

Protocole de convention collective de travail du 6 mai 1999 relative à l'emploi et à la formation en exécution du Chapitre II section IV de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.

Article 1er - Ce protocole de convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, P.M.E. et autres.

CHAPITRE I
Evolution des coûts salariaux pour 1999 et 2000

Art. 2. - Les partenaires sociaux ont la ferme intention de respecter la marge salariale fixée à 5,9 % pour les années 1999 - 2000 par l'accord interprofessionnel 1999 - 2000.

A cette fin, ils ont convenu de fixer la méthode de calcul comme suit :

- Marge disponible 5,90
- Indexation des salaires - période 1999-2000 - 2,00
- Adaptations dans la classification - 0.30
- Augmentation de l'effort en matière de formation - 0.30
- Augmentation des salaires 6 + 5 BEF - 3.30
- 0.00

Mécanisme de correction:

Si à la fin de la période 1999-2000, et avant la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes, on constate qu'une deuxième indexation des salaires s'est reproduite, la prochaine norme salariale sera réduite de 2 %.

Augmentation des salaires:

- Le 1er juillet 1999 + 6 BEF sur les salaires en application au 30 juin 1999
- Le 1 er juillet 2000 + 5 BEF sur les salaires en application au 30 juin 2000

Classification:

- Hôpitaux

Le personnel occupé au nettoyage dans les hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques, à l'exclusion des bureaux administratifs, fera partie de la catégorie 1B.

- Travaux spéciaux

Le 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, fera partie de la catégorie 1 B.

- Parcs à container

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

- Nettoyage des rues

Le personnel occupé au nettoyage des rues et esplanades publiques à l'aide de voitures fera partie de la catégorie 3C.

Salaires des jeunes

A partir de l'âge de 18 ans, les travailleurs ont droit à 100 % du salaire minimum et ce pour toutes les catégories de salaires.

Primes

A partir du paiement de fin 1999, le montant de la prime syndicale sera porté à 4.700 BEF
A partir du paiement de fin 1999, le remboursement dans les frais de formation sera de 300 BEF.

NEERLECCING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

11-05-1999

11-06-1999

NR.
N°

50.948

1
100112

Sécurité d'existence

- Prépension et chômeurs âgés
A partir du 1er juillet 1999, l'indemnité forfaitaire mensuelle sera augmentée de 1.000 BEF.
- Prime syndicale chômeurs âgés
Le fait que les chômeurs âgés ont droit à la prime syndicale, tout comme les prépensionnés, sera repris dans le texte de la convention collective fixant le montant et les modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.
- Calcul de la prépension et chômeurs âgés
Pour les nouveaux dossiers, la rémunération nette de référence se calculera sans augmentation à 108 % pour le calcul de l'ONSS.
- Accident de travail mortel
Suppression de la preuve relative aux coûts des funérailles
- Intervention en cas de licenciement économique
Adaptation du statut afin d'éviter des dérapages.

CHAPITRE II
Mesures de promotion d'emploi

Art. 3. - Création des mesures suivantes relatives à la redistribution du travail, donnant lieu à des embauches compensatoires :

- Prépension à partir de l'âge de 56 ans
Instauration d'un droit à la prépension, pour la période du 1er juillet 1999 au 31 décembre 2000, pour les ouvriers âgés de 56 ans, ayant une carrière professionnelle de 33 ans et ayant travaillé 20 ans dans un régime travail de nuit.

Le coût de ces prépensions est pris en charge par le Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, notamment : l'indemnité complémentaire, la cotisation spéciale capitalisative, la cotisation patronale spéciale destinée à l'assurance chômage et la cotisation compensatoire destinée au secteur chômage de 50 % de l'indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 58 ans.

Le montant global qui, en exécution de cette mesure peut être attribué par le Fonds Social pour les Entreprises de Nettoyage et de Désinfection, est pris sur l'enveloppe de 27 millions par an prévue pour la prépension.

