

1 3 *07- 2005

2 8 -07- 2005

N.
N°

75833 16 KI

2

Protocole de convention collectif du 25 juin 2005 en exécution de l'Accord Interprofessionnel 2005-2006

Article 1^{er} - 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 1^{er} - Evolution des coûts salariaux pour 2005 et 2006

Art. 2. - Les partenaires sociaux ont la ferme intention de respecter la marge salariale fixée par l'accord interprofessionnel 2005-2006.

Augmentation des salaires

Le 1^{er} juillet 2005 :

+ 0,125 € sur les salaires en application au 30 juin 2005

Mécanisme de correction

Si au 1^{er} juillet 2006, on constate que le total des indexations n'atteint pas 3,30 % sur la période entre le 1^{er} janvier 2005 et le 30 juin 2006, l'indexation du 1^{er} juillet 2006 sera augmentée du pourcentage manquant pour atteindre 3,30 %.

Si au 1^{er} juillet 2006, on constate que le total des indexations dépasse 3,30 % sur la période entre le 1^{er} janvier 2005 et le 30 juin 2006, la prochaine norme salariale fixée par le prochain accord interprofessionnel sera réduite de ce qui dépasse ces 3,30 %.

L'indexation à accorder au 1^{er} janvier 2007, sera déduite de la prochaine norme salariale fixée par le prochain accord interprofessionnel.

Chapitre II - Autres mesures

Art. 3. - Convention collective de travail relative à la classification

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2005 in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2005-2006

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, K.M.O. en andere.

Hoofdstuk 1. - Loonkostontwikkeling in 2005 en 2006

Art. 2. - De sociale partners hebben het vaste voornemen de marge voor de loonkostontwikkeling vastgesteld door het interprofessioneel akkoord 2005-2006 te respecteren.

Loonsverhoging

Op 1 juli 2005:

+ 0,125 € op de per 30 juni 2005 toegepaste lonen

Correctiemechanisme

Indien op 1 juli 2006 wordt vastgesteld dat het totaal van de indexaties geen 3,30 % bedraagt voor de periode tussen 1 januari 2005 en 30 juni 2006, zal de indexatie van 1 juli 2006 verhoogd worden met het ontbrekende percentage om de 3,30 % te bereiken.

Indien op 1 juli 2006 wordt vastgesteld dat het totaal van de indexaties 3,30 % overschrijdt tussen 1 januari 2005 en 30 juni 2006, zal de volgende loonnorm, vastgesteld door het volgende interprofessioneel akkoord, worden ingekort met het percentage dat deze 3,30 % overschrijdt.

De op 1 januari 2007 toe te kennen indexatie, zal worden ingekort op de volgende loonnorm, vastgesteld door het volgende interprofessioneel akkoord.

Hoofdstuk II - Andere maatregelen

Art. 3. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de classificatie

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner la description du contenu des catégories relatives à l'enlèvement de déchets à la lumière du nouveau champ de compétence de la commission paritaire, ainsi que la description du contenu de la prime d'insalubrité qui a trait aux activités du déchet.

La catégorie 3 C est complétée par un 3^{ème} paragraphe :

Le personnel occupé à la charge et décharge des installations sanitaires mobiles. Ces personnes ont droit à la prime d'insalubrité prévue par l'article 8 de la convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes.

Art. 4. - Convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes

Vêtements de travail

L'article 22 est remplacé par les dispositions suivantes:

Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative à la fourniture et à l'entretien des vêtements de travail. Comme défini dans le chapitre I du Titre VII du Code sur le bien-être au travail,

- > les travailleurs sont tenus de porter un vêtement de travail durant leur activité normale ;
- >- l'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités et il en reste le propriétaire ;
- y l'employeur assure ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile.
- > il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail ou de veiller au renouvellement de celui-ci, même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité.

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

De sociale partners verbinden zich ertoe de beschrijving van inhoud van de categorieën betreffende de ophaling van afval te onderzoeken in het licht van de nieuwe bevoegdheid van het paritair comité, evenals de beschrijving van de inhoud van de premie voor ongezond werk die betrekking heeft op de afvalactiviteiten.

De catégorie 3 C wordt aangevuld met een 3^{de} paragraaf:

Personeel belast met het plaatsen en verwijderen van mobiele sanitaire installaties. Deze personen hebben recht op de premie voor ongezond werk voorzien bij artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies

Art. 4. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies

Werkkledij

Artikel 22 wordt vervangen door volgende bepalingen:

De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het leveren en onderhouden van werkkledij. Zoals bepaald in hoofdstuk I van Titel VII van de Codex over het welzijn op het werk,

- > zijn de werknemers ertoe gehouden tijdens hun normale activiteit werkkledij te dragen;
- > moet de werkgever kosteloos werkkledij ter beschikking stellen van zijn werknemers vanaf het begin van de werkzaamheden en blijft hij eigenaar van die werkkledij;
- > zorgt de werkgever, of laat op zijn kosten zorgen voor de reiniging van de werkkledij door middel van producten die zo weinig mogelijk allergeen zijn, voor de herstelling en het onderhoud in de normale staat van gebruik, alsook voor de hernieuwing ervan op gepaste tijden;
- > Is het verboden de werknemer toe te laten zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud ervan in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen, zelfs tegen de betaling van een premie of vergoeding.

