

**Paritair Comité voor de schoonmaak- en ont-  
smettingsondernemingen**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003*

Arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

*Toepassingsgebied*

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal even- eens van toepassing zijn op elke arbeider of werk- ster in loondienst, met een onbepert of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België wor- den uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

*Arbeidsduur*

Art. 2. De maximumgrens van de wekelijkse ar- beidsduur (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.

**Commission paritaire pour les entreprises de  
nettoyage et de désinfection**

*Convention collective de travail du 19 juin 2003*

Durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

*Champ d'application*

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

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

*Durée du travail*

La limite maximale de la durée du travail hebdo- madaire (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 supplé- mentaires accordées.

NEERLEGGING-DÉPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
1 0 -07- 2003	20 -11- 2003	N°

68499 10/11

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 Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

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.

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 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.

*Berekening van de overuren**Calcul des heures supplémentaires*

## 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 **afbreukte** 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 trimesteriële 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.

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.

## 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.

Le salaire des heures qui dépassent la **37ème** heure par semaine est majoré de 50 p.c.

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

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

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

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, schriftelĳkenbaar 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 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. Stelsel voor de afvalactiviteit

Art. 8. Het huidige stelsel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen die personeel tewerkstellen in de categorieën 3.A - 3.C - 3.D - 3.E. Indien dezelfde ondernemingen ook personeel in klasse 3.B tewerkstellen, vallen ze er eveneens onder. In geen geval zal dit stelsel een precedent voor andere categorieën zijn.

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

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

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

L'application de la présente dérogation est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui doit être signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège d'exploitation de l'entreprise.

## B. Régime pour le domaine des déchets

Art. 8. Le présent régime est applicable aux entreprises occupant du personnel des catégories 3.A - 3.C - 3.D - 3.E et uniquement à ces catégories. Le personnel de la catégorie 3.B occupé par ces mêmes entreprises y est aussi soumis. Il est entendu que ce régime ne peut en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories.

Art. 9. Voor de berekening van de overuren van personeel 3.C - 3.D - 3.E, komen uitsluitend in aanmerking de rijtijden van de voertuigen en werktuigen, waarin de tijd nodig voor herstelling, uitgevoerd door ditzelfde personeel, begrepen is.

Art. 10. Voor de berekening van de overuren van personeel 3.A en 3.B, komen uitsluitend in aanmerking de uren van het opladen van afvalen het ledigen van riolen, septische putten en réservoirs, evenals de uren tijdens dewelke hulp wordt verleend aan personeel 3.C en 3.D tijdens herstellingen.

Art. 11. De andere werkuren, die door personeel 3.A - 3.B - 3.C - 3.D - 3.E gepresteerd worden, en die niet in aanmerking komen voor de berekening van overuren, worden overbruggingsuren genoemd.

Overbruggingsuren worden tegen hetzelfde uurtaarif uitbetaald als rijtijden, ophalen en storten van afval.

Art. 12. 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 die de arbeidsvoorwaarden vaststelt (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 trimesteriele duur van 481 uur overschrijden.

Art. 13. Het loon van de uren die de 37 uur per week overschrijden, zal een toeslag krijgen van 50 pct.

Art. 9. Pour le calcul des heures supplémentaires du personnel des catégories 3.C - 3.D - 3.E, ne sont pris en considération que le temps de conduite des véhicules et des engins, en ce compris le temps nécessaire aux dépannages effectués directement par ce personnel.

Art. 10. Pour le calcul des heures supplémentaires du personnel des catégories 3.A et 3.B, ne sont prises en considération que les heures consacrées au chargement des déchets et à la vidange des égouts, fosses septiques et réservoirs, en ce compris une aide éventuelle apportée au personnel des catégories 3.C et 3.D lors de dépannages.

Art. 11. Les autres heures prestées par le personnel des catégories 3.A - 3.B - 3.C - 3.D - 3.E et qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires, sont appelées heures de liaison.

Les heures de liaison sont payées au même taux horaire que le temps de conduite, chargement et vidanges.

Art. 12. 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. 13. Le salaire des heures qui dépassent la 37<sup>ème</sup> heure par semaine est majoré de 50 p.c.

