met de eventuele bijdragen die worden toegewezen als gevolg van de toepassing van de bepalingen van artikel 11, of als gevolg van ontbrekende loongegevens die door de inrichter op het moment van de berekening worden doorgegeven.

Indien de datum van vereffening overeenstemt met de eerste dag van een kwartaal is de waarde van de individuele rekening die in aanmerking wordt genomen, die van de bijwerking van het vorige kwartaal.

Om het bedrag te bepalen van de verworven reserves van de aangeslotenen op de datum van zijn uittreding, wordt de waarde van de individuele rekening van de aangeslotene, die is vastgelegd op de datum van de laatste trimestriële bijwerking, gekapitaliseerd tegen een vaste rentevoet die overeenstemt met de rentevoet van de wettelijke rendementsgarantie die op dat ogenblik van toepassing is. De rekening wordt dan verhoogd met de bijdragen gestort op de individuele rekening van de aangeslotene tot de datum van de uittreding (maand van de uittreding inbegrepen). De berekening wordt definitief gemaakt op basis van de gegevens meegedeeld door de inrichter op het moment van de berekening.

Art. 20

**Gestion en branche 23****Répartition du rendement du fonds collectif de retraite**

Le rendement global du fonds collectif de retraite est attribué aux affiliés et à la réserve libre une fois par an, lors du renouvellement, conformément aux règles définies ci-après.

Ce rendement est réparti proportionnellement entre les comptes individuels des affiliés dans le fonds collectif de retraite et la réserve libre et ce, tant que les revenus générés par le fonds collectif de retraite sont négatifs ou nuls.

À partir du moment où le rendement total du fonds collectif de retraite est positif, il est recalculé sur la base des comptes individuels des affiliés, en dehors de la réserve libre, et est réparti comme suit :

- > attribution de ce rendement proportionnellement aux comptes individuels des affiliés à concurrence du taux de la garantie de rendement légale;
- > s'il subsiste un solde de revenus non attribué, répartition du solde, à raison de 80 %, proportionnellement sur les comptes individuels des affiliés et de 20% sur la réserve libre.

L'organisateur détermine un niveau de réserve libre maximal, soit 2.000.000,00 EUR qu'il souhaite constituer.

Dès que le niveau de cette réserve libre atteint le niveau de 2.000 000 EUR majorés de 10%, la partie de la réserve libre supérieure à 2.000.000,00 EUR sera entièrement affectée aux comptes individuels des affiliés en tant que rendement complémentaire.

Art. 21

**Gestion en branche 23****Rendement alloué aux comptes individuels dans le fonds collectif de retraite (branche 23) lors de la liquidation des comptes individuels ou en cas de sortie**

Afin de déterminer la prestation à liquider à la date de liquidation des comptes individuels (que ce soit lors de la mise à la retraite, du paiement anticipé avant la mise à la retraite ou lors du décès), la valeur du compte individuel de l'affilié, arrêtée à la date de la dernière mise à jour trimestrielle, est capitalisée à un taux forfaitaire correspondant au taux de la garantie de rendement légale applicable à ce moment. Le compte est ensuite augmenté des éventuelles cotisations attribuées suite à l'application des dispositions de l'article 11 ou des éventuelles cotisations attribuées suite à la communication des données salariales manquantes transmises par l'organisateur au moment du calcul.

Si la date de liquidation correspond au 1<sup>er</sup> jour d'un trimestre, la valeur du compte individuel prise en considération est celle de la mise à jour du trimestre précédent.

Afin de déterminer le montant des réserves acquises de l'affilié à la date de sa sortie, la valeur du compte individuel de l'affilié, arrêtée à la date de la dernière mise à jour trimestrielle et est capitalisée à un taux forfaitaire correspondant au taux de la garantie de rendement légale applicable à ce moment. Le compte est ensuite augmenté des cotisations versées sur le compte individuel de l'affilié jusqu'à la date de la sortie (mois de la sortie compris). Le calcul est effectué à titre définitif sur la base des données communiquées par l'organisateur au moment du calcul.

Indien de aangeslotene beslist om zijn verworven reserves over te dragen binnen de 30 dagen die volgen op de mededeling die de inrichter hem heeft gestuurd met betrekking tot het bedrag van zijn verworven reserves en de verschillende keuzes die hij heeft, zal het over te dragen bedrag minstens gelijk zijn aan het bedrag dat in die mededeling is vermeld.

Indien de aangeslotene beslist om zijn verworven reserves over te dragen na de termijn van 30 dagen die volgen op de mededeling van de inrichter, zal het over te dragen bedrag overeenstemmen met het maximum tussen het herberekende bedrag van de verworven reserves op het ogenblik van de overdracht en de wettelijke rendementsgarantie meegedeeld bij de uit-treding van de aangeslotene.

Indien de datum van de uittreding overeenstemt met de eerste dag van een kwartaal is de waarde van de individuele rekening die in aanmerking wordt genomen, die van de bijwerking van het vorige kwartaal.

De betaling vindt plaats binnen 30 dagen die volgen op ontvangst van de vraag van de aangeslotene.

---

### **Toezichtcomité, transparantieverlag en verklaring inzake de beleggingsbeginselen**

Art. 22 Indien de pensioeninstelling niet op paritaire wijze wordt beheerd, wordt een toezichtcomité opgericht dat voor de helft is samengesteld uit leden die de werknemers vertegenwoordigen aan wie de onderhavige pensioen-toezegging wordt gedaan, aangeduid overeenkomstig artikel 41, § 2 WAP. Dit toezichtcomité ziet toe op de goede uitvoering van de pensioentoezegging door de pensioeninstelling en wordt jaarlijks in het bezit gesteld van het transparantieverlag bedoeld in artikel 23 en van de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in artikel 24 voor de mededeling ervan aan de inrichter.

Art. 23 Onder de naam «transparantieverlag» zal de pensioeninstelling jaarlijks een verslag opstellen over het door haar gevoerde beheer van de pensioentoezegging en dit – na raadpleging van het toezichtcomité – ter beschikking stellen van de inrichter die het op eenvoudig verzoek meedeelt aan de aangeslotenen.

Het verslag betreft de volgende elementen:

- 1<sup>o</sup> de financieringswijze van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- 2<sup>o</sup> de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieu-aspecten;
- 3<sup>o</sup> het rendement van de beleggingen;
- 4<sup>o</sup> de kostenstructuur;
- 5<sup>o</sup> in voorkomend geval, de winstdeling;
- 6<sup>o</sup> de technische grondslagen voor de tarifiering alsook in welke mate en voor welke duur de technische grondslagen van de tarifiering worden gewaarborgd wanneer de pensioeninstelling een welbepaald resultaat garandeert op de gestorte bijdragen;
- 7<sup>o</sup> de methode toepasselijk op de wettelijke rendementsgarantie;
- 8<sup>o</sup> het huidige niveau van financiering van de wettelijke rendementsgarantie.

Si l'affilié décide de transférer ses réserves acquises dans les 30 jours qui suivent la communication que l'organisateur lui a adressée relativement au montant de ses réserves acquises et aux différents choix qui s'offrent à lui, le montant à transférer sera au minimum le montant indiqué dans ladite communication.

Si l'affilié décide de transférer ses réserves acquises au-delà du délai de 30 jours qui suivent la communication de l'organisateur, le montant à transférer correspondra au maximum entre le montant des réserves acquises recalculé au moment du transfert et la garantie de rendement légale communiquée lors de la sortie de l'affilié.

Si la date de la sortie correspond au 1<sup>er</sup> jour d'un trimestre, la valeur du compte individuel prise en considération est celle de la mise à jour du trimestre précédent.

Le paiement sera effectué dans les 30 jours suivant la réception de la demande de l'affilié.

---

### **Comité de surveillance, rapport de transparence et déclaration relative à la politique de placement**

Art. 22 Si l'organisme de pension n'est pas géré paritairement, il est créé un comité de surveillance qui est composé pour moitié de membres qui représentent le personnel au profit duquel l'engagement de pension a été instauré et qui sont désignés conformément à l'article 41, § 2 LPC.

Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de pension par l'organisme de pension et est annuellement mis en possession du rapport de transparence visée à l'article 23 et de la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 24 avant qu'ils soient communiqués à l'organisateur.

Art. 23 Sous le titre « rapport de transparence », l'organisme de pension rédigera chaque année un rapport sur la gestion de l'engagement de pension, et le mettra – après consultation du comité de surveillance – à la disposition de l'organisateur qui le communiquera sur simple demande aux affiliés.

Ce rapport contient des informations sur les éléments suivants :

- 1° le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles de ce financement;
- 2° la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux;
- 3° le rendement des placements;
- 4° la structure des frais;
- 5° le cas échéant, la participation bénéficiaire;
- 6° lorsque l'organisme de pension garantit sur les cotisations versées un résultat déterminé, les bases techniques de la tarification ainsi que dans quelle mesure et pour quelle durée les bases techniques sont garanties;
- 7° la méthode de calcul applicable à la garantie de rendement légale;
- 8° le niveau actuel de financement de la garantie de rendement légale.



Art. 24 Onder de naam «verklaring inzake de beleggingsbeginselen», stelt de pensioeninstelling een schriftelijke verklaring op met de beginselen van haar beleggingsbeleid. Zij herziet deze verklaring ten minste om de drie jaar en onverwijld na elke belangrijke wijziging van het beleggingsbeleid.

Deze verklaring omvat ten minste de toegepaste wegingsmethoden voor beleggingsrisico's, de risicobeheersprocedures en de strategische spreiding van de activa in het licht van de aard en de duur van de pensioentoezegging.

---

### **Reserves afkomstig uit een vroegere tewerkstelling**

Art. 25 Indien een aangeslotene bij zijn toetreding zijn verworven reserves met betrekking tot een vroegere tewerkstelling, voor zover deze reserves onder het toepassingsgebied van de WAP vallen, wenst over te dragen naar het huidige sectoraal pensioenstelsel zal hij de inrichter hierover inlichten en op diens aanwijzingen deze reserves laten storten aan de pensioeninstelling die ze zal beheren conform de bepalingen van de WAP.