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

- a) de la valeur du vêtement non fourni;
b) d'une indemnité (hors ONSS) de 1,44 € par semaine, avec un maximum de 5,76 € par mois en cas de non-entretien par l'employeur.

Jo ur de carence

L'article 23 est complété par un 2^{ème} paragraphe:

A partir du 1^{er} janvier 2006, le jour de carence visé par l'article 52, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est payé par l'employeur.

Art. 5. - Convention collective de travail relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

Heures de liaison

Le titre B Régime pour le domaine des déchets est remplacé par les dispositions suivantes :

B Heures de liaison pour le domaine des déchets

Le régime général pour le calcul des heures supplémentaires, repris dans les articles 4, 5 et 6 ci-dessus, est d'application.

L'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes:

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, de chargement et vidanges.

Le nombre d'heures de liaison par personne ne peut excéder 200 par année civile. Une dérogation à ce principe peut être négociée au niveau de l'entreprise par la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents ou, à défaut d'une délégation syndicale, par les permanents régionaux compétents des organisations représentées à la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

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

- a) de waarde van de niet geleverde kledij;
b) een vergoeding (buiten RSZ) van 1,44 € per week te storten, met een maximum van 5,76 € per maand, in geval van niet onderhoud door de werkgever.

Carensdag

Aiikel 23 wordt aangevuld met een 3^{de} paragraaf:

Vanaf 1 januari 2006, wordt de carensdag bedoeld bij artikel 52, § 1, 2^{de} lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten betaald door de werkgever.

Art. 5. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

Pyebriuggingsuren

De titel B Stelsel voor de afvalactiviteit wordt vervangen door volgende bepalingen:

B. Overbruggingsuren voor de afvalactiviteit

Het algemeen stelsel voor de berekening van de overuren, opgenomen in bovenstaande artikels 4, 5 en 6 is van toepassing.

Aiikel 11 wordt vervangen door volgende bepalingen:

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 uurtarief uitbetaald als rijtijden, ophalen en storten van afval.

Het aantal overbruggingsuren mag per persoon niet hoger liggen dan 200 per kalenderjaar. Een afwijkingen op dit principe kan onderhandeld worden op bedrijfsniveau door de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen of, bij ontstentenis van een syndicale delegatie, door de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de in het paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen vertegenwoordigde organisaties.

Op basis van gebruik, of op basis van conventioneel bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd

convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux.

Les articles 12, 13, 14 et 15 sont supprimés.

Durée du travail, journalier et horaires hebdomadaires

L'article 16 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée dans le paragraphe ci-dessus, n'est pas applicable aux ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories 1A et 1B. Une extension est possible à d'autres catégories par conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux compétents.

Pour les ouvriers et ouvrières occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories 1A et 1B, il est également dérogé au seuil de trois heures fixé par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971.

Tous les trois mois, une liste sera remise par l'employeur au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents pour juger de l'état des contrats des travailleurs.

La liste reprend :

1. le nom et le prénom de l'ouvrier dont la durée hebdomadaire de travail n'atteint pas 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour
2. le nom du chantier et la commune
3. le nombre d'heures prestées par semaine et/ou par jour

worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

De artikels 12, 13, 14 en 15 worden geschrapt.

Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters

Artikel 16 wordt vervangen door volgende bepalingen:

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

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

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

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers, vastgesteld in bovenstaande paragraaf, is niet van toepassing voor de werklieden en werksters belast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1A en 1B. Een uitbreiding tot andere categorieën is mogelijk door het van een collectieve arbeidsovereenkomst op vlak van de onderneming die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

Voor de werklieden en werksters beïast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1A en 1B, wordt eveneens afgeweken van de grens van drie uren bepaald bij artikel 21 van de wet van 16 maart 1971.

Om de drie maanden zal de werkgever aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen, een lijst bezorgen teneinde inzicht te verschaffen in de toestand van de arbeidsovereenkomsten.

De lijst bevat:

1. de naam en de voornaam van de arbeider wiens wekelijkse arbeidsduur geen 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt
2. de naam van de werf en de gemeente
3. het aantal gepresteerde uren per week en/of per dag

A cette fin, le Fonds social fera parvenir annuellement, au même moment que l'envoi de la prime de fin d'année, par pli séparé, un questionnaire standardisé à tous les travailleurs ayant un horaire de moins 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour. Le modèle de ce questionnaire sera fixé par le conseil d'administration du Fonds social.