- Interruption de carrière
Augmentation du pourcentage, de l'effectif de l'entreprise, dans lequel le droit à l'interruption de carrière existe, de 3 à 4 pour-cent.
- Droit à la prépension, suite à une interruption de carrière
La condition prévoyant que la dernière année d'inscription dans le secteur ne peut pas être une année d'interruption de carrière, sera annulée dans les conventions collectives de travail relatives à la prépension.

CHAPITRE III
Formation

Art. 4 - Stimulation de la formation des groupes à risque

- Prévoir des cours de langue
- Prévoir des cours de sécurité
- Reprendre le module ergonomie dans le cours de base
- Prévoir 2 heures de formation sociale dans le cours de base
- Cours de révision

- Reprendre les cours des délégués syndicaux dans les cours subventionnés
- Prévoir des cours chef d'équipe en collaboration avec CEFORA
- Révision du cours lavage de vitres dans la lumière de la législation sécurité
- Prévoir un cours connaissance des produits de nettoyage

Afin de pouvoir financer ces projets, les parties conviennent de consacrer 0.30 % de la marge salariale au programme de formation des groupes à risque afin de porter la cotisation patronale de 0.30 à 0.60 % à partir du 1er juillet 1999.

Afin de stimuler la formation, les différents modules et possibilités de formation seront repris dans une convention collective de travail.

CHAPITRE IV Autres mesures

Art. 5 - Convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes

- Temps de déplacement - indemnité de mobilité

Dans le chapitre V divers de cette convention, un nouvel article est introduit:

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

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

Elle s'élève à 1.50 BEF/kilomètre aller et à 1,5 BEF/kilomètre retour ou à 3 BEF/kilomètre calculé sur un seul de ces trajets.

L'ouvrier qui conduit du personnel vers le et du lieu de travail, en dehors des heures de travail avec un véhicule mis à disposition par l'employeur, a, eu égard aux distances à parcourir et aux frais particuliers exposés pour compte de l'employeur, droit à titre de compensation forfaitaire, à une indemnité corrigée de mobilité. Celle-ci est égale à 3 BEF per km aller et 3 BEF par km retour.

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

Les membres de la commission paritaire s'engagent à présenter un dossier visant à l'exclusion de ces sommes du champ d'application de l'ONSS."

Un texte explicatif sera annexé à la convention collective de travail.

- Prime de masque

L'article 9 est modifié comme suit:

"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 44 BEF (indice pivot 104.63) à l'heure sera due."

Le point a de l'article 13 est supprimé.

L'article 13 bis relatif aux primes et indemnités en catégorie 10 est supprimé.

- Intérim

L'article 19 est complété d'un troisième paragraphe:

"Les employeurs ne peuvent recourir à du personnel intérimaire pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier que dans les hypothèses suivantes:

1. Remplacement d'un travailleur permanent dont le contrat:
 - A été suspendu : durée limitée à celle de la suspension
 - A pris fin moyennant préavis : 3 mois
 - A pris fin pour faute grave : 6 mois
 - A pris fin autrement : 3 mois
2. Surcroît extraordinaire de travail : 1 mois
3. Travail exceptionnel : 3 mois

Pour les hypothèses prévues sous les points 2 et 3, l'accord de la délégation syndicale s'impose.

Lorsque l'employeur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à disposition en violation de cette disposition, cet employeur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le dépassement de la période maximale."

- **Salaire** chefs d'équipe et brigadiers

L'article 14 est complété d'un point 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."

- **Vêtements de travail**

L'article 21 est modifié comme suit :

"Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative à la fourniture et à l'entretien des vêtements de travail.