---

### **Jaarlijkse informatie aan de aangeslotenen**

Art. 26 § 1 **De pensioenfiche**

De inrichter zal ten minste één maal per jaar aan de aangeslotenen die niet zijn uitgetreden een pensioenfiche bezorgen op basis van de gegevens verstrekt door de pensioeninstelling, waarop de elementen vermeld worden voorzien door artikel 26, § 1 WAP, en onder meer:

- > het bedrag van de verworven reserves op 1 januari van het betrokken jaar, desgevallend met vermelding van het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie vermeld in artikel 24 WAP;
- > het bedrag van de verworven prestaties voor het tot 30 juni 2020 beheerde deel in tak 21 op 1 januari van het betrokken jaar en de datum waarop deze opeisbaar zijn.

Op eenvoudig verzoek van de aangeslotene deelt de inrichter op basis van de gegevens verstrekt door de pensioeninstelling een historisch overzicht mee van de voormelde gegevens met betrekking tot de periode van aansluiting bij de pensioeninstelling.

§ 2 Op eenvoudig verzoek van de aangeslotene deelt de inrichter mee:

- > het transparantieverslag bedoeld in artikel 23,
- > de verklaring inzake de beleggingsbeginselen bedoeld in artikel 24,
- > de jaarrekening en het jaarverslag van de pensioeninstelling alsook in voorkomend geval, deze die met dit pensioenstelsel overeenstemt.

- Art. 24 Sous le titre de « déclaration relative aux principes fondant la politique de placement », l'organisme de pension élabore une déclaration écrite sur les principes de sa politique de placement. Il la revoit au moins tous les 3 ans et immédiatement après tout changement majeur de la politique de placement.
- Cette déclaration contient, au minimum, les méthodes d'évaluation des risques d'investissement, les techniques de gestion des risques mises en œuvre et la répartition stratégique des actifs eu égard à la nature et à la durée de l'engagement de pension.

---

### **Réserves provenant d'un emploi antérieur**

- Art. 25 Si un affilié entrant souhaite transférer ses réserves acquises concernant un emploi antérieur vers le présent régime de pension sectoriel et pour autant que ces réserves tombent sous le champ d'application de la LPC, il en informe l'organisateur et fera verser, sur les indications de l'organisateur, ces réserves à l'organisme de pension qui les gèrera conformément aux dispositions de la LPC.

---

### **Information annuelle aux affiliés**

- Art. 26 § 1 **La fiche de pension**
- L'organisateur transmettra au moins une fois par an aux affiliés qui ne sont pas sortis une fiche de pension sur base des données transmises par l'organisme de pension comportant les données énoncées à l'article 26, § 1 LPC, et notamment :
- > le montant des réserves acquises au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée, en mentionnant le cas échéant le montant de la garantie de rendement légale visée à l'article 24 LPC ;
  - > le montant des prestations acquises pour la partie gérée jusqu'au 30 juin 2020 en branche 21 au 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée ainsi que la date à laquelle celles-ci sont exigibles.
- L'organisateur communique à l'affilié sur simple demande un aperçu historique des données mentionnées ci-dessus, basé sur les informations fournies par l'organisme de pension et limité à la période d'affiliation auprès de cet organisme.
- § 2 L'organisateur communique sur simple demande aux affiliés :
- > le rapport de transparence visé à l'article 23,
  - > la déclaration relative aux principes fondant la politique de placement visée à l'article 24,
  - > les comptes et rapports annuels de l'organisme de pension ainsi que le cas échéant, ceux correspondant au présent régime de pension.

**Bescherming van de persoonlijke levenssfeer**

- Art. 27 De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe om de Europese Verordening 2016/679 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (AVG) na te leven.
- De inrichter en de pensioeninstelling erkennen en verklaren zich expliciet akkoord over het feit dat ze elk autonoom «Verantwoordelijke voor de verwerking» zijn in de zin van artikel 4.7 van AVG voor wat betreft de verwerking van de persoonsgegevens die hun eigen zijn.
- Zij zullen de persoonsgegevens waarvan zij in kennis gesteld worden in het kader van de huidige overeenkomst slechts mogen verwerken in overeenstemming met het voorwerp van deze overeenkomst.
- De inrichter en de pensioeninstelling verbinden zich ertoe om de gegevens bij te werken, te verbeteren, alsook de onjuiste of overbodige gegevens te verwijderen met uitzondering evenwel van de gegevens die van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid werden ontvangen en die niet mogen worden gewijzigd.
- Zij zullen de gepaste technische en organisatorische maatregelen treffen die nodig zijn voor de bescherming van de persoonsgegevens tegen toeval- lige of ongeoorloofde vernietiging, het toevallig verlies, de wijziging van of de toegang tot, en iedere andere niet toegelaten verwerking van persoonsgegevens.

---

**Aanvang en overgangsbepalingen**

- Art. 28 **Aanvang**  
Dit gewijzigde pensioenreglement (beheer in tak 23) vangt aan op 1 juli 2020 en wordt aangegaan voor onbepaalde duur.
- Art. 29 **Overgangsbepalingen**  
De vereffening van de individuele rekeningen, hetzij door pensionering, vervroegde betaling, overdracht of in geval van overlijden tussen 1 juli 2020 en 31 december 2021, zal plaatsvinden als onderdeel van het beheer van tak 21.
- Tijdens de jaarlijkse bijwerking van september 2021 die betrekking heeft op het overgangsjaar 2020, zullen de jaarlijkse bijdragen als volgt aan de individuele rekeningen worden toegewezen:
- de individuele rekeningen in tak 23 worden gespijsd met 100 % van de jaarlijkse bijdragen berekend overeenkomstig artikel 4, verminderd met de beheerskosten, en verhoogd met het rendement zoals gedefinieerd in artikel 19.
- Positieve correcties vermeld vanaf oktober 2021 en met betrekking tot gegevens over periodes vóór 1 juli 2020, voor zowel actieve als slapende aanslotenen, zullen worden aangebracht in tak 23.

---

**Protection de la vie privée**

Art. 27

L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à respecter le règlement européen 2016/679 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (RGPD).

L'organisateur et l'organisme de pension reconnaissent et marquent expressément accord sur le fait qu'ils sont chacun « Responsable du traitement » autonome au sens de l'article 4.7 du RGPD pour ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel qui leur sont propres. Les données personnelles dont ils auront connaissance dans le cadre de la présente convention ne pourront être utilisées qu'en liaison avec l'objet de cette convention.

L'organisateur et l'organisme de pension s'engagent à mettre à jour les données, à les corriger et à éliminer les données erronées ou superflues, à l'exception toutefois de celles provenant de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, qui ne peuvent être modifiées.

Ils prendront les mesures techniques et organisationnelles adéquates pour la protection des données personnelles contre toute destruction accidentelle ou non admise, leur perte accidentelle, leur modification ou tous accès et manipulations non admises.

---

**Prise d'effet et dispositions transitoires**

Art. 28

**Prise d'effet**

Le présent règlement modifié (gestion en branche 23) prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et est valable pour une durée indéterminée.

Art. 29

**Dispositions transitoire**

Les liquidations des comptes individuels que ce soit par mise à la retraite, suite à un paiement anticipé ou suite à un transfert ou en cas de décès entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2021 s'effectueront dans le cadre de la gestion en branche 21.

Lors du renouvellement de septembre 2021 qui se réfère à l'année transitoire 2020, les cotisations annuelles seront réparties sur les comptes individuels comme suit:

les comptes individuels en branche 23 seront alimentés par 100 % des cotisations annuelles calculées conformément à l'article 4, déduction faite des frais de gestion, et majorées du rendement tel que défini à l'article 19.

Les corrections positives communiquées à partir d'octobre 2021 et se rapportant à des données relatives aux périodes avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020, tant pour des affiliés actifs que pour des affiliés dormants, s'effectueront dans la branche 23.

**Wijziging en opheffing van het pensioenstelsel**

Art. 30

Een wijziging of opheffing van het pensioenstelsel kan in geen geval leiden tot een vermindering van de verworven reserves, desgevallend aangevuld met het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie van artikel 24, § 2 WAP, van de aangesloten en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 8.

Indien bij de opheffing van het pensioenstelsel de bij de pensioeninstelling aanwezige reserves met inbegrip van het saldo van de financieringsfondsen en het collectief pensioenfonds de som van alle verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP, overtreffen, verwerven de aangesloten en, die bij de opheffing van het pensioenreglement voldeden aan de voorwaarden bepaald in artikel 8, een aandeel in het overschot aan aanwezige reserves dat in verhouding staat tot de door hen verworven reserves, desgevallend aangevuld tot het bedrag van de wettelijke rendementsgarantie in toepassing van artikel 24, § 2 WAP.

**Modification et abrogation du régime de pension**

Art. 30

Une modification ou abrogation du régime de pension ne peut en aucun cas entraîner une diminution des réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC, des affiliés qui répondent aux conditions énoncées à l'article 8.

Au cas où, au moment de l'abrogation du régime de pension, les réserves, y compris le solde des fonds de financement et du fonds collectif de retraite, détenues par l'organisme de pension dépassent le montant total des réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC, il sera accordé à chaque affilié qui au moment de l'abrogation répond aux conditions énoncées à l'article 8 une part dans l'excédent, proportionnelle au montant de ses réserves acquises, éventuellement majorées jusqu'au montant de la garantie de rendement légale en application de l'article 24, § 2 LPC.

## Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

### Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023

in uitvoering van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.

Artikel 1 Dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de schoonmaak, KMO en andere.