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

Art. 14. 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 dertien weken van de prestatie, behalve wanneer het arbeidsreglement er anders over beschikt. Het compensatieverlof zal betaald worden in de periode waarin het wordt opgenomen.

Art. 15. De toepassing van het huidige 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- en ontsmettingsondernemingen, alsmede geregistreerd is in de vereiste vorm.

#### *Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters*

Art. 16. De organisatie van de arbeidsduur staat in functie van de huidige sociale wetgeving.

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

Art. 14. 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 treize semaines de la prestation sauf dispositions autres prévues au règlement de travail. Il est rémunéré dans la période comprenant la prise du congé compensatoire.

Art. 15. L'application du présent 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 les entreprises de nettoyage et de désinfection et dûment enregistrée.

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

Art. 16. L'organisation de la durée du travail est fonction de l'état actuel de la législation sociale.

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

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

Afwijkingen op deze begrenzingsen, alsmede elke opdeling, kunnen onderhandeld en bekomen worden op het vlak van de onderneming voor uitzonderlijke toestanden zoals :

- de geografische ligging van werven;
- de uurroosters van openbaar vervoer en de toegangstijden tot de werven;
- werknemers die niet bereid zijn meer uren te presteren;
- de organisatie van de werven, enz.

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- en ontsmettingsondernemingen vertegenwoordigd zijn.

Zij worden vastgesteld in een collectieve arbeids-overeenkomst gesloten op het vlak van de onderneming die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen. Deze conventies worden in bundels aan het advies van het Paritair comité onderworpen 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 F.O.D. werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

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

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

Des dérogations à ces limites, ainsi que tout fractionnement, peuvent être négociées et accordées sur le plan de l'entreprise pour des cas exceptionnels tels que :

- situations géographiques de chantier;
- les horaires des transports en commun et les temps d'accès aux chantiers;
- ouvriers qui ne souhaitent pas prester davantage d'heures;
- l'organisation des chantiers, etc.

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

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

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.

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.

De discussies omtrent het afsluiten van de bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten beperken zich uitsluitend tot het onderwerp van de afte sluiten conventie.

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

De collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in de schoot van de ondernemingen, hernemen de situatie van de onderneming op het ogenblik van hun afsluiting. Voor de werknemers die nadien in dienst komen, worden bij een volgende bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst afwijkingen onderhandeld.

Les conventions collectives de travail, conclues au sein des entreprises, reprennent la situation de l'entreprise au moment de leur établissement. Les nouveaux ouvriers engagés après cette date, ne devront faire l'objet d'une dérogation qu'à l'occasion d'une convention ultérieure.

De bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomsten die afwijkingen vaststellen, worden minstens omde vier maanden bijgewerkt.

Les conventions collectives de travail d'entreprise reprenant les dérogations, sont mises à jour au minimum tous les quatre mois.

De houders van een arbeidsovereenkomst voor studenten zijn uitgesloten van de verplichting tot afwijking."

Les titulaires d'un contrat d'étudiant sont exclus de l'obligation de dérogation.

### *Flexibiliteit*

### *Flexibilité*

Art. 17. De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur of bij individuele arbeidsovereenkomst moet worden geëerbiedigd, gemiddeld over een periode van een kwartaal.

Art. 17. - 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.



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

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

### *Variabiliteitsmarge*

Art. 19. 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.

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

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

### *Marge de variabilité*

Art. 19. 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.

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.

### *Extra verlof*

Art. 20 . Werklieden en werksters hebben recht op 1 extra verlofdag per 4 maanden aanwezigheid in de onderneming. Voor de berekening van de aanwezigheid in de onderneming worden de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening gebracht.

Bij onregelmatige uurroosters dienden de extra verlofdagen te worden uitgedrukt in een aantal uren, dat vastgesteld wordt in functie van het gemiddelde uurrooster van de 4 maanden waarop het extra verlof slaat.

Verlof dat een werkman of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

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

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.

### *Congés supplémentaires*

Art. 20 . Les ouvriers et ouvrières ont droit à un jour de congé supplémentaire pour 4 mois de présence dans l'entreprise. Pour calculer la présence dans l'entreprise, les jours prestes et les jours assimilés sont pris en considération.

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

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

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

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 **Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening**.