Pour besoins de certains litiges, il est précisé que le préjudice subi par les travailleurs doit se calculer en fonction:

- a) de la valeur du vêtement non fourni;
- b) d'une indemnité (hors ONSS) de 50 BEF par semaine, avec un maximum de 200 BEF par mois en cas de non entretien par l'employeur.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à entreprendre une démarche auprès des institutions ministérielles compétentes afin d'obtenir une dérogation dans le texte de la loi, pour les cas où l'employeur est dans l'impossibilité d'entretenir lui-même les vêtements de travail (question d'organisation des petits chantiers)

Art. 6. - Convention collective de travail relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

- **Diminution des heures supplémentaires**

Dans l'article 2, un troisième paragraphe est introduit :

"L'employeur établit tous les quatre mois un rapport global relatif aux heures supplémentaires dans son entreprise. Il est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux."

- **Préavis**

Entre l'article 24 et l'article 25, un nouvel article est introduit:

"Le délai de préavis est fixé à vingt-huit jours calendriers lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours calendriers lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Lorsqu'il s'agit d'un ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins dix ans, le délai de préavis est fixé à quarante-deux jours calendriers lorsque le congé est donné par l'employeur, et à quatorze jours calendriers lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Lorsqu'il s'agit d'un ouvrier demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins vingt ans, le délai de préavis est fixé à septante jours calendriers lorsque le congé est donné par l'employeur, et a vingt-huit jours calendriers lorsqu'il est donné par l'ouvrier.

Les journées payées pour permettre à un ouvrier la recherche d'un emploi sont octroyées pendant quatre semaines, sauf pour les ouvriers dont le délai de préavis est fixé à septante jours, pour lesquels les journées pour permettre la recherche d'un emploi sont octroyées pendant huit semaines.

Les interlocuteurs sociaux confirment que le règlement de travail peut prévoir une durée de préavis de sept jours calendriers pour les ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise."

- Bien être

Un nouvel article est introduit après le chapitre préavis.

"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 l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoient que l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

L'organisation du travail peut être une des causes du stress.

Afin de répondre aux dispositions de la CCT n° 72 et de la loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution, un avis sera demandé au Comité de prévention et de protection suite à une analyse approfondie des postes de travail. L'avis a comme but d'adapter le travail à l'homme.

Ensuite un plan sera rédigé afin d'améliorer l'organisation du travail, les conditions de travail et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. Ce plan sera fait en étroite collaboration avec le médecin de travail. En cas de nécessité, on peut faire appel à des experts externes.

Chaque année l'entreprise établira un rapport, signé par le conseiller en prévention, les membres du comité de prévention et de protection et par le médecin de travail.

A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale. A défaut d'une délégation syndicale, le personnel sera consulté et une copie du rapport sera envoyée aux permanents syndicaux régionaux compétents.

Les entreprises qui violent ces dispositions peuvent être appelées devant la commission paritaire pour se justifier.

Art. 7. - Convention collective de travail relative aux frais de transport

Le point b) de l'article 3 est supprimé.

Art. 8. - Convention collective de travail relative à la reprise de personnel en cas de transfert de contrat d'entretien journalier

L'article 6 est modifié comme suit :

"Les ouvriers qui sont repris selon les modalités de l'article 4 obtiennent un nouveau contrat de travail sans période d'essai et avec maintien de leur ancienneté et de leur nombre d'heures de travail hebdomadaire"

Entre l'article 6 et l'article 7, un nouvel article est introduit:

"Les partenaires sociaux s'engagent entre elles à ne pas recourir à d'autres législations en cette matière."

Art. 9. - Convention collective de travail relative aux absences pour raisons familiales.

L'article 1er est complété d'un deuxième paragraphe:

"Elle s'applique également aux travailleurs co-habitants, à condition qu'ils justifient leur demande moyennant l'attestation de composition de famille, délivrée par leur commune."

Art. 10. - Convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales

Un article 2 bis sera introduit:

"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

Les entreprises de nettoyage recevront un avertissement écrit de la part du secrétaire régional compétent."

Un article 11 bis sera introduit:

"Le crédit d'heures habituellement octroyé au délégué syndical indisponible pourra être transféré à son suppléant, et uniquement dans ce cas."