---

### Hoofdstuk I Koopkracht

Art. 2 De sociale partners stellen vast dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op 0 % voor de periode 2023-2024, werd nageleefd.

Art. 3 De sociale partners stellen vast dat:

- > de resultaten van de schoonmaakbedrijven waren niet goed in 2022;
- > de resultaten voor het jaar 2022 van de meer dan 2.000 schoonmaakondernemingen een heel divers beeld vertonen;
- > dat 13 % van de wekgevers in de schoonmaaksector zelfstandige ondernemers zijn met personeel in dienst en bijgevolg geen jaarrekeningen neerleggen;
- > dat door de verplicht overname van personeel bij wijziging van leverancier van een schoonmaakcontract tal van werknemers die in 2022 tewerkgesteld waren in bedrijf A ondertussen van rechtswege in dienst kwamen bij bedrijf B en dat deze werknemers mogelijks van een winstgevende onderneming naar een verlieslatende, of omgekeerd, werden getransfereerd;
- > dat het aantal uren tewerkstelling in 2022 op sectorniveau een lichte stijging vertoont in verhouding tot de jaren 2020 en 2021;
- > het omwille van voorgaande elementen aangewezen en billijk is een gesolidariseerde oplossing te besluiten.

Art. 4 Aan de werknemers die op 30 juni 2023 in dienst zijn van een schoonmaakonderneming wordt via het Sociaal Fonds voor de schoonmaak wordt een koopkrachtpremie van maximum 250 euro voor een voltijdse prestatie toegekend, pro rata van de prestaties (code 1 DMFA ) gedurende de periode lopende vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

# Protocole de convention collective de travail du 29 novembre 2023

## Protocole de convention collective de travail du 29 novembre 2023

en application de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat.

Article 1<sup>er</sup> Ce protocole de convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, PME et autres.

---

### Chapitre I<sup>er</sup> Pouvoir d'achat

Art. 2 Les partenaires sociaux constatent que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial fixée à 0 % pour période 2023-2024, a été respectée.

Art. 3 Les partenaires sociaux constatent que:

- > les résultats des entreprises de nettoyage n'étaient pas bons en 2022;
- > les résultats de plus de 2.000 entreprises de nettoyage pour l'année 2022 donnent une image très diversifiée;
- > que 13 % des employeurs du secteur du nettoyage sont des entrepreneurs indépendants avec du personnel en services et ne déposent donc pas de comptes annuels;
- > qu'en raison de la reprise obligatoire du personnel lors du changement de prestataire d'un contrat de nettoyage, de nombreux travailleurs qui étaient occupés dans l'entreprise A en 2022 étaient désormais légalement entrés en service de l'entreprise B et qu'il était possible que ces travailleurs aient été transférés d'une entreprise rentable à une entreprise déficitaire, ou inversement;
- > que le nombre d'heures d'occupation en 2022 au niveau sectoriel traduit une légère augmentation par rapport aux années 2020 et 2021;
- > en raison des éléments précédents, il est approprié et équitable de décider d'une solution solidaire.

Art. 4 Aux travailleurs en service d'une entreprise de nettoyage le 30 juin 2023 il sera attribué via le Fonds social pour le Nettoyage, une prime pouvoir d'achat de 250 euros maximum pour des prestations à temps plein, au prorata des prestations (code 1 DMFA) durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022.



## Hoofdstuk II    **Andere maatregelen**

Art. 5

### **CAO Classificatie**

In uitvoering van artikel 2bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende de classificatie en met het oog op het wegwerken van anomalieën en lacunes in de functieclassificatie zullen een aantal functies voor weging worden voorgelegd aan Optimor:

- > *schoonmaken van cleanrooms*
- > *handyman*
- > *schoonmaken in een industriële omgeving*
- > ...

Art. 6

### **Nieuwe CAO Lonen, loontoeslagen en premies**

- 1 Artikel 9 van de nieuwe CAO betreffende de lonen, loontoeslagen en premies wordt aangevuld met volgende bepalingen:

*Deze premie voor opeenvolgende en wisselende ploegen is eveneens van toepassing voor overlappende ploegen, bij wijze van voorbeeld:*

*Week 1*

- > *ploeg A start om 6 uur en eindigt om 14 uur*
- > *ploeg B vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur*

*Week 2*

- > *ploeg B start om 6 uur en eindigt om 14 uur*
- > *ploeg A vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur*

- 2 Hoofdstuk F Tussenkomst in de kosten van de kinderoppas van een ziek kind wordt geschrapt en in de CAO aanvullende voordelen ten laste van het Sociaal fonds wordt een tussenkomst voor kinderopvang ingevoerd.
- 3 In de eerste alinea van artikel 23 van hoofdstuk H Werkkledij worden de woorden «het Koninklijk Besluit van 6 juli 2004» vervangen door «Titel 3 Werkkledij van de Codex over het welzijn op het werk». Vanaf 1 januari 2024 wordt de tussenkomst voor niet onderhoud op 2,3293 € per week, met een maximum van 9,32 € per maand gebracht.
- 4 Ter compensatie van het gebruik van de privésmartphone van de werknemer en de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie, betaalt de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 7 per maand.  
Indien de aanwezigheidsregistratie niet via een applicatie op een smartphone gebeurt, zal deze vergoeding ook verschuldigd zijn bij regelmatig gebruik van de privésmartphone op vraag van de werkgever in het kader van de dienstbetrekking, al dan niet met gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde applicaties.  
Deze vergoeding omvat het gebruik van de privésmartphone en het abonnementspakket bij een operator.  
Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

Art. 7

### **CAO Arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie**

- 1 In de eerste alinea van artikel 23 van hoofdstuk Veiligheid worden de woorden «artikel 4, afdeling 3 van het Koninklijk besluit van 28 mei betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers» vervangen door de woorden «artikel 1.4.-3 van Titel 4 Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers».

## Chapitre II      Autres mesures

Art. 5

### **CCT Classification**

En exécution de l'article 2bis de la de la convention collective de travail du 11 juin 2009 relative à la classification , et en vue d'éliminer des anomalies et des lacunes dans la classification des fonctions, un certain nombre de fonctions seront soumises à Optimor pour pondération:

- > *nettoyage de cleanrooms*
- > *handyman*
- > *nettoyage dans un environnement industriel*
- > ...

Art. 6

### **Nouvelle CCT Salaires, sursalaires et primes**

- 1 L'article 9 de la nouvelle CCT relative aux salaires, sursalaires et primes est complété par les dispositions suivantes:

*Cette prime pour équipes successives et alternatives s'applique également pour des équipes qui se chevauchent, par exemple:*

*Semaine 1*

- > *équipe A commence à 6 heures et termine à 14 heures*
- > *équipe B commence à 12 heures et termine à 18 heures*

*Semaine 2*

- > *équipe B commence à 6 heures et termine à 14 heures*
- > *équipe A commence à 12 heures et termine à 18 heures*

- 2 Le chapitre F Intervention dans le coût de garde d'un enfant malade est supprimé et dans la CCT Avantages complémentaires à charge du Fonds social une intervention pour la garde d'enfants est introduite.
- 3 Dans le premier alinéa de l'article 23 du chapitre H Vêtements de travail les mots «l'Arrêté Royal du 6 juillet 2004» sont remplacés par «le Titre 3 Vêtements de travail du Code au bien-être au travail».
- 4 Pour compenser l'utilisation du smartphone privé de travailleur et de l'espace de données utilisé dans le cadre de l'obligation légale d'enregistrement des présences l'employeur paye une indemnité forfaitaire de € 7 par mois.

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

Cette indemnité comprend l'utilisation du smartphone privé et du forfait d'abonnement à un opérateur.

À partir de 30 jours calendriers d'absence, aucune indemnité n'est due.

Art. 7

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

- 1 Dans le premier alinéa de l'article 23 du chapitre Sécurité les mots «l'article 4, section 3 de l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs» sont remplacés par «l'article 1.4.-3 du Titre 4 Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs du Code au bien-être au travail».

- 2 Artikel 26 en 27 van hoofdstuk «Welzijn» wordt vervangen door volgende bepalingen:

*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 voldoen.*

*De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en Codex – boek I - Titel 2 over de algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid, 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 (de werkbelasting, de flexibiliteit, de snelheden, de uurroosters, ...), de sociale arbeidsrelaties, de combinatie tussen privé- en beroepsleven, het verschil tussen het voorgeschreven en het reële werk, ...*

*De hergunning of wijziging van een onderhoudscontract kan gepaard gaan met bijkomende stressfactoren, zoals een uurvermindering, een verandering in de werkorganisatie, een gebrek aan communicatie na de personeelsovername, ...*

*In deze gevallen zal de syndicale delegatie geïnformeerd worden over de omvang en de aard van de besparing en/of reorganisatie op de werf, en zal hun advies terzake gevraagd worden, teneinde de arbeid aan te passen aan de mens en de rechten van de werknemers te beschermen. Indien er een takenfiche (overzicht van de taken en de frequenties) voorhanden is, wordt deze fiche ook gedeeld met de syndicale delegatie.*

*In uitvoering van de CAO nr. 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten stellen we volgende actiemiddelen voor om stress in de schoonmaakondernemingen collectief te voorkomen en/of te verhelpen:*

- 1 *Een algemene analyse.*
- 2 *Een advies vragen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk na een grondige analyse van de arbeidsposten door de preventieadviseur, eventueel bijgestaan door experts van de externe dienst. Het advies heeft tot doel de arbeid aan te passen aan de mens.*
- 3 *Een actieplan met maatregelen opstellen ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de hulpmiddelen voor zover zij medeoorzaak zijn van stress. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op externe deskundigen en eventueel de preventieadviseur van de klant.*
- 4 *Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, ondertekend door de preventieadviseur, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk en door de preventieadviseur-arbeidsarts.*
- 5 *Bedrijven die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen.*
- 6 *Het Paritair Comité kan een externe bemiddelaar/expert aanduiden om intern tot een oplossing te komen in geval van een geschil. Het resultaat van het onderzoek en de voorgestelde actiemaatregelen zullen aan de voorzitter van het PC 121 worden overgemaakt. Het PC 121 kan indien nodig verdere acties ondernemen.*