La liste des travailleurs intéressés qui remplissent les conditions, sera communiquée annuellement, avec l'information économique et financière du 1^{er} trimestre au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents

L'employeur garantit de mettre tout en œuvre pour proposer en priorité une augmentation du nombre d'heures à prester aux travailleurs intéressés ayant minimum 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et ce avant tout nouvel engagement à durée indéterminée.

Sur base de cette information, les parties suivront l'exécution de l'application de l'attribution des heures complémentaires disponibles aux travailleurs intéressés ayant un contrat de moins 18 heures par semaine ou prestant moins de 3 heures par jour.

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

Bien-être

L'article 30 est complété par les dispositions suivantes :

Les CPPT évalueront la mise en application dans leur entreprise des mesures de prévention proposées dans la publication du Centre de formation du Nettoyage : « Les sources de stress dans le secteur du nettoyage : un manuel pour l'action ». Ce manuel reprend un inventaire des sources de stress et une « check-list » de mesures de prévention en 15 rubriques (p. 81 à 88).

Chaque année, le CPPT évalue la pertinence, pour les travailleurs de l'unité technique d'exploitation, des facteurs de stress, et la mise en œuvre effective

Daartoe zal het Sociaal fonds jaarlijks, op hetzelfde moment als de verzending van de eindejaarspremies, onder afzonderlijke omslag, een gestandaardiseerde vragenlijst bezorgen aan alle werknemers wiens uurrooster minder dan 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt. Het model van deze vragenlijst zal worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal fonds.

De lijst van de geïnteresseerde werknemers die aan de voorwaarden voldoen, zal jaarlijks, met de economische en financiële informatie van het 1^{ste} trimester meegedeeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

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

Op basis van deze informatie zullen de partijen de uitvoering opvolgen van de toepassing van de invulling van de beschikbare uren door de geïnteresseerde werknemers met en contract van minder dan 18 uren per week of prestaties van minder dan 3 uren per dag.

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

Wezijn

Artikel 30 wordt aangevuld met volgende bepalingen:

De CPBW zullen de toepassing in hun onderneming evalueren van de voorgestelde preventiemaatregelen in de publicatie van het Opleidingscentrum van de schoonmaak: "De oorzaken van stress in de sector : een handboek voor actie". Dit handboek bevat een inventaris van de oorzaken van stress en de preventiemaatregelen en een "checklist" van de preventiemaatregelen in 15 rubrieken (p. 81 töt 88).

Elk jaar, evalueert het CPBW, voor de werknemers van de technische

des mesures de prévention correspondantes, pour 3 de ces rubriques au choix (la 1^{er} rubrique « Le sentiment d'insécurité au travail » étant plus longue, compte pour 2).

Sous-traitance

L'article 32 est remplacé par les dispositions suivantes :

Les employeurs s'engagent à mettre tout en oeuvre afin d'éviter autant que possible le recours à la sous-traitance en conformité avec la convention de partenariat du 27 janvier 2003 ; dès lors priorité sera donnée aux engagements en interne et à l'extension des horaires des travailleurs à temps partiel.

Les employeurs s'engagent à ne faire appel à la sous-traitance qu'en cas de

- >• Problèmes qui surgissent à l'exécution de certaines fonctions
- y S'il ne peut être satisfait à la commande au moyen du propre personnel
- > Capacité de production interne insuffisante temporaire
- > Absence ou insuffisance de la spécialisation nécessaire au sein de l'entreprise

Les employeurs s'engagent, pour des travaux de nettoyage correspondants au champ de compétence de la CP 121, à ne faire appel qu'à des sous-traitants ressortissant à la CP 121.

La décision de recourir à la sous-traitance relevant exclusivement de l'entreprise, elle est toutefois communiquée au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut au secrétaire régional syndical compétent.

A cette fin, l'employeur établit mensuellement un rapport écrit relatif à l'appel à la sous-traitance reprenant les données suivantes :

- > Nom et adresse du sous-traitant
- > Numéro d'entreprise du sous-traitant
- > Numéro d'enregistrement du sous-traitant
- > Numéro d'ONSS du sous-traitant, avec mention du préfixe

bedrijfseenheid, de toepasselijkheid van de stressfactoren, en de effectieve inwerkingstelling van de overeenkomstige preventiemaatregelen door keuze van 3 van deze rubrieken (rubriek 1 "Het gevoel van onveiligheid op het werk" dat langer is, telt voor 2).