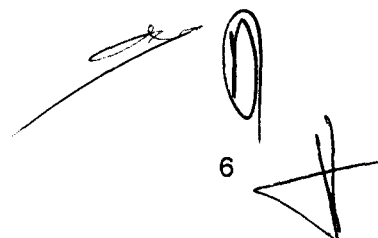
Art. 11 - Dispositions générales

- Les conventions collectives de travail existantes sont prolongées dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par le présent protocole.
- Au sein du secteur on s'efforcera de mettre sur pied une commission d'agrément et de rédiger un code de déontologie en matière de concurrence déloyale.
- Un groupe de travail s'occupera de
 - > La détermination du champs de compétence de la commission paritaire
 - > Problème de la sous-traitance
 - > Procédure des visites de chantiers par les délégués syndicaux
- Un texte effectif relatif à la clause de non-discrimination sera repris dans une convention collective de travail.

CHAPITRE V *Dispositions finales*

Art. 12 - Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives à conclure.

Art. 13 - Le présent protocole entre en vigueur le 1er mai 1999 et cesse d'être en vigueur le 30 avril 2001.



Handwritten signatures and a circled number 6.

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 6 mei 1999 betreffende tewerkstelling en vorming, in uitvoering van Hoofdstuk II afdeling IV van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

Artikel 1. - Dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden uit de ondernemingen welke onder het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.

HOOFDSTUK I
Loonkostontwikkeling in 1999 en 2000

Art. 2. - De sociale partners hebben het vast voornemen de marge voor de loonkostontwikkeling, door het interprofessioneel akkoord vastgesteld op 5,9 % voor de jaren 1999 - 2000, te respecteren.

Hiertoe werd overeengekomen de berekeningswijze als volgt vast te leggen:

- Beschikbare marge 5,90
- Indexatie van de lonen - période 1999-2000 - 2,00
- Wijzigingen in de classificatie - 0.30
- Verhoging van de vormingsinspanning - 0.30
- Loonsverhoging 6 + 5 BEF - 3.30
- 0.00

Correctiemechanisme:

Indien aan het einde van de période 1999-2000, en voor het afsluiten van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies, wordt vastgesteld dat er zich een tweede loonindexatie heeft voorgedaan, zal de volgende loonnorm worden ingekort met 2 %.

Loonsverhogingen:

- Op 1 juli 1999 + 6 BEF op de per 30 juni 1999 toegepaste lonen
- Op 1 juli 2000 + 5 BEF op de per 30 juni 2000 toegepaste lonen

Classificatie:

- Ziekenhuizen
Personeel belast met de schoonmaak van algemene, gespecialiseerde en psychiatrische ziekenhuizen, met uitzondering van de administratieve kantoren, zal deel uit maken van de catégorie 1 B.
- Occasionele werken
Personeel belast met het shamponeren van tapijt met uitzondering van de droge méthodes, de kristallisatie, het strippen van vloeren (verwijdering van beschermingen) en de reiniging van plafonds, zal deel uit maken van de catégorie 1 B.
- Containerparken
De aangestelden in containerparken maken deel uit van de catégorie 1 B.
- Schoonmaken van straten
Personeel belast met het schoonmaken van openbare straten en pleinen met behulp van een voertuig zal deel uit maken van de catégorie 3 C.

Lonen voor jongeren

Vanaf de leeftijd van 18jaar, hebben de werknemers recht op 100% van het minimumloon en dit voor alle categorieën.

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. |
 11-05-1999 | 06-1999 |
 N° 50.948 |

Premies

Vanaf de betaling voor eind 1999, wordt het bedrag van de syndicale premie op 4.700 BEF gebracht.

Vanaf de betaling voor eind 1999, wordt de terugbetaling voor vormingskosten op 300 BEF gebracht.

Bestaanszekerheid

- Brugpensioen en oudere werklozen

Per 1 juli 1999, zal de forfaitaire maandelijkse vergoeding met 1.000 BEF worden verhoogd.