- 2 Les articles 26 et 27 du chapitre « Bien-être » sont remplacés par les dispositions suivantes :

*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.*

*La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et Codex – Livre I - Titre 2 concernant les principes généraux relatifs à la politique du bien-être 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.*

*Le stress a plusieurs causes, dont l'organisation du travail (charge de travail, flexibilité, vitesses, horaires,...), les relations sociales de travail, la combinaison de la vie privée et professionnelle, la différence entre le travail prescrit et le travail réel, etc.*

*La réattribution ou modification d'un contrat d'entretien peut s'accompagner de facteurs de stress supplémentaires tels qu'une réduction des heures, un changement de l'organisation du travail, un manque de communication après la reprise du personnel, ...*

*Dans ces cas, la délégation syndicale sera informée de l'ampleur et de la nature des économies et/ou de la réorganisation du site et son avis sera demandé à cet égard, afin d'adapter le travail à l'être humain et de protéger les droits des travailleurs. Si une fiche de tâches (aperçu des tâches et fréquences) est disponible, cette fiche sera également partagée avec la délégation syndicale.*

*En exécution de la CCT n° 72 et de la loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution, nous proposons les moyens d'actions suivants pour prévenir et/ou remédier collectivement au stress dans les entreprises de nettoyage :*

- 1 Une analyse générale.
- 2 Demander un avis au comité de prévention et de protection suite à une analyse approfondie des postes de travail par le conseiller en prévention, éventuellement assisté d'experts du service extérieur. L'avis a comme but d'adapter le travail à l'homme.
- 3 Rédiger un plan d'action avec des mesures afin d'améliorer l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail, les relations interpersonnelles au travail et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. En cas de nécessité, on peut faire appel à des experts externes et éventuellement le conseiller en prévention du client.
- 4 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 conseiller en prévention-médecin du travail.
- 5 Les entreprises qui sont en infraction par rapport à ces dispositions peuvent être appelées devant la commission paritaire pour se justifier.
- 6 La commission paritaire peut désigner un médiateur/expert externe pour trouver une solution interne en cas de litige. Le résultat de l'enquête et les mesures d'action proposées seront transmis au président de la CP 121. La CP 121 peut prendre d'autres mesures si nécessaire.

*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 verlag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.*

*De preventieadviseur wordt aangesteld als een vertrouwenspersoon die verantwoordelijk is voor het bieden van de nodige opvang, hulp en ondersteuning aan slachtoffers van stress.*

*Er kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur-arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten om werknemers die kampen met stresssignalen op te vangen, te helpen en ondersteunen.*

*Ter ondersteuning van de analyse van stressfactoren en het opstellen van actieplannen stelt het PC 121 volgende tools voor:*

### ***De oorzaken van stress in de sector: een handboek voor actie***

- > *Dit handboek bevat een inventaris van de oorzaken van stress en de preventiemaatregelen, evenals een "checklist" van de preventiemaatregelen in 15 rubrieken (pagina's 81 tot 88). Elk lid van het CPBW ontvangt een exemplaar van dit handboek. Elk lid van de syndicale delegatie ontvangt op aanvraag ook een exemplaar van dit handboek.*
- > *Elk jaar evalueert het CPBW, of de opgesomde stressfactoren voorkomen op de werkposten en of de overeenkomstige preventiemaatregelen toegepast worden.*

### ***Opleiding: «Omgaan met de kwaliteitscontrole als stressfactor»***

- > *De werknemer wordt door middel van een opleiding tools en vaardigheden aangeleerd om transparant tot een resultaatcontrole te komen waarbij eigen inbreng en rapportering centraal staan zodat stressfactoren en werkdruk kunnen worden verlaagd. Deze opleiding zal door het opleidingscentrum voor de schoonmaak worden uitgewerkt.*

*De sociale partners vestigen de aandacht op de bevoegdheid van de preventieadviseur, de preventieadviseur-arbeidsarts en het CPBW inzake de naleving van de wetgeving betreffende borstvoeding.*

*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 tot 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 alle 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 geconfronteerd worden met pesterijen op het werk een gepaste psychologische ondersteuning kunnen genieten. Voor deze ondersteuning kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten.*

À défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale. À 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 est désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes de stress l'accueil, l'aide et l'appui requis.

Le conseiller en prévention-médecin du travail ou le conseiller en prévention-aspects psychosociaux peuvent être appelés à accueillir, aider et soutenir les travailleurs aux prises avec des signaux de stress.

Pour soutenir l'analyse des facteurs de stress et l'élaboration de plans d'action, la CP 121 propose les outils suivants :

### **Les sources de stress dans le secteur du nettoyage: un manuel pour l'action**

- > Ce manuel reprend un inventaire des sources de stress et les mesures de prévention, ainsi qu'une « check-list » de mesures de prévention en 15 rubriques (pages 81 à 88). Chaque membre du CPPT reçoit une copie de ce manuel. Chaque membre de la délégation syndicale reçoit également, sur demande, un exemplaire de ce manuel.
- > Chaque année, le CPPT évalue si les facteurs de stress répertoriés surviennent aux postes de travail et si les mesures préventives correspondantes sont appliquées.

### **Formation: «Traiter avec le contrôle qualité comme un facteur de stress»**

- > Grâce à la formation, le travailleur recevra les outils et les compétences nécessaires pour parvenir de manière transparente à un contrôle des résultats où le contrôle personnel et le rapportage sont essentiels afin de réduire les facteurs de stress et la charge de travail. Cette formation sera développée par le centre de formation en nettoyage.

Les partenaires sociaux rappellent la compétence du conseiller en Prévention, le conseiller en prévention-médecin du travail et du CPPT en matière de respect de la législation concernant l'allaitement.

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 concernant le harcèlement moral.

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage prendront dorénavant les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail. Chacun veille également à ce que les travailleurs confrontés au harcèlement au travail puissent bénéficier d'un soutien psychologique approprié. Ce soutien peut être apporté par le conseiller en prévention médecin de travail ou le conseiller en prévention des aspects psychosociaux.

Art. 8

**Mobiliteit**

Mits het afronden van de werkzaamheden omtrent de nieuwe CAO betreffende vergoedingen voor verplaatsingen, wordt in het kader van het woon-werkverkeer voor de verplaatsing bij gebruik van een eigen vermoermiddel, met uitzondering van de verplaatsingen per fiets, de tussenkomst per maand op 95 % gebracht van de prijs van de voor de afstand geldende maandelijkse treinkaart 2<sup>de</sup> klas, gekoppeld aan prijzen van NMBS abonnementen.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de tussenkomst voor verplaatsingen per fiets op 0,27 €/km gebracht.

Vanaf 1 januari 2024, wordt de mobiliteitsvergoeding op 0,1579 €/km gebracht.

Art. 9

**CAO Personeelsovername**

In de alinea 1 van artikel 3 van de CAO van 12 mei 2003 betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract, worden de woorden «waarbij minstens 3 arbeiders betrokken zijn» geschrapt.

Alinéa 2 van hetzelfde artikel 3 wordt geschrapt.

In artikel 6 van dezelfde CAO, wordt de zin «Deze periode wordt echter op 3 maanden gebracht voor de wisseling van onderhoudscontracten waarbij minder dan 3 arbeiders betrokken zijn» geschrapt.

Art. 10

**CAO Voordelen SFSOO**

In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005 betreffende het bedrag en toekennings- en uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het «Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen», algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2006 (*Belgisch staatsblad* van 1 augustus 2006), wordt de lijst van de aanvullende sociale voordelen vervolledigd met:

8° *kinderopvangtoeslag.*

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005 betreffende het bedrag en de uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten last van het Sociaal fonds voor de schoonmaak wordt aangevuld met volgende bepalingen:

*Vanaf het refertejaar 2023-24, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 2024, wordt de zwangerschapsrust gelijkgesteld gedurende maximum 114 dagen per zwangerschapsrust en voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode van de eindejaarspremie.*

Een nieuw hoofdstuk wordt ingevoegd na artikel 41 van dezelfde CAO, geformuleerd als volgt:

*Hoofdstuk IX — Kinderopvangtoeslag*

*Art. 42 — Vanaf 1 januari 2024 hebben de werknemers recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.*

*De toeslag wordt één maal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien.*

*De toeslag wordt de eerste keer betaald in 2025 op basis van de opvangkosten gemaakt in 2024.*

Art. 8

**Mobilité**

Sous réserve que les travaux sur la nouvelle convention collective de travail relative aux indemnités pour déplacements soient terminés, dans le cadres des déplacements domicile-travail par moyens de transport propres, à l'exception des déplacements à vélo, les interventions mensuelles seront portées à 95 % du prix de la carte train mensuelle 2<sup>e</sup> classe applicable à la distance, lié aux prix des abonnements SNCB.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité pour les déplacements à vélo est portée à 0,27 €/km.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité de mobilité est portée à 0,1579 €/km.

Art. 9

**CCT Reprise de personnel**

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 de la CCT du 12 mai 2003 relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien, les mots «pour lesquels au moins 3 ouvriers sont concernés» seront supprimées.

L'alinéa 2 du même article 3 sera supprimé.

Dans l'article 6 de la même CCT, la phrase «Toutefois, cette période est portée à trois mois pour les transferts de contrat d'entretien pour lesquels moins de 3 ouvriers sont concernés» sera supprimée.