Onderaanneming

Artikel 32 wordt vervangen door volgende bepalingen:

Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe ailes in het werk te stellen om het beroep doen op onderaanneming zo veel mogelijk te vermijden; bijgevolg zal prioriteit worden verleend aan interne aanwervingen en aan de uitbreiding van de uurroosters van deeltijdse werknemers.

De werkgevers verbinden zich ertoe slechts beroep te doen op onderaanneming in geval van

- > Problemen die zich voordoen bij de invulling van bepaalde functies
- > Indien aan de invulling van de behoefte niet voldaan kan worden met eigen personeel
- y Tijdelijke onvoldoende interne capaciteit
- y Niet of onvoldoende nodige specialisatie aanwezig in de onderneming

De werkgevers verbinden zich ertoe, voor schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan het toepassingsgebied van het PC 121, uitsluitend beroep te doen op onderaannemers die behoren tót het PC 121.

Alhoewel de beslissing om beroep te doen op onderaanneming uitsluitend toekomt aan de onderneming, wordt zij evenwel meegedeeld aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Daartoe stelt de werkgever maandelijks een schriftelijk verslag op betreffende de onderaanneming dat volgende gegevens bevat:

- y Naam en adres van de onderaannemer
- y Ondernemingsnummer van de onderaannemer
- y Registratienummer van de onderaannemer
- y RSZ nummer van de onderaannemer, met opgave van het voorzetsel

- Nom et adresse du chantier sur lequel il y a ou il y a eu de la sous-traitance
- Justification de la décision de recourir à la sous-traitance

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

En cas de litige, la partie la plus diligente soumettra le problème à la commission paritaire.

Art. 6. - Convention collective de travail relative aux délais de préavis

L'article 2 est modifié comme suit:

Par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre six mois et moins de cinq ans ;
- quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre cinq et moins de dix ans ;
- cinquante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre dix et moins de quinze ans ;
- quatre-vingt-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre quinze et moins de vingt ans ;
- cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise au moins vingt ans.

- > Naam en adres van de werf waarvoor beroep wordt of werd gedaan op onderaanneming
- Rechtaardiging van de beslissing om beroep te doen op onderaanneming

De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden in geval van onderaanneming en op de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

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

Art. 6. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de opzeggingstermijnen

Artikel 2 wordt als volgt gewijzigd:

In afwijking van de bepalingen van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt de te geven opzeggingstermijn bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst voor werklieden, afgesloten voor onbepaalde tijd, vastgesteld op:

- vijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- tweeënveertig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- zesenvijftig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- vierentachtig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en veertien dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven;
- honderd en twaalf dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werknemer uitgaat wat de werklieden betreft die minstens twintig jaren ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

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

Le 2^{ème} paragraphe de l'article 8 est modifiée comme suit :

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres parcourus par le chemin le plus court, calculé à partir du domicile jusqu'au lieu de travail et du lieu de travail jusqu'au domicile.

Art. 8. - Convention collective de travail relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien

Un nouveau paragraphe est introduit après le 2^{ème} paragraphe de l'article 2:

Au cas où il n'y a aucun mandat vacant dans l'entreprise entrante et à sa demande, l'ouvrier protégé (délégué syndical ou élu ou candidat aux élections sociales) peut être transféré à l'entreprise entrante, à condition qu'il renonce à son mandat dans l'entreprise sortante et aux indemnités afférentes à cette protection.

Le travailleur protégé doit signifier à son employeur et à l'organisation qui l'a désigné, son choix quant à son transfert à l'entreprise entrante au plus tard au moment où l'entreprise qui perd le contrat d'entretien doit transmettre les informations à l'entreprise qui obtient le contrat, tel que prévu par le 2^{ème} paragraphe de l'article 4 de cette convention collective de travail.

Sans réaction de sa part dans ce délai, le travailleur protégé sera considéré comme ayant formellement renoncé à sa liberté de choix et restera donc en service de l'entreprise qui a perdu le contrat d'entretien.

Le 8^{ème} paragraphe de l'article 4 est complété comme suit :

Les entreprises qui violent cette disposition seront tenues de rembourser les éventuels coûts de l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raison économique au Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection.

Le 4^{ème} alinéa [uj3]Dnve_njiaire_sous l'article 3 est remplacé par les dispositions

Art. 7. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de transportkosten

De 2^{de} paragraaf van artikel 8 wordt als volgt gewijzigd:

Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal afgelegde kilometers voor de kortste weg vanaf de woonplaats naar de arbeidsplaats en vanaf de arbeidsplaats naar de woonplaats.

Art. 8. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract

Een nieuwe paragraaf wordt ingevoegd na de 2^{de} paragraaf van artikel 2:

Indien er geen enkel mandaat vacant is bij de overnemende onderneming en op zijn vraag kan de beschermde werknemer (syndicaal afgevaardigde of kandidaat of verkozen bij de sociale verkiezingen) worden overgeplaatst naar de overnemende onderneming, op voorwaarde dat hij afstand doet van zijn mandaat in de uittrekkende onderneming en de aan deze bescherming verbonden vergoedingen.