- Syndicale premie voor oudere werklozen

Het feit dat de oudere werklozen recht hebben op de syndicale premie, zoals de bruggepensioneerden, zal worden opgenomen in de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het bedrag, de toekennings- en uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

- Berekening brugpensioen en oudere werklozen

Voor de nieuwe dossiers zal het netto referteloon berekend worden zonder verhoging tot 108 % voor de berekening van de RSZ.

- Dodelijk arbeidsongeval

Verplichting om het bewijs te leveren dat men de begrafeniskosten heeft gedragen, schrappen.

- Tussenkost economisch ontslag

Aanpassing van het statuut om anomalieën te vermijden.

HOOFDSTUK II

Arbeidsbevorderende maatregelen

Art. 3. - Invoering van volgende maatregelen tot herverdeling van de arbeid die leiden tot compenserende aanwervingen

- Brugpensioen vanaf de leeftijd van 56 jaar

Invoering van een recht op brugpensioen, voor de période van 1 juli 1999 tot 31 december 2000, voor de arbeiders die de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, die een beroepsloopbaan van 33 jaar kunnen bewijzen en die gedurende 20 jaar in een régime met nachtarbeid hebben gewerkt.

De kosten van deze brugpensioenen worden ten laste genomen door het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, met name: de aanvullende vergoeding, de hoofdelijke bijzondere werkgeversbijdrage, de bijzondere werkgeversbijdrage ten voordele van de werkloosheidsverzekering en de compensatoire bijdrage bestemd voor de sector werkloosheid van 50 % van de aanvullende vergoeding tot de leeftijd van 58 jaar.

Het globaal bedrag dat, in uitvoering van deze maatregel, kan worden toegekend door het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen wordt toegerekend op de bestaande enveloppe van 27 miljoen per jaar inzake brugpensioen.

- Loopbaanonderbreking

Verhoging van het percentage van het personeelsbestand van het bedrijf, percentage waarbinnen het recht op loopbaanonderbreking bestaat, van 3 naar 4 %

- Recht op brugpensioen, na loopbaanonderbreking

De voorwaarde die voorziet dat het laatste jaar in de sector geen jaar van loopbaanonderbreking mag zijn, zal geschrapt worden in de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende het brugpensioen.

HOOFDSTUK III

Vorming

Art. 4 - Stimulatie van de vorming voor risicogroepen

- Taalcursussen voorzien
- Veiligheidsopleiding voorzien
- De module ergonomie opnemen in de basiscursus
- 2 uren sociale vorming opnemen in de basiscursus
- Herhalingscursussen
- Opleiding van de syndicale delegatie opnemen in de gesubsidieerde cursussen
- In samenwerking met CEVORA een cursus ploegchef voorzien
- Aanpassen van de cursus ruitenwassen in het licht van de veiligheidswetgeving
- Een cursus kennis van schoonmaakprodukten voorzien

Teneinde deze projecten te kunnen financieren, komen de partijen overeen om 0.30 % van de loonmarge te besteden aan het opleidingsprogramma van risicogroepen, teneinde de werkgeversbijdrage van 0.30 op 0.60 % te brengen vanaf 1 juli 1999.

Teneinde de vorming te stimuleren, zullen de verschillende modules en opleidingsmogelijkheden worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV *Andere maatregelen*

Art. 5 - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies

- Verplaatsingstijd - mobiliteitsvergoeding

In hoofdstuk V allerlei van deze overeenkomst, wordt een nieuw artikel ingevoegd:

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

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

Zij bedraagt 1.50 BEF/kilometer heen en 1.50 BEF/kilometer terug of 3 BEF/kilometer berekend op basis van een van deze afstanden.

De arbeider die het personeel vervoert naar de plaats van tewerkstelling, buiten de arbeidsuren, in een voertuig dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld, heeft, gezien de af te leggen afstanden en de daarmee gepaard gaande kosten voor rekening van de werkgever, ten titel van forfaitaire compensatie, recht op een aangepaste mobiliteitsvergoeding. Deze bedraagt 3 BEF per km heen en 3 BEF per km terug.

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.