Art. 10

**CCT Avantages FSEND**

Dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail du 24 novembre 2005 relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du «Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection», rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2006 (*Moniteur belge* du 1<sup>er</sup> août 2006), la liste des avantages sociaux complémentaires sera complétée par:

8° *complément de garde d'enfants.*

L'article 2 de la convention collective de travail du 24 novembre 2005 relative au montant d'octroi et de liquidation des avantages à charge du Fonds social pour le nettoyage est complété par les dispositions suivantes:

*À partir de l'année de référence 2023-24, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 2024, le repos d'accouchement sera assimilé, pendant maximum 114 jours par repos d'accouchement, et ce pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année.*

Un nouveau chapitre est introduit après l'article 41 de la même CCT, formulé comme suit:

*Chapitre IX — Complément de garde d'enfants*

*Art. 42 — À partir 1<sup>er</sup> janvier 2024, les travailleurs ont droit à une intervention dans les frais de garde d'enfants.*

*Le complément est versé une fois par an sur la base des frais de garde encourus l'année précédente.*

*Le complément est versé une première fois en 2025 sur la base des frais de garde encourus en 2024.*



*Art. 43 — De toeslag wordt betaald voor alle begonnen opvangdagen waarvoor een fiscaal attest kan worden voorgelegd. Het moet gaan om een erkend kinderdagverblijf (Kind en Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou la Communauté germanophone) of een erkende naschoolse opvang.*

*Art. 44 — De toeslag bedraagt 2 € bruto per begonnen opvangdag per kind. Het aantal dagen dat vergoed wordt per kalenderjaar is beperkt tot maximum 150 opvangdagen per kind.*

*Art. 45 — Het recht op bijdrage loopt tot en met het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.*

*Art. 46 — Om in aanmerking te komen voor deze toeslag moet de werknemer die in het jaar waarvoor de aanvraag wordt ingediend, minstens effectieve arbeidsprestaties hebben geleverd voor de schoonmaakonderneming PC 121.*

*Art. 47 — Het recht op tussenkomst verjaart drie jaar na het einde van het jaar waarop deze betrekking heeft.*

Art 11

## **Sluiten van CAO's**

### **SWT – sluiten van CAO's**

Verlengingen SWT

- 1 **60 jaar en 33 jaar beroepsloopbaan en minimum 20 jaar nachtarbeid**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 2 **60 jaar en 35 jaar zwaar werk**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 3 **58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan – medische redenen**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 4 **60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 5 **De sector treedt toe tot de CAO's**  
betreffende de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid (CAO 168 en 169 van de NAR).

### **Landingsbanen – Tijdskrediet**

- > **55 jaar** > vermindering 1/5
- > **55 jaar** > vermindering tot deeltijds

### **Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen**

Verlenging van de CAO.

### **Opleiding en opleidingsplannen**

Afsluiten van een sectorale CAO voor 31.12.2023.

### **Digitalisering**

Opstellen van een sectoraal kaderprotocol.

Art. 43 — *Le complément est accordé pour tous les jours de garde entamés par année calendrier pour lesquels une attestation fiscale peut être produite. Il doit s'agir d'un établissement d'accueil agréé (par Kind & Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou la Communauté germanophone) ou d'un milieu d'accueil extra-scolaire agréé.*

Art. 44 — *Le complément s'élève à 2 € brut par jour de garde entamé par enfant. Le nombre de jours pour lesquels l'intervention est octroyée au cours de l'année civile est limité à 150 jours d'accueil maximum par enfant.*

Art. 45 — *Le droit à l'intervention est valable jusqu'à l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 12 ans.*

Art. 46 — *Pour bénéficier de ce complément, le travailleur doit, au cours de l'année pour laquelle la demande est introduite, avoir eu des prestations de travail effectives dans une entreprise de nettoyage CP 121.*

Art. 47 — *Le délai de prescription de cette intervention est de trois ans suivant la fin de l'année à laquelle celle-ci se réfère.*

Art. 11

## **Conclusion de CCT**

### **RCC – conclusion de CCT**

Prolongations RCC

- 1 **60 ans et 33 ans de passé professionnel et minimum 20 ans travail de nuit**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 2 **60 ans et 35 ans métier lourd**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 3 **58 ans et 35 ans de passé professionnel – raisons médicales**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 4 **60 ans et 40 ans de passé professionnel**  
01.07.2023 - 30.06.2025
- 5 **Le secteur adhère aux CCT**  
relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (CCT 168 et 169 du CNT).

### **Fin de carrière – Crédit temps**

- > **55 ans** > diminution 1/5
- > **55 ans** > diminution à mi-temps

### **Supplément spécial aux indemnités des chômeurs âgées**

Prolongation de la CCT.

### **Formation et plans de formation**

Conclusion d'une CCT sectorielle avant le 31.12.2023.

### **Digitalisation**

Élaboration d'un protocole-cadre sectoriel.

**Hoofdstuk III Algemene bepalingen**

Art. 12

**Specifieke sectoren**

- 1 Omwille van de karakteristieke eigen aan de industriële reiniging (cat 8), bevestigen de sociale partners het behoud van deze specifieke werkgroep.

**Te bespreken:**

- > Substantiële sectorale afspraken over veiligheid, werkdruk en werkbaarheid.
- > Verbetering vergoeding voor verplaatsingstijd.
- > Verhoging permanentiepremie.

- 2 Omwille van de karakteristieke eigen aan de afvalophaling, bevestigen de sociale partners het behoud van deze specifieke werkgroep.

**Te bespreken:**

- > Minimum 2 laders met mogelijkheid tot afwijkende afspraken.
- > Afsprakenverkeersveiligheid en nieuwe functie afvalophaler met bestelwagen.
- > Werklastmeting in functie van nieuwe evoluties in de afvalophaling.

---

**Hoofdstuk IV Slotbepalingen**

Art. 13

De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen bijkomende eisen te stellen gedurende de ganse toepassingsduur van dit protocol. Eventueel geschil omtrent de interpretatie van de tekst van dit protocol zal besproken worden in sociale verzoening in de schoot van het paritair comité.

Art. 14

De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 15

Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

---

### Chapitre III Dispositions générales

Art. 12

**Secteurs spécifiques**

- 1 En raison des caractéristiques propre au nettoyage industriel (cat 8), les partenaires sociaux confirment le maintien de ce groupe de travail spécifique.

**Thèmes à discuter:**

- > Accords sectoriels substantiels sur la sécurité, la charge de travail et la faisabilité du travail.
- > Amélioration de l'indemnité pour temps de déplacement.
- > Augmentation de la prime de permanence.

- 2 En raison des caractéristiques propres à la collecte de déchets, les partenaires sociaux confirment le maintien de ce groupe de travail spécifique.

**Thèmes à discuter:**

- > Minimum 2 chargeurs avec possibilité d'accords alternatifs.
- > Accords sur la sécurité routière et nouveau poste de collecteur de déchets avec camionnette.
- > Mesure de la charge de travail avec prise en considération des nouvelles évolutions dans la récolte de déchets.

---

### Chapitre IV Dispositions finales

Art. 13

Les parties signataires s'engagent à ne pas poser de revendications supplémentaires durant toute la durée d'application du présent protocole. Le litige éventuel quant à l'interprétation du texte de ce protocole sera débattu en conciliation sociale au sein de la commission paritaire.

Art. 14

Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives de travail à conclure.

Art. 15

Le présent protocole entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.



**ABSU**  
**Leden en**  
**Kandidaat**  
**leden**

31.12.2023

**UGBN**  
**Membres et**  
**Candidats**  
**membres**

31.12.2023



## **ABSU Leden**

31 december 2023

## **UGBN Membres**

31 décembre 2023

### **7M sa**

Leonardo Da Vincilaan 9  
1930 Zaventem  
T 02 580 00 17  
info@7ms.be  
www.7m-systems.be

### **APC Group - Bio Net srl**

Rue de Clairvaux 14  
1348 Louvain-la-Neuve  
T 010 45 05 48  
F 010 45 05 43  
info@bionetsprl.com  
www.bionetsprl.com

### **ASBO bvba**

Dilbeekstraat 85  
1082 Brussel  
T 02 428 88 76

### **ASLV Cleaning Company bv**

Smisstraat 13  
3665As  
T 089 65 00 20  
F 089 65 00 19  
aslv@aslv.be  
www.aslv.be

### **Absorb bvba**

Brusselsesteenweg 261  
9050 Ledeborg  
T 09 232 35 00  
F 09 232 00 53  
linda@absorb.be  
www.absorb.be

### **Actif Service sprl**

Chaussée de Vilvorde 80 bte 2  
1120 Bruxelles  
T 02 380 57 06  
F 02 380 94 33  
info@actif-service.be  
www.actif-service.be

**Action Global Services srl**

Z.I. Research Park 30D  
1731 Zellik  
T 02 377.26.15  
F 02 377.36.15  
info@actionglobalservices.be  
www.actionglobalservices.be

**Activa sa**

Rue Carli 13  
1140 Bruxelles  
T 02 215 72 39  
F 02 215 72 86  
angelique.homerin@activagroup.be  
www.activa-belgium.be

**AG Multi-Services sprl**

Rue Colonel Bourg 101  
1030 Bruxelles  
T 02 269 40 69  
ag@agms.be  
www.agms.be

**Alcyon bvba**

Brusselsesteenweg 493  
9090 Melle  
T 09 232 04 32  
F 09 232 04 95  
info@alcyon.be  
www.alcyon.be

**Schoonmaakbedrijf  
All Building Services nv**

Sterlingerstraat 19  
2140 Borgerhout  
T 03 270 06 60  
F 03 270 06 66  
info@abs-schoonmaak.be  
www.abs-schoonmaak.be

**All Works Company nv**

Brusselstraat 182 - 184  
1702 Dilbeek  
T 02 559 00 90  
F 02 559 00 99  
info@awc.be  
www.awc.be

**Alpha Group sa**

Esplanade 1 bte 21  
1020 Bruxelles  
T 02 771 51 17  
F 02 771 05 71  
coordination@alphagroup.be  
www.alphagroup.be