De beschermde werknemer moet zijn keuze inzake zijn overplaatsing naar de overnemende onderneming schriftelijk kenbaar maken aan zijn werkgever en aan de organisatie die hem heeft voorgedragen ten laatste op het moment dat de onderneming die het onderhoudscontract verliest, de informatie moet bezorgen aan de onderneming die het onderhoudscontract verwerft, zoals voorzien door de 2^{de} paragraaf van artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Zonder reactie van zijnerwege binnen deze termijn, zal de beschermde werknemer beschouwd worden als formeel afstand te hebben gedaan van zijn keuzerecht en zal dus in dienst blijven van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verloren.

De 8^{ste} paragraaf van artikel 4 wordt aangevuld als volgt:

De ondernemingen die deze bepaling overtreden zullen verplicht zijn, de eventuele kosten van de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen, terug te betalen aan het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen.

De 4^{de} alinea van het commentaar onder artikel 3, wordt vervangen door de

suivantes :

- Que faire des ouvriers dont le contrat de travail est suspendu parce qu'ils bénéficient du crédit temps et de leurs remplaçants et des ouvriers qui ont sollicité, avant la date de reprise du contrat commercial, un crédit temps auprès de l'employeur qui a perdu le contrat commercial ?
1. L'ouvrier dont le contrat de travail est suspendu totalement pour cause de crédit temps (CCT 77bis) à la date de la reprise du contrat commercial reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial pour autant que ce crédit temps soit en cours à la date de l'entrée en vigueur du nouveau contrat commercial. Le remplaçant qui dispose d'un contrat de remplacement de la personne en crédit temps et qui remplit les conditions prévues à l'article 3, entre de plein droit en service de l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien, moyennant un contrat de travail à durée indéterminée.

L'ouvrier qui a sollicité, avant la date de reprise du contrat commercial, un crédit temps total (CCT 77bis) auprès de l'employeur qui a perdu le contrat commercial, reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial.

2. L'ouvrier ayant des prestations effectives sur le chantier à la date de reprise du contrat commercial et dont le contrat de travail est suspendu à mi-temps ou avec 1/5^e temps pour cause de crédit temps (CCT 77bis) à la date de la reprise du contrat commercial, est repris par l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien, et ce, à condition que les prestations de cet ouvrier sur le chantier transféré constituent la totalité de son mi-temps ou de son 4/5^e temps. Dans le cas contraire, c.à.d. s'il preste son mi-temps ou son 4/5^e temps sur plusieurs chantiers (dont le chantier transféré), il reste chez l'employeur qui a perdu le contrat commercial.

Art. 9. - Convention collective de travail relative au crédit-temps

L'article 3 est complété par un 2^{ème} et 3^{ème} paragraphe:

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul du seuil de 8% visé au § 1^{er},

volgende bepalingen:

- o Wat met de arbeiders wiens arbeidsovereenkomst is geschorst omdat ze genieten van tijdskrediet en hun vervangers en de arbeiders die voor de datum van overname van het commercieel contract, een volledige of deeltijds tijdskrediet hebben aangevraagd bij de werkgever die het onderhoudscontract verliest?
1. De arbeider wiens arbeidsovereenkomst volledig is geschorst omwille van tijdskrediet (CAO 77bis) op de datum van overname van het commercieel contract blijven bij hun werkgever die het onderhoudscontract heeft verloren voorzover dit tijdskrediet loopt op de datum van inwerkingtreding van het nieuwe commerciële contract. De vervanger die beschikt over een vervangingsovereenkomst voor de persoon in tijdskrediet en die de voorwaarden van artikel 3 vervult, treedt van rechtswege in dienst van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven, door middel van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De arbeider die voor de datum van overname van het commercieel contract, een volledige tijdskrediet heeft aangevraagd bij de werkgever die het onderhoudscontract verliest, blijft in dienst van de werkgever die het commercieel contract heeft verloren.

2. De arbeider met effectieve prestaties op de werf op de datum van overname van het commercieel contract en wiens arbeidsovereenkomst halftijds of voor 1/5^{de} tijd is geschorst omwille van tijdskrediet (CAO 77bis) op de datum van de overname van het commercieel contract, wordt overgenomen door de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven, en dit op voorwaarde dat de prestaties van deze overgenomen arbeider op de overgenomen werf het totaal uitmaken van zijn halftijdse of 4/5^{de} betrekking. Omgekeerd, t.t.z. indien hij zijn halftijdse of 4/5^{de} betrekking presteert op verschillende werven (waaronder de overgenomen werf), blijft hij bij de werkgever die het commercieel contract heeft verloren.