De leden van het paritair comité verbinden zich ertoe een dossier in te dienen teneinde deze bedragen te laten uitsluiten uit het toepassingsgebied van de RSZ.

Een verklarende tekst zal gevoegd worden bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

- Maskerpremie

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

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 44 BEF per uur (spilindex 104.63) verschuldigd zijn.

Punt a van artikel 13 wordt opgeheven.

Artikel 13 bis betreffende de premies in categorie 10 wordt opgeheven.

- Intérim

Artikel 19 wordt aangevuld met en derde paragraaf:

"De werkgevers mogen **maar** beroep doen op interim-arbeid voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde **werf**, in volgende gevallen:

1. **Vervanging** van een vaste werknemer **waarvan** de arbeidsovereenkomst:

- Werd **geschorst**: duur van de schorsing
- Een einde **nam** na **opzegging**: 3 maanden
- Een einde nam wegens dringende reden 6 maanden
- Op een andere **manier** werd beëindigd: 3 maanden

2. **Buitengewone** vermeerdering van werk: 1 maand

3. **Uitzonderlijke** werken: 3 maanden

Voor de gevallen voorzien onder de nummers 2 en 3, is het akkoord van de syndicale delegatie vereist.

Wanneer een werkgever arbeid **laat uitvoeren** door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met deze bepaling, worden deze werkgever en die werknemers **beschouwd als** verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het moment van overschrijding van de **maximumperiode**."

- Lonen ploegchefs en brigadiers

Artikel 14 wordt aangevuld met en punt c:

"Deze toeslagen van 5 en 10 p.c. worden toegekend zonder **afbreukte** doen aan de loontoeslagen voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, met **name** de verschillende premies en **overurentoeslagen**."

- Arbeidskledij

Artikel 21 wordt **als volgt gewijzigd**:

"De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving **betreffende** het leveren en onderhouden van werkkledij.

Ten behoeve van bepaalde geschillen wordt bepaald dat de schade die de werknemers lijden, berekend dient te worden in functie van:

- a) de waarde van de niet geleverde kledij;
- b) een **vergoeding** (buiten RSZ) van 50 BEF per week te **storten**, met een maximum van 200 BEF per maand, in **geval** van niet onderhoud door de werkgever.

De sociale partners verbinden **zich ertoe** de nodige stappen te ondernemen ten aanzien van de bevoegde **ministeries** teneinde een **afwijking** in de **wetteksten** te bekomen, voor het geval dat de werkgever onmogelijk **zelf** het onderhoud van de arbeidskledij kan voorzien (organisatieprobleem van kleine **werven**)

Art. 6. -Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

- Vermindering van overuren

In **artikel 2**, wordt en derde paragraaf ingevoegd:

"De werkgever **stelt om** de vier maanden een globaal verlag op betreffende de overuren in zijn **bedrijf**. Dit verslag wordt voorgelegd aan de Ondernemingsraad en bij ontstentenis aan de syndicale delegatie en bij ontstentenis aan de regionale **vakbondssecretarissen**."

- **Opzeggingstermijn**

Tussen artikel 24 en artikel 25 wordt een nieuw artikel ingevoegd:

C4

"De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig kalenderdagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien kalenderdagen wanneer de opzegging van de arbeider uitgaat.

Wanneer het een arbeider **betreft** die gedurende tenminste tien jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op **tweeënveertig** kalenderdagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien kalenderdagen wanneer de opzegging van de arbeider uitgaat.

Wanneer het een arbeider betreft die gedurende tenminste **twintig** jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op zeventig kalenderdagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op achtentwintig kalenderdagen wanneer de opzegging van de arbeider uitgaat.

De betaalde dagen waarop een werknemer recht heeft om werk te zoeken, worden toegekend gedurende vier weken, **behalve** voor de arbeiders wiens opzeggingstermijn is vastgesteld op zeventig dagen, voor wie de dagen om werk te zoeken, worden toegekend gedurende acht weken.