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

### *Anciënniteitsverlof*

### *Congé d'ancienneté*

Art. 21. Werklieden en werksters hebben recht op anciënniteitsverlof in functie van hun anciënniteit in de sector, gerekend op 1 juli van elk jaar.

Art. 21. Les ouvriers et ouvrières ont droit à des jours de congé **d'ancienneté** en fonction de leur ancienneté dans le secteur, comptée au 1er juillet de chaque année.

De periodes die worden gepresteerd in uitvoering van contracten van bepaalde duur, worden **meegerekend** voor de berekening van de anciënniteit (bijvoorbeeld scholen enz.).

Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée (par exemple écoles, etc.) sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.

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

L'article 3 de la convention collective de travail concernant la reprise de personnel, prévoit la reprise du personnel avec son ancienneté.

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

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

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

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

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

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

*Toeristische centra*

Art. 22. 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 ge-presteerd 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- en ontsmettingsondernemingen vertegenwoordigd zijn.

*Complexes touristiques*

Art. 22. 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 les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Zij worden vastgesteld in een collectieve **arbeids-**overeenkomst, 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- en ontsmettingsondernemingen 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. 23. Bij het organiseren van de werkzaamheden zullen de werkgevers rekening houden met de noodzakelijke **rustpauzes** en tijd voor maaltijden, en wel in functie van de werklast en de omstandigheden van de werven.

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

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

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 les entreprises de nettoyage et de désinfection 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. 23. Dans l'organisation du travail, les employeurs tiendront compte du temps de repos nécessaire et de repas, et ce en fonction de la charge de travail et des circonstances du chantier.

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

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

Art. 24. Voor wat **betreft** het ophalen van huishoudelijk afval, wordt er op aangedrongen, **gebruik** te maken van twee laders voor deur aan deur ophaling in niet-gestandaardiseerde recipiënten, voor de rondes van **meer** dan 3000 inwoners.

### *Organisatie van opeenvolgende werven*

Art. 25. 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. 26. 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. 27. De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving **betreffende** het medisch onderzoek, **zoals** bepaald in artikel 124 van het Algemeen règlement voor de arbeidsbescherming.

Art. 24. En ce qui concerne l'enlèvement de déchets ménagers, il est insisté pour que deux chargeurs soient mis pour les collectes porte à porte, en récipients non standardisés, et ce pour les tournées au-dessus de 3000 habitants.

### *Organisation de chantiers successifs*

Art. 25. 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. 26. 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. 27. 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**.

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.

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.

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.

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.

De contrôle 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.

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. 28. 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.

Art. 28. 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.

### *Niet-discriminatie*

### *Non-discrimination*

Art. 29. De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake discriminatie.

Art. 29. Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de discrimination.

Discriminatie is verboden, welke ook de aard van de discriminatie weze, raciaal of geslachtsgebonden.

Quelle que soit la nature de la discrimination, raciale ou se basant sur la différence des sexes, elle est interdite.



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. 30. 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 een groep van werknemers als negatief wordt ervaren, die gepaard gaat met klachten of disfuncties 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.

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. 30. 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.



Teneinde tegemoet te komen aan de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 31. 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 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.

### *Onderaanneming*

Art. 32. De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving **betreffende** de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale **schulden** in geval van **onderaanneming**.

Le harcèlement moral au travail peut être défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail et des écrits unilatéraux, ayant pour but ou de nature à porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'un travailleur lors de l'**exécution** de son travail, à mettre en péril son travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage 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.

### *Sous-traitance*

Art. 32. Les partenaires sociaux attirent l'attention sur la législation relative à la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en cas de sous-traitance.

De werkgever stelt trimestrieel een verslag op betreffende de onderaanneming en de economische werkloosheid. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan de regionale vakbondssecretarissen.

L'employeur établit tous les trimestres un rapport relatif à l'appel à la sous-traitance et au chômage économique. Ce rapport est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux.

*Duur van de overeenkomst*

*Durée de la convention*

Art. 33. 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 2004. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

Art. 33. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2003 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 1er février 2004. 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.

Zij vervangt deze van 27 oktober 1993 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, **algemeen** verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 23 juni 1995.

Elle remplace celle du 27 octobre 1993 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 23 juin 1995.