Art. 9. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het tijdskrediet

Artikel 3 wordt aangevuld met een 2^{de} en 3^{de} paragraaf:

Voor de berekening van de drempel van 8% als bedoeld in § 1, worden niet in

- les travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant d'un crédit-temps ;
- les travailleurs bénéficiant d'un congé thématique : congé pour soins palliatifs, congé parental et interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Le seuil de 8% visé au § 1^{er} n'est pas pris en considération pour les travailleurs de 50 ans et plus qui veulent bénéficier d'un crédit-temps.

Entre le chapitre III et IV, un nouveau chapitre IV- Règles d'organisation pour le droit à une diminution de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés dans un travail par équipe ou par cycle dans un régime de travail reparté sur 5 jours ou plus - est introduit :

Les entreprises peuvent déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminutions de carrière de 1/5^{CrIG} pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipe ou par cycle dans un régime de travail reparté sur 5 jours ou plus, en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée, ce qui implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie ;
- la diminution de carrière doit être prise au minimum par journées entières ou un système équivalent, à discuter au niveau de l'entreprise.

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

Le 3^{ème} paragraphe de l'article 4 est remplacé par les dispositions suivantes :
Le chef d'entreprise accuse réception de cette communication dans les huit jours calendrier, confirmant ainsi la reconnaissance de la délégation syndicale proposée.

Une absence de réaction dans les huit jours calendrier est à considérer comme une acceptation de la délégation syndicale proposée.

Le commentaire repris sous l'article 19 ainsi que l'annexe à la convention collective de travail sont supprimés et une nouvelle convention collective de travail relative aux visites de chantiers est conclue :

Préambule

rekening gebracht

- de werknemers van 50 jaar en ouder die van een tijdskrediet genieten;
- de werknemers die genieten van een thematisch verlof: palliatief verlof, ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De drempel van 8% als bedoeld in § 1, wordt niet in aanmerking genomen voor de werknemers van 50 jaar en ouder die wensen te genieten van een tijdskrediet.

Tussen hoofdstuk III en IV, wordt een nieuw hoofdstuk IV - Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5 voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen - ingevoegd:

De ondernemingen kunnen de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van de 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zijn tewerkgesteld, rekening houdend met volgende voorwaarden:

- de bestaande arbeidsorganisatie moet verder toegepast kunnen worden, wat impliceert dat de toepassing van de arbeidscycli en van de ploegenstelsels gegarandeerd moeten blijven;
- de loopbaanvermindering moet minstens per volledige dagen genomen worden of een gelijkwaardige regeling, te bespreken op ondernemingsvlak.

Art. 10. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

De 3^{de} paragraaf van artikel 4 wordt vervangen door volgende bepalingen:
Het ondernemingshoofd bericht binnen acht kalenderdagen ontvangst van deze mededeling, waardoor aldus de erkenning van de voorgedragen syndicale afvaardiging wordt bevestigd.

Het uitblijven van reactie binnen acht kalenderdagen moet beschouwd worden als een aanvaarding van de voorgedragen syndicale afvaardiging.

Het commentaar onder artikel 19 en de bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden geschrapt en een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de werkbezoeken wordt afgesloten:

Inleiding

La présente convention vise à préciser les circonstances dans lesquelles les délégués syndicaux participeront à des visites de chantier ou à des missions syndicales en application de la CCT sectorielle du 19/06/2003 relative au statut des délégations syndicales.

Les employeurs reconnaissent la possibilité pour les délégués syndicaux de visiter les chantiers dans le cadre de leur mission syndicale. Les parties témoigneront en ces circonstances d'un esprit d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Champ d'application

Article 1,

En règle générale, les visites de chantiers doivent être planifiées. On parle alors de visites structurelles de chantiers.

Toutefois, par exception à la règle, lorsque les circonstances l'exigent, des visites de chantiers non planifiées doivent rester possibles. Dans ces cas, l'employeur sera informé immédiatement.

Participation à des visites structurelles de chantier

Article 2,

On entend par visite structurelle de chantier le déplacement en personne d'une délégation composée de maximum 2 délégués par organisation syndicale afin de se rendre compte *de visu* des conditions de travail sur le chantier visité. Il n'est toutefois pas exigé que toutes les organisations syndicales soient représentées lors de la visite.

Article 3,

Afin d'éviter, pour des raisons commerciales évidentes, que certains chantiers ne soient visités trop souvent en un court laps de temps et que l'organisation du travail soit perturbée, les visites de chantiers doivent être planifiées au moins 8 jours calendrier à l'avance, en concertation avec le CPPT et la direction ; les 2 organes, DS et CPPT, conservent cependant leur autonomie.