**Ango-Net sprl**

chaussée d'Alseberg 403  
1180 Bruxelles  
T 0485 61 38 97  
claudio.dasilva@ango-net.com  
www.ango-net.com

**Apperthy bvba**

Nieuwe Heidestraat 3  
3740 Bilzen  
T 089 51 15 60  
F 089 51 15 62  
apperthy@skynet.be  
www.apperthy.be

**Aquanet bv**

Poverstraat 240  
1731 Asse  
T 02 476 91 69  
F 02 426 62 67  
info@aquanet-services.be  
www.aquanet-services.be

**Aramark Cleaning sa**

Place du Luxembourg 1  
1420 Braine-l'Alleud  
T 02 663 49 40  
F 02 663 49 60  
info@aramark.be  
www.aramark.be

**Arion Facility Services bvba**

Guido Gezellestraat 134  
3582 Beringen  
T 011 74 03 30  
F 011 74 04 30  
info@arionfacilityservices.be  
www.arionfacilityservices.be



**Aronia nv**

Gustaaf Callierlaan 256  
9000 Gent  
T 09 224 09 01  
F 09 224 09 66  
olivier.govaert@aronia.be  
www.aronia.be

**Asconet sa**

Rue Provinciale 293  
1301 Bierges  
T 0475 79 29 13  
asconet@asconet.be  
www.asconet.be

**Atalian nv**

Internationalelaan 55, gebouw F  
1070 Brussel  
T 02 413 16 70  
F 02 413 16 80  
info@atalianworld.com  
www.atalian.be

**Axyz Chemical Cleaning nv**

Venhof 6  
2110 Wijnegem  
T 03 326 67 47  
info@axyz.be  
www.axyz.be

**BSC Cleaning srl**

Rue Herreweghe 24-26  
1090 Bruxelles  
T 02 410 55 58  
F 02 414 74 41  
info@bsc-cleaning.be  
www.bsc-cleaning.be

**Baticlean sprl**

Rue Docteur Charles Beudin 15  
1080 Bruxelles  
T 02 478 20 05  
F 02 476 25 25  
baticlean@skynet.be

**Bâtiment Haute Technologie sprl**

Rue Jean Volders 1  
4340 Awans  
T 04 228 08 38  
F 04 228 08 38  
bht@skynet.be

**Belgium Building Cleaning bv**

Hermesstraat 20  
1930 Zaventem  
T 02 721 98 94  
F 02 721 53 55  
info@bbcleaning.be  
www.bbcleaning.be

**Belgo Facility Services (BFS) sprl**

Rue de Ransbeek 230  
1120 Bruxelles  
T 02 793 03 23  
info@belgofacilityservices.be  
www.belgofacilityservices.be

**Belux Cleaning Services sprl**

Rue Anatole France 115-121  
1030 Bruxelles  
02 218 24 16  
02 218.82.90  
info@beluxcleaning.be  
www.beluxcleaning.be

**Beyens Cleaning nv**

Markgravelei 43  
2018 Antwerpen  
T 03 238 68 70  
F 03 238 37 21  
carine@beyenscleaning.be  
www.beyenscleaning.be

**Bionerga nv**

Kringloopstraat 1  
3630 Maasmechelen  
T 011 52.08.10  
F 011 52.08.11  
info@bionerga.be  
www.bionerga.be

**BM Multiservices srl**

Esplanade 1 bte 21  
1020 Bruxelles  
T 0488 94 72 69  
F 02 478 40 40  
info@bm-multiservices.be  
www.bm-multiservices.be

**C2 bv**

Kustlaan 72  
8380 Zeebrugge  
T 0468 17 10 22  
c2carolinecleaning@gmail.com  
www.c2carolinecleaning.be

**B-Net sc**

Chaussée de Trélon 20 A  
6460 Chimay  
T 060 41 21 59  
F 060 21 49 08  
info@bnet-nettoyages.be  
www.bnet-nettoyages.be

**CD Net sa**

Rue Konkel 70 bte 7  
1150 Bruxelles  
T 02 731 95 44  
F 02 731 96 59  
cdnet@cdnet.be  
www.cdnet.be

**Bruxelles-Energie srl**

Quai Monnoyer 8  
1000 Bruxelles  
T 02 241 64 90  
F 02 216 07 11  
info@bruxelles-energie.be  
www.bru-energie.be

**Call Clean sprl**

Rue du Champ de l'Église 21 bte 1  
1020 Bruxelles  
T 0484 38 85 86  
call\_clean@hotmail.be

**BSSI srl**

Rue Frédéric Mohrfeld 27 bte 1  
1090 Bruxelles  
T 0475 93 02 09  
F 02 723 70 90  
bachir@bssi.be  
www.bssi.be

**Care bv**

Luchthavenlei 7b bus 2  
2100 Deurne  
T 03 287 06 10  
F 070 233 189  
info@care.be  
www.care.be

**Buchen Industrial Services nv**

Hoogbuul 17  
2250 Olen  
T 014 21 67 04  
F 014 22 02 50  
yves.vannevel@buchen.net  
www.buchen-group.be

**Carion Facility Services bv**

Groteweg 59 bus 3  
9500 Geraardsbergen  
T 054 42 10 69  
katty@domocura.be

**Buchen Industrial Services sa**

Parc Industriel 8  
4400 Ivoz Ramet  
T 04 338.99.99  
F 04 338 24 44  
christian.pironet@buchen.net  
www.buchen-group.be

**Carolomaintenance sprl**

Route de Bavay 56  
7080 Frameries  
T 065 34.76.47  
F 065 33.94.57  
d.leger@dlnet.be  
www.dlnet.be

**Cemepre srl**

Rue de la Menuiserie 19  
1710 Manage  
T 064 55 69 01  
F 064 55 69 02  
sprl.cemepre@skynet.be  
www.cemepre.be

**Cemre sprl**

Avenue Champs de Repos 60  
1140 Bruxelles  
T 02 242 92 01  
F 02 242 16 02  
info@cemre.be  
www.cemre.be

**Clair Office sprl**

Avenue des Nouvelles Technologies 71  
7080 Frameries  
T 065 47 27 47  
contact@clair-office.com  
www.clair-office.com

**Clean Carp bv**

Posthofbrug 10 bus 4  
2600 Antwerpen  
T 03 488 28 69  
F 03 488 26 75  
clean.carp@skynet.be  
www.composil.eu

**Clean Express Poty sa**

Avenue Roi Albert 94  
5300 Andenne  
T 085 84 25 26  
F 085 84 29 60  
clean-express@skynet.be  
www.clean-express.be

**Clean Minds bv**

Slingerweg 4  
3600 Genk  
T 089 62 93 24  
info@cleanminds.be  
www.cleanminds.be

**Clean Power sa**

Axis Parc - Rue Émile Francqui 2  
1435 Mont-Saint-Guibert  
T 010 84 84 10  
F 010 84 84 11  
info@cleanpower.be  
www.cleanpower.be

**Cleandienst nv**

Pathoekeweg 48  
8000 Brugge  
T 050 31 74 81  
F 050 31 25 75  
Lucie@cleandienst.be  
www.cleandienst.be

**Cleaning Masters nv**

Westkaai 11  
2170 Merksem  
T 03 645 01 02  
F 03 645 99 99  
info@multimasters.be  
www.multimasters.be

**Cleaning Professionals bv**

Industriezone Zuid III -  
Industrielaan 4 K23  
9320 Erembodegem  
T 0800 12 161  
F 0800 12 076  
peter@cleaningprofessionals.be  
www.cleaningprofessionals.be

**Clean-Up sa**

Parc Industriel (W-B) 26  
1440 Braine-le-Château  
T 02 384 98 76  
F 02 384 37 27  
www.clean-up.be  
info@clean-up.be

**Comfort Cleaning bvba**

Oudernaardestraat 69  
9870 Zulte  
T 056 70 70 80  
info@comfortcleaning.be  
www.comfortcleaning.be

**Composil Europe sa**

Avenue Fleming 10  
1300 Wavre  
T 010 23 39 20  
F 010 23 39 29  
info@composil.be  
www.composil.eu

**Dataclean nv**

Nijverheidsstraat 72 Unit 33  
2160 Wommelgem  
T 03 360 53 70  
F 03 326 50 15  
info@dataclean.be  
www.dataclean.be

**Concor Facility Services nv**

Gerzevien 25  
3150 Haacht  
T 016 58 58 57  
F 016 20 87 87  
office@concor.be  
www.concor.be

**Defi One srl FS**

Zoning Artisanale de la Rivière 49  
7330 Saint-Ghislain  
T 069 77 80 50  
F 069 84 85 09  
marie.bevcars@defione.be  
www.defiplus.be

**Correct bv**

Heibloemlaan 22  
2280 Grobbendonk  
T 0476 270 460  
F 014 51 45 17  
info@correct-ruitenwassen.be  
www.correct-ruitenwassen.be

**Dupon-Drion srl**

Rue César Franck 38  
1050 Bruxelles  
T 02 649 55 11  
F 02 649 24 50  
info@hcsnet.be  
www.hcsnet.be

**Crabeels en Zoon nv**

Industriepark Noord II -  
Wayenborgstraat 20  
2800 Mechelen  
T 015 21 70 32  
F 015 28 13 19  
k.weymans@crabeels.be  
www.crabeels.be

**Entreprise de nettoyage Deswert sprl**

Rue de la Cantilène 18  
1070 Bruxelles  
T 02 524 04 89  
F 02 524 54 40  
jpdeswert@hotmail.com

**CSS Belgique sprl**

Rue Gaston Durvaux 52 bte 6  
6043 Charleroi  
T 071 39 85 90  
F 071 39 85 90  
commercial@cssbelgique.be

**DVG Services bvba**

Salviadreef 10  
2960 Brecht  
T 03 888 58 21  
F 03 440 59 26  
info@dvgservices.be  
www.dvgservices.be

