

Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Convention collective de travail du 15 juin 2001, modifiant la convention collective de travail du 27 octobre 1993 relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail.

Article 1^{er} – Le paragraphe 3 de l'article 2 de la convention collective de travail du 27 octobre 1993 relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 juin 1995, paru au *Moniteur belge* du 9 septembre 1995 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. 2. – Le paragraphe 7 de l'article 14 (durée du travail journalier et horaires hebdomadaires) de la même convention collective de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les discussions qui entourent les conventions collectives de travail d'entreprise, se limiteront exclusivement au seul objet de la convention. »

Art. 3. – L'article 18 (congés supplémentaires) de la même convention collective de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2001, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1993 betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie.

Artikel 1. – Paragraaf 3 van artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 oktober 1993 betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 juni 1995, gepubliceerd in het *Belgische staatsblad* van 9 september 1995 wordt vervangen door de volgende bepalingen:

« 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. 2. – Paragraaf 7 van artikel 14 (dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters) van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepalingen:

« De discussies omtrent het afsluiten van de bedrijfs collectieve arbeidsovereenkomsten beperken zich uitsluitend tot het onderwerp van de af te sluiten conventie. »

Art. 3. – Artikel 18 (extra verlof) van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de volgende bepalingen:

« Werklieden en werksters hebben recht op 1 extra verlofdag per 4 maanden aanwezigheid in de onderneming. Voor de berekening van de aanwezigheid in de onderneming worden de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening gebracht. Bij onregelmatige uurroosters dienden de extra verlofdagen te worden uitgedrukt in een aantal uren, dat vastgesteld wordt in functie van het gemiddelde uurrooster van de 4 maanden waarop het extra verlof slaat. Verlof dat een werkman of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof. »

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

03 -08- 2001

28/9/2001

NR.
N°

59037

Art. 4. – Un article 23 *bis* rédigé comme suit, est inséré dans la même convention collective de travail :

« Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative aux examens médicaux, comme défini par l'article 124 du Règlement général pour la protection du travail.

Sont obligatoirement soumis aux examens médicaux annuels, les personnes rémunérées habituellement en catégorie 1.B. pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie 1.B.

Sont également soumis aux examens médicaux 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 médical s'impose.

Le contrôle de l'application correcte de ces dispositions fait partie de la compétence du comité de prévention et de protection. A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale et à défaut d'une délégation syndicale, par les permanents syndicaux régionaux compétents. »

Art. 5. – Un nouveau paragraphe, rédigé comme suit, est inséré entre le paragraphe 6 et 7 de l'article 26 de la même convention collective de travail :

« Le conseiller en prévention ou le médecin de travail est désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes de stress l'accueil, l'aide et l'appui requis. »

Art. 6. - Un article 26 *bis* rédigé comme suit, est inséré dans la même convention collective de travail :

« 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

Art. 4. – Een artikel 23 *bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst ingevoegd:

« De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het medisch onderzoek, zoals bepaald in artikel 124 van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks medisch onderzoek, 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 medisch onderzoek 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 medisch onderzoek noodzakelijk is.

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. »

Art. 5. – Een nieuwe paragraaf, luidend als volgt, wordt ingevoegd tussen de paragrafen 6 en 7 van artikel 26 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst:

« De preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer wordt aangeduid als vertrouwenspersoon, belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers van stress. »

Art. 6. – Een artikel 26 *bis* luidend als volgt, wordt in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst ingevoegd:

« 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

de l'exécution de son travail, à mettre en péril son travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de harcèlement moral.

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage et de désinfection prendront dès à présent les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail. Chacun veille également à ce que les travailleurs qui sont victimes de harcèlement moral au travail reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié et que des solutions soient cherchées.

Le conseiller en prévention ou le médecin de travail peut être désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes l'accueil, l'aide et l'appui requis. »

Art. 7. – Une section « Sous-traitance » et un nouvel article 27, libellés comme suit, sont insérés dans la même convention collective de travail :

Sous-traitance

« Art. 27. - Les partenaires sociaux attirent l'attention sur la législation relative à la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en cas de sous-traitance. »

Art. 8. – L'article 27 de la même convention collective de travail devient l'article 28.

Art. 9. – La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2001 et a la même durée que celle qu'elle modifie.

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 schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesterijen op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die het slachtoffer zijn van pesterijen op het werk dadelijk een gepaste psychologische steun geniet et dat oplossingen worden gezocht.

De preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer kan aangeduid worden als vertrouwenspersoon, belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers. »

Art. 7. – Een afdeling « Onderaanneming » en een nieuw artikel 27, luidend als volgt, worden ingevoegd in dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst:

Onderaanneming

« Art. 27. - De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden in geval van onderaanneming. »

Art. 8. – Artikel 27 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt artikel 28.

Art. 9. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2001 en heeft dezelfde geldigheidsduur als deze welke zij wijzigt.