Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Convention collective du 24 juin 1999, modifiant la convention collective de travail du 27 octobre 1993, concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail.

Article 1er. - L'article 2 de la convention collective de travail du 27 octobre 1993 concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, (déposée le 3 février 1994 et enregistrée le 5 avril 1994, sous le n° 35296/CO/121) est complété par la disposition suivante :

"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."

Art. 2. - Il est inséré dans la même convention collective de travail, à la place de l'article 25 qui devient l'article 27, un article 25 et un article 26 nouveaux rédigés comme suit :

«

Préavis

Art. 25. - 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 à 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

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.

NEERLEGGING DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.
16-07-1999 | 01-12-1999
53.117/1/6/121

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 tache 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. 3. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 1999 et a la même durée que celle qu'elle modifie.

Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 1999, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1993 betreffende de arbeidsduur, overuren en de arbeidsorganisatie.

Artikel 1. - Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1993 betreffende de arbeidsduur, overuren en de arbeidsorganisatie, (neergelegd op 3 februari 1994 en geregistreerd op 5 april 1994, onder het nummer 35296/CO/121) wordt aangevuld met volgende bepaling:

"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 régionale vakbondssecretarissen."

Art. 2. - In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt in de plaats van artikel 25 dat artikel 27 wordt, een nieuw artikel 25 en een nieuw artikel 26 ingevoegd, luidend als volgt:

"

Opzeggingstermijn

Art. 25. - 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

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.

NEERLEGGING-DEPOT REGISTR.-EN
16-07-1999 01-12-1999
53.117 16/12

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, collectiefte 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.
ledere 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 verlag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

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

Art. 3. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 mei 1999 en heeft dezelfde geldigheidsduur als deze welke zij wijzigt.