**DCR Cleaning bv**

Dorpsstraat 59  
2940 Stabroek  
T 03 605 57 09  
F 03 605 57 10  
paul.verlegh@drcrcleaning.be  
www.drcrcleaning.be

**Eagle bv**

Wijgmaalsesteenweg 12  
3012 Leuven  
T 016 23 55 23  
info@eaglecleaning.be  
www.eaglecleaning.be

**Eazer Facility *nv***

Snoekweyerstraat 1  
3600 Genk  
T 089 86 98 86  
F 089 86 98 87  
info@eazer.be  
www.eazer.be

**EBN *sprl***

Chaussée de Haecht 915 bte 917  
1140 Bruxelles  
T 02 377 35 51  
F 02 378 38 83  
ebn@skynet.be

**Edan Clean *sprl***

Avenue de Fré 219 bte 10  
1180 Bruxelles  
T 0486 27 32 15  
info@edan-clean.be  
www.edan-clean.be

**Eden Services *sa***

rue des Droits de l'Homme 2 bte 17  
7000 Mons  
T 065 36 18 90  
F 065 36 19 31  
info@edenservices.be  
www.edenservices.be

**Eden Star *sprl***

Rue Charles Meert 74  
1030 Bruxelles  
T 0497 11 23 72  
info@edenstar.be  
www.edenstar.be

**Elanis Cleaning *sprl***

Pircardie Park –  
Rue Stroobants 48 B  
1140 Bruxelles  
T 02 640 45 05  
info@elaniscleaning.be  
www.elaniscleaning.be

**Energie Service Contract *sprl***

Rue Rogier 237  
1030 Bruxelles  
T 02 705 61 09  
F 02 705 61 52  
lag.esc@skynet.be

**ENIB *sprl***

BITM Atomiumsquare 408 bte 117  
1020 Bruxelles  
T 02 731 25 75  
F 02 731 23 93  
nettoyage@enib.be  
www.enib.be

**Europe Cleaning Services  
(ECS) *srl***

Avenue Champs de Repos 60 bte 1  
1140 Bruxelles  
T 0484 16 11 61  
info@ecsclean.be

**Full Cleaning *srl***

Chaussée de Bruxelles 323 A bte 8  
1410 Waterloo  
T 02 346 97 92  
F 02 347 23 54  
office@fullcleaning.be  
www.fullcleaning.be

**General Net *srl***

Rue Verbist 50  
1210 Bruxelles  
T 02 219 38 76  
generalnet@skynet.be  
www.generalnet.be

**Gestanet *sa***

Parc Industriel des Hauts Sarts -  
1<sup>ère</sup> Avenue 117  
4040 Liège  
T 04 256 50 70  
F 04 355 20 112  
info@gestanet.be  
www.gestanet.be

**Global Clean sprl**

Rue des Écoles 79  
4830 Limbourg  
T 087 76 21 40  
F 087 76 35 32  
info@global-clean.be

**Group Intro Schoonmaak vzw**

Clara Snellingsstraat 47  
2100 Deurne  
T 02 242 85 43  
katrien.vanmaele@groepintro.be  
www.groepintro.be

**Glowi Facilities nv**

Zagerijstraat 40  
2240 Massenhoven  
T 03 205 36 50  
F 03 205 36 51  
info@glowi.be  
www.glowi.be

**HCI nv**

Scheldelaan 417  
2030 Antwerpen  
T 03 665 20 00  
F 03 665 20 32  
hydro@hci.be  
www.hci.be

**Gom nv**

Noorderplaats 7 bus 1  
2000 Antwerpen  
T 03 224 38 00  
F 03 226 56 34  
info@gom.be  
www.gom.be

**Handmatige Industriële Schoonmaak (HIS) bv**

Corbeillestraat 12  
2235 Hulsthout  
T 016 28 65 90  
info@hisservices.be  
www.hisservices.be

**Green Clean sprl**

Alfons Gossetlaan 17 bus B  
1702 Groot-Bijgaarden  
T 02 426 87 81  
F 02 426 92 38  
info@greenclean.be  
www.greenclean.be

**Huis van de Arbeid vzw**

Haachtsesteenweg 579 bus 30  
1030 Brussel  
T 02 246 30 72  
F 02 246 30 75  
inge.scheers@hvda.be

**Group Cleaning Services sa**

rue Godfroid Kurth 19  
1140 Bruxelles  
02 245 86 52  
02 241 35 50  
info@groupcleaningservices.com  
www.groupcleaningservices.com

**ICM-Belgium bv**

Nieuwe Baan 5  
9111 Sint-Niklaas  
T 03 827 37 42  
info@icm-belgium.be  
www.schoonmaakbedrijfcm.com

**Group-f Cleaning & Facility bv**

Prins Boudewijnlaan 9 unit 11  
2550 Kontich  
T 03 830 21 70  
F 03 830 41 50  
info@group-f.be  
www.group-f.be

**ICS Services bv**

Avenue des Feux-Follets 76  
7700 Mouscron  
T 056 35 95 20  
F 056 35 96 20  
info@icsservices.be  
www.icsservices.be

**Ideal Concept *sprl***

Rue de la Station 72  
4340 Awans  
T 04 372 18 91  
F 04 372 08 89  
fdiliberto@idealconcept.be  
www.idealconcept.be

**IMS Propreté *bv***

Ninoofsesteenweg 1003  
1703 Dilbeek  
T 02 346 35 24  
cvds@imsproprete-cmk.be  
www.imsproprete.be

**Industrial Cleaning & Service  
Company *sa***

Rue de l'Industrie 1  
7321 Bernissart  
T 069 56 05 11  
F 069 57 91 01  
info@ic-sc.be  
www.ic-sc.be

**Inoclean *sprl***

Rue Léon Théodor 151  
1090 Bruxelles  
T 02 241 42 33  
F 02 319 43 87  
info@inoclean.be  
www.inoclean.be

**Interfacilities *srl***

Z3 Doornveld 171-174  
1731 Zellik  
T 02 567 02 92  
F 02 567 14 93  
daniel.boel@interfacilities.be  
www.interfacilities.be

**Iris Facility Solutions *sa***

Avenue de Bâle 5  
1140 Bruxelles - Brussel  
T 02 204 03 00  
F 02 201 11 66  
info@iris.be  
www.iris.be

**ISS Facility Services *nv***

Leuvensesteenweg 248C  
1800 Vilvoorde  
T 02 263 66 11  
F 02 263 66 12  
info@be.issworld.com  
www.be.issworld.com

**Jette Clean *sa***

Rue Isidore Meyskens 222 B  
1780 Wemmel  
T 02 426 03 08  
F 02 420 55 95  
jetteclean@jette-clean.be  
www.jette-clean.be

**Kleen Daily *bv***

Kerkstraat 64  
3971 Leopoldsburg  
T 011 63 51 32  
F 011 63 51 34  
info@kleen.be  
www.kleen.be

**Koenders Multi Care *bvba***

Industrielaan 82 bus 3  
3630 Maasmechelen  
T 089 77 53 01  
info@koendersmulticare.be  
www.koendersmulticare.nl

**Kom Cleaning *srl***

Place Marguerite d'Autriche 11  
1083 Bruxelles  
T 0485 05 29 06  
F 02 201 55 99  
kadir-unal@kom-cleaning.be  
www.kom-cleaning.be

**Köse Cleaning *sa***

Chaussée de Haecht 1179  
1130 Bruxelles  
T 02 223 23 01  
F 02 221 01 00  
alihsan.kose@kosecleaning.be  
www.kosecleaning.be

**La Vidange Loiseau sa**

Chaussée de Vilvorde 94 A  
1120 Bruxelles  
T 02 410 21 54  
F 02 410 28 43  
info@lavidangeloiseau.be  
www.lavidangeloiseau.be

**Mistral sprl**

Chaussée de Tirlemont 44  
1370 Jodoigne  
T 010 61 78 36  
F 010 65 17 62  
mistral@mistral-net.be  
www.mistral-net.com

**Laurenty sa**

Mont Saint-Martin 73  
4000 Liège  
T 04 220 02 20  
F 04 220 02 19  
info@laurenty.be  
www.laurenty.be

**Mourik nv**

Groendaallaan 399  
2030 Antwerpen  
T 03 542 20 40  
F 03 542 36 23  
cbux@mourik.be  
www.mourik.com

**Limas Facilities bv**

Molenberglei 15  
2627 Schelle  
T 03 298 01 01  
info@grouplimas.eu  
www.grouplimas.eu

**MSK Belgium bv**

Tamariskenlaan 27 bus 4.2  
1080 Brussel  
T 02 520.02.00  
info@mskcleaning.be  
www.mskcleaning.be

**M&G Cleaning sprl**

Leuvensesteenweg 510 bus 42 bat. 6  
1930 Zaventem  
T 02 737 04 24  
F 02 736 35 55  
info@mgcleaning.be  
www.mgcleaning.be

**Net Cleaning Company Group srl**

Sterrebeekstraat 176 G  
1930 Zaventem  
T 02 721 01 86  
F 02 265 76 37  
info@netcleaning.be  
www.netcleaning.be

**Matti bv**

Hulstlaan 11  
8400 Oostende  
T 059 80 82 82  
info@venus-schoonmaak.be  
www.venus-schoonmaak.be

**Netto Glace sprl**

Avenue de la Reine des Prés 7  
1020 Bruxelles  
T 02 721 71 52  
F 02 720 85 57  
info@nettogroup.be  
www.nettogroup.be

**Misanet sa**

Avenue Jules Bordet 11 bte 1  
1140 Bruxelles  
T 02 411 92 42  
F 02 648 81 19  
info@misanet.be  
www.misanet.be

**Office Support Services nv**

Zand 1/3  
2000 Antwerpen  
T 03 231 43 18  
F 03 231 61 92  
dirk.jacobs@allfacility.be  
www.osswww.be