Article 4^

J'ÉOJ'vé L9il^a troti à l'article 3, afin de faire Jace à une situation exceptionnelle qui

Deze overeenkomst heeft tót doel de omstandigheden te bepalen waarin de syndicale afgevaardigden deelnemen aan werkbezoeken of syndicale opdrachten in uitvoering van de sectorale CAO van 19/06/2003 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden.

De werkgevers erkennen de mogelijkheid voor de syndicale afgevaardigden om werven te bezoeken in het kader van hun syndicale opdracht. De partijen zullen in deze omstandigheden blijk geven van zin voor billijkheid en verzoening die de goede sociale relaties binnen de onderneming bepaalt.

Toepassingsgebied

ArtjkeJL

In algemene regel, moeten werkbezoeken vooraf worden gepland. Men spreekt dan van structurele werkbezoeken.

Nochtans moeten, bij uitzondering op de regel en als de omstandigheden het vereisen, niet geplande werkbezoeken mogelijk blijven. In dit geval zal de werkgever onmiddellijk worden verwittigd.

Deelname aan structurele werkbezoeken

ArtikelZ

Onder structureel werkbezoek verstaat men de persoonlijke verplaatsing van een delegatie samengesteld uit maximum 2 afgevaardigde per syndicale organisatie, om zich *de visu* rekenschap te geven van arbeidsvoorwaarden op de bezochte werf. Het is echter niet vereist dat aile syndicale organisâmes vertegenwoordigd zijn tijdens het bezoek.

ArtjkeI.3.

Teneinde, omwille van vanzelfsprekend commerciële redenen, te vermijden dat sommige werven te veelvuldig worden bezocht in een korte tijdspanne en dat de arbeidsorganisatie wordt ontregeld, moeten de werkbezoeken ten minste 8 kalenderdagen vooraf worden gepland, in samenspraak met het CPBW en de directie; de 2 organen, SD en CPBW behouden evenwel hun autonomie.

ArtjkeiA

In afwijking op artikel 3 en om het hoofd te bieden aan een spoedvereisende

requiert l'urgence, n'importe quel chantier pourra être visité sans délai, mais même dans ce cas l'information immédiate de la direction est impérative.

Procédure

Articles,

1. Trimestriellement, l'employeur remettra à la délégation syndicale compétente, une liste à jour de tous les chantiers permanents en cours ;
2. La liste précisera pour chaque chantier le nom et l'adresse du chantier, le nombre de travailleurs occupés, les horaires pour les visites de chantier ainsi que la procédure éventuelle et particulière à suivre pour accéder au dit chantier.
Ces informations étant stratégiques, les délégués syndicaux s'engagent à en respecter la confidentialité ;
3. La délégation syndicale informe l'employeur de la liste des chantiers à visiter, de la date et de la fourchette d'horaires de la visite ainsi que de l'identité des délégués syndicaux qui effectueront la visite. Cette information se fera dans les délais prévus au moyen d'un formulaire pré-établi. Un modèle de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.
4. L'employeur informe le responsable du chantier à visiter ainsi que le client de l'identité des délégués syndicaux qui effectueront la visite.
5. Dans les sept jours calendrier qui suivent la visite, la délégation syndicale remettra à l'employeur un formulaire de visite de chantier signalant l'existence ou non de problème(s) sur le chantier. Ce formulaire sera signé par tous les délégués syndicaux visiteurs qui mentionneront en outre l'heure de début et l'heure de fin ainsi que leurs frais de déplacement éventuels. Un modèle de ce formulaire est annexé à la présente convention collective de travail.
6. L'indemnisation des délégués se fera sur base de ce formulaire ; les heures de visite seront payées comme des heures de prestation normale et les frais de déplacement seront remboursés comme frais professionnels propres à l'employeur.

Article 6.

uitzonderlijke situatie, kan elke werf zonder termijn worden bezocht, maar ook in dit geval is onmiddellijke informatie aan de directie noodzakelijk.

Procédure

ArtikeLS,

1. De werkgever overhandigt trimestrieel een bijgewerkte lijst van de lopende permanente werven aan de bevoegde syndicale delegatie;
2. De lijst preciseert voor elke werf de naam en het adres van de werf, het aantal tewerkgestelde werknemers, de uurregeling voor de werfbezoeken alsook de eventuele bijzondere procedure die dient gevolgd te worden om toegang te krijgen tot de werf.
Gezien het strategische karakter van deze informatie, verbinden de syndicale afgevaardigden zich ertoe de vertrouwelijkheid te respecteren.
3. De syndicale afvaardiging informeert de werkgever over de lijst van de te bezoeken werven, de datum en de vork van uurregeling van het bezoek, evenals de identiteit van de afgevaardigden die het bezoek zullen verrichten. Deze informatie zal geschieden binnen de voorziene termijn aan de hand van een daartoe opgesteld formulier. Een model van, dit document is gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
4. De werkgever informeert de werfverantwoordelijke van de te bezoeken werf evenals de klant omtrent de identiteit van de syndicale afgevaardigden die de werf zullen bezoeken.
5. Binnen de zeven kalenderdagen volgend op het bezoek, overhandigt de syndicale delegatie een formulier werfbezoek dat het al dan niet bestaan van problemen op de werf vermeld, aan de werkgever. Dit formulier wordt getekend door alle syndicale afgevaardigden bezoekers die bovendien het aanvangsuur en het einduur alsook hun eventuele verplaatsingskosten opgeven. Een model van dit formulier is gevoegd in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.
6. De vergoeding van de afgevaardigden zal geschieden op basis van dit formulier; de bezoeken worden vergoed als gewone prestatie uren en de verplaatsingskosten worden terugbetaald als beroepskosten eigen aan de werkgever.