De sociale partners bevestigen dat het arbeidsreglement kan voorzien in een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen voor arbeiders die minder dan zes maanden **anciënniteit** hebben in de onderneming."

- Welzijn

Een nieuw artikel wordt ingevoegd na het hoofdstuk opzeggingstermijn.

"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 het koninklijk besluit van **27 maart 1998** betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bepalen dat de werkgever **ertoe** gehouden is een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Stress kent verschillende **oorzaken**, waaronder de arbeidsorganisatie.

Teneinde tegemoet te komen aan de bepalingen van de CAO nr 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten, **zal** en advies gevraagd worden aan het Comité voor preventie en bescherming na een grondige analyse van de arbeidsposten. Het advies heeft **tot doel** de arbeid aan te passen aan de mens.

Vervolgens zal een plan opgesteld worden ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden en de **hulpmiddelen** voor zover zij **medeoorzaak** zijn van stress. Dit plan zal worden opgesteld in nauwe samenwerking met de arbeidsgeneesheer. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op externe deskundigen.

Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, **ondertekend** door de veiligheidsadviseur, de **leden** van het comité voor preventie en bescherming en door de arbeidsgeneesheer.

Bij ontstentenis van een Comité voor preventie en bescherming, wordt de taak overgenomen door de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het personeel geraadpleegd en wordt een kopie van het verslag **verzonden** aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

Bedrijven die inbreuk plengen op deze bepalingen kunnen **tr** verantwoordelijkheid voor het paritair comité worden geroepen.

Art. 7. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vervoerkosten

Punt b) van artikel 3 wordt geschrapt.

Art. 8. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende personeelsovername in geval van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

"De werknemers die volgens artikel 4 worden overgenomen, wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst zonder profijt aangeboden, met behoud van hun anciënniteit en hun aantal arbeidsuren."

Tussen artikel 6 en artikel 7 wordt een nieuw artikel ingevoegd:

"De sociale partners verbinden zich onderling om geen beroep te doen op andere wetgeving betreffende deze materie."

Art. 9. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende afwezigheden om familiale redenen.

Artikel 1 wordt aangevuld met een tweede paragraaf:

"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. 10. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden

Een artikel 2 zal worden ingevoegd:

"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, plaatsvervaardigden 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.

De schoonmaakondernemingen ontvangen hieromtrent en schriftelijk bericht vanwege de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen."

Een artikel 11 bis zal worden ingevoegd:

"Het urenkrediet, gewoonlijk toegekend aan de niet beschikbare syndicale afgevaardigde, zal kunnen overgedragen worden naar zijn vervanger en alleen in geval van onbeschikbaarheid."

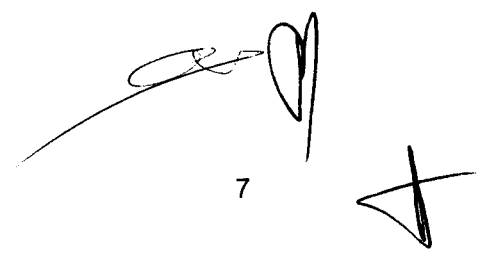
Art. 11 - Algemene bepalingen

- De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten worden verlengd, in zoverre zij niet worden gewijzigd door dit protocol.
- In de schoot van de sector zal gestreefd worden naar de oprichting van een erkenningcommissie en het opstellen van een deontologische code inzake eerlijke concurrentie.
- Een werkgroep zal zich buigen over
 - De bepaling van de bevoegdheid van het paritair comité
 - > Probleem van onderaanneming
 - > Procédure voor werfbezoeken door syndicale afgevaardigden
- Een effectieve tekst voor de clause van niet discriminatie zal worden opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUKV
Slotbepalingen

Art. 12 - De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 13 - Dit protocol treedt in voege op 1 mei 1999 et en houdt op van kracht ~~t~~zijn op 30 april 2001.

Handwritten signature and a mark consisting of a vertical line with a horizontal crossbar at the bottom, resembling a stylized '4' or a similar symbol.