**Optibel & Co nv**

Edisonplein 8  
2900 Schoten  
T 03 685 00 80  
F 03 685 00 88  
yvl@optibel.com  
www.optibel.com

**Orisma bv**

Ninoofsesteenweg 55  
1760 Roosdaal  
T 054 31 12 20  
F 054 31 12 29  
info@orisma.be  
www.orisma.be

**Peeters OIW nv**

Zavelbosstraat 3  
2200 Herentals  
T 014 28 33 00  
F 014 28 33 11  
info@groeppeeters.com  
www.groeppeeters.com

**Peeters TPI sa**

Chaussée de Ramet 12  
4400 Flémalle  
T 04 247 47 74  
F 04 247 47 70  
maxime.leenen@groeppeeters.com  
www.groeppeeters.com

**Perlav Verviers sprl**

Z.I. Petit-Rechain - Rue de Gelée 14  
4800 Verviers  
T 087 35 10 00  
F 087 35 55 50  
info@perlav.be  
www.perlav.be

**Poetsmasters.com bvba**

Fabrieksstraat 90 bus A/A5  
3900 Pelt  
T 011 42 70 67  
info@kuismasters.com  
www.kuismasters.com

**Prime Facility Solutions  
& Services bvba**

Zandvoortstraat 5  
2800 Mechelen  
T 02 881 23 45  
info@pfss.be  
www.pfss.be

**Procobel bvba**

Belcrownlaan 14/9  
2100 Deurne  
T 03 644 35 45  
F 03 644 35 49  
algemeen@procobel.be  
www.procobel.be

**Quality Facility Support bv**

Nieuwpoortlaan 15 B  
3600 Genk  
T 089 81 18 13  
michiel@higenius.be  
www.higenius.be

**Ranapro sprl**

Rue Thier de l'Abbaye 19 bte 2  
4682 Heure-le-Romain  
T 0478 74 94 91  
ramon@ranapro.be  
www.ranapro.be

**Recma scr1 - FS**

Rue du Térís 45  
4100 Seraing  
T 04 330 65 05  
F 04 330 65 00  
info@recma.be  
www.recma.be

**Renewi Belgium nv**

Gerard Mercatorstraat 8  
3920 Lommel  
T 0800 111 14  
ann.mulkens@renewi.com  
www.renewi.com

**Renewi nv**

Mechelsesteenweg 642  
1800 Vilvoorde  
T 0800 111 14  
info.be@vangansewinkel.com  
www.renewi.com

**Saninvest sa**

Quai Fernand Demets 52  
1070 Bruxelles  
T 02 478 37 19  
F 02 478 44 02  
mail@saninvest.be  
www.saninvest.be

**Revica sprl**

Boulevard de l'Ourthe 20  
4032 Chénée  
T 04 367 60 96  
F 04 367 60 96  
info@revica-nettoyage.be  
www.revica-nettoyage.be

**Schoonmaakbedrijf De Lelie bv**

Uitvangstraat 46  
9032 Wondelgem  
T 09 253 17 33  
F 09 253 26 36  
de.lelie@skynet.be

**RIM sa**

Rue du Cimetière 33  
1420 Braine-l'Alleud  
T 02 410 27 33  
F 02 410 27 34  
info@rimservices.be  
www.rimservices.be

**Schoonmaakbedrijf Nemegeheer bv**

Lammersakker 13  
8700 Tielt  
T 051 40 63 15  
F 051 40 79 29  
info@schoonmaak-nemegeheer.be  
www.schoonmaak-nemegeheer.be

**Roefs nv**

Boerinnenstraat 26 Haven 55  
2030 Antwerpen  
T 03 866 02 20  
F 03 866 37 00  
info@roefsnv.be  
www.roefsnv.be

**Schoonmaakbedrijf Smets H. bvba**

Schorvoortstraat 88  
2300 Turnhout  
T 014 41 36 99  
F 014 43 70 23  
schoonmaakbedrijfsmets@skynet.be  
www.schoonmaakbedrijf-smets.be

**Romarco nv**

Baaikensstraat 17  
9240 Zele  
T 052 44 86 94  
F 052 44 87 45  
peter.rooms@romarco.eiffage.be  
www.romarco.be

**Schoonmaakbedrijf VIP-Clean nv**

Industrielaan 80 bus 1  
3630 Maasmechelen  
T 089 77 55 13  
F 089 77 55 17  
info@vipclean.be  
www.vipclean.be

**Royal Clean Services sprl**

Avenue Houba de Strooper 744  
1020 Bruxelles  
T 02 387 18 38  
info@royalcleanservices.be

**Ser-Tech Cleaning nv**

Leuvensesteenweg 192  
3290 Diest  
T 013 29 71 16  
F 013 29 08 46  
infocleaning@ser-tech.be  
www.ser-tech.be

**Smet Jet *nv***

Nijverheidsstraat 3  
2260 Oevel  
T 014 58 75 71  
F 014 58 14 22  
info@smetjet.be  
www.smetjet.be

**Sodexo Belgium *sa/nv***

Rue Ravenstein 36  
1000 Bruxelles  
T 02 679 12 11  
F 02 679 14 56  
astrid.montens@sodexo.com  
www.be.sodexo.com

**Soliner *sprl***

Rue de Tilff 74  
4100 Bonnelles  
T 04 377 31 13  
F 04 377 12 21  
soliner@skynet.be

**Stasse Nettoyage *srl***

Rue du Busson 12  
5580 Rochefort  
T 083 21 49 02  
F 083 22 07 67  
contact@stassenettoyage.be  
www.stassenettoyage.be

**TD Cleaning *bv***

Krapstraat 64 A  
9255 Buggenhout  
T 052 55 54 83  
kathleen@tdcleaning.be  
www.tdcleaning.be

**Teleclean *sa***

Chaussée de Boondaël 6 bte 3  
1050 Bruxelles  
T 02 647 76 75  
F 02 648 67 59  
info@teleclean.be  
www.teleclean.be

**Tout Clean Services *sprl***

Rue Colonel Bourg 107 bte 6  
1140 Bruxelles  
T 02 736 49 94  
F 02 735 77 43  
info@toutcleanservices.be  
www.toutcleanservices.be

**Ultra Clean *nv***

Edward Vlietinckstraat 10  
8400 Oostende  
T 059 80 82 45  
F 059 80 22 83  
info@ultraclean.be  
www.ultraclean.be

**Uvelia *sa***

Pré Wigi 30  
4040 Herstal  
T 04 240 74 25  
F 04 264 67 98  
bernard.lising@uvelia.be  
www.uvelia.be

**Valérie Cleaning Services *sa***

Avenue Vésale 18  
1300 Wavre  
T 0479 55 53 69  
F 010 81 86 23  
info@valeriecleaning.be  
www.valeriecleaning.be

**Valor Services *nv***

Boomsesteenweg 20 bus 15  
2630 Aartselaar  
T 03 304 86 44  
info@valorservicesgroup.be  
www.valorservicesgroup.be

**Veolia Environmental Services  
Wallonie *sa***

Parc Industriel - Rue de l'Avenir 22  
4460 Grâce-Hollogne  
T 0800 90.789  
F 04 247.31.47  
bram.staelens@veolia.com  
www.veolia.be

**Veolia Environmental Services BE nv**

Lilsedijk 53  
2340 Beerse  
T 014 62 26 11  
F 014 62 26 22  
kathleen.reweghs@veolia.com  
www.veolia.be

**Vitro-Bel sprl**

Rue Édouard Deknoop 78  
1140 Bruxelles  
T 02 725 90 99  
F 02 725 90 99  
info@vitro-bel.be  
www.vitro-bel.be

**Wuydts et Fils L'Éclair sprl**

Haachtsesteenweg 323  
1910 Kampenhout  
T 016 22 16 80  
F 016 22 18 66  
wuydts.fils@skynet.be  
www.wuydts-fils.be

**XLG Facility sa**

Avenue du Four à Briques 5  
1140 Bruxelles  
T 02 675 66 74  
F 02 675 87 37  
brussels@belcco.be  
www.xlg.eu

**Zikou Houssain**

Boulevard Louis Mettewie 46 bte 56 G  
1080 Bruxelles  
T 0488 27 12 44  
h.zikou@hotmail.be

**ABSU Kandidaat leden**

31 december 2023

**UGBN Candidats membres**

31 décembre 2023

**Clean Desk bv**

Koutestraat 21  
9240 Zele  
T 0472 82 75 07  
info@clean-desk.be

**Imro Group bv**

Industrielaan 9  
1070 Brussel  
T 0499 36 42 80  
info@imroclean.be  
www.imroclean.be

**Multi-Cleanup bv**

Drossaardstraat 44 bus 101  
2140 Antwerpen  
T 0465 73 42 82  
multi-cleanup@outlook.be  
www.multi-cleanup.com



## Colofon

De tekst van dit werk

is gezet in *Palatino* van Hermann Zapf en in *Today* van Volker Küster.

De tekst van de formulieren in pagina's

in pagina's 110-111, 112-113, 218-219, 220-221, 228-229, 230-231, 232-233,  
is gezet in *Frutiger* van Adrian Frutiger.

De vormgeving van dit werk en van deze formulieren

is ontworpen en opgemaakt door Christian Vanhoeter, Brussel.

Gedrukt in België

in 6.000 exemplaren.

## Colophon

Le texte de cet ouvrage

est composé en *Palatino* d'Hermann Zapf et en *Today* de Volker Küster.

Le texte des formulaires

en pages 110-111, 112-113, 218-219, 220-221, 228-229, 230-231, 232-233,  
est composé en *Frutiger* d'Adrian Frutiger.

La mise en page de cet ouvrage et de ces formulaires

est conçue et réalisée par Christian Vanhoeter, Bruxelles.

Imprimé en Belgique

en 6.000 exemplaires.