Artikel 6.

Le suivi des visites de chantiers sera mis automatiquement à l'ordre du jour des réunions de la délégation syndicale.

Article 7.

Le temps consacré à la visite de chantier sera pris en compte dans sa totalité pour chaque délégué y participant dans le cadre de son crédit d'heures tel que prévu à l'article 19 de la CCT sectorielle du 19/06/2003 relative au statut des délégations syndicales.

Article 8,

Les situations existantes par convention dans les entreprises restent acquises et ne pourront être modifiées que par une convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux.

Les situations existantes par usage dans les entreprises restent d'application pour autant que toutes les parties demeurent d'accord. Sinon, la présente convention collective de travail prend cours.

Le chapitre VII est remplacé par les dispositions suivantes :

Chapitre VII Maîtrise des conflits

Art. 21. - Lorsqu'un différent n'a pas pu se régler sur le terrain entre ouvriers et employeur, l'intervention de la délégation syndicale est sollicitée.

Si aucune solution n'est rencontrée à ce niveau, l'intervention des représentants locaux de l'employeur et du secrétaire régional syndical intéressé est sollicitée. En cas d'absence de délégation syndicale, le problème est automatiquement soumis au secrétaire régional syndical intéressé.

Si le conflit ne peut trouver de solution, il est porté par écrit avec description du problème à la connaissance du président de la Commission Paritaire par la partie la plus diligente.

Le président prend toutes les mesures pratiques pour amener les parties en cause à la conciliation, en les convoquant éventuellement devant le bureau de conciliation de la Commission Paritaire.

De opvolging van de werfbezoeken zal automatisch deel uitmaken van de dagorde van de vergadering van de syndicale afvaardiging.

ArtikeLL

De aan het werfbezoek bestede tijd zal in zijn totaliteit voor elke afgevaardigde die heeft deelgenomen aangerekend worden op zijn trimestrieel **xiaartig** urenkrediet voorzien bij artikel 19 van de sectorale CAO van 19/06/2003 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging.

AitikeJL

Op basis van een overeenkomst, bestaande voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

Op basis van gebruik, bestaande voorwaarden in ondernemingen, blijven van toepassing op voorwaarde dat alle partijen akkoord blijven. Zoniet, wordt onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van kracht.

Hoofdstuk VII wordt vervangen door volgende bepalingen:

Hoofdstuk VII Conflictbeheersing

Art. 21. - Indien een geschil niet kon worden geregeld op het terrein tussen arbeiders en werkgever, wordt de tussenkomst van de syndicale delegatie gevraagd.

Indien geen enkele oplossing werd gevonden op dit niveau, wordt de tussenkomst van de lokale werkgeversvertegenwoordigers en van de bevoegde regionale vakbondssecretaris gevraagd. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het probleem automatisch voorgelegd aan de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Indien het geschil niet kan opgelost worden, wordt het door de meest gereede partij schriftelijk, met omschrijving van het probleem voorgelegd aan de voorzitter van het paritair comité.

De voorzitter treft alle nodige praktische maatregelen om de betrokken partijen tót verzoening te brengen, door ze eventueel voor het verzoeningsbureau van het Paritair comité te brengen.

Durant ces tentatives de règlement du différent, une action syndicale n'est envisagée qu'avec l'accord préalable des secrétaires régionaux syndicaux intéressés et représentés à la Commission Paritaire.

Une grève sera précédée d'un préavis de grève, dont la durée est fixée à 8 jours calendriers et envoyé par le secrétaire régional syndical compétent.

Art. 11. - Convention collective de travail relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du FSEND

L'article 23 est complété comme suit :

L'indemnité spéciale pour le cas A et B d'intervention, prévu par l'article 27 de cette convention collective de travail, qui sera effective à partir du 1^{er} juillet 2005, couvrira une période de 18 mois pour autant que la perte d'emploi est la suite d'un licenciement collectif (= licenciement collectif chez le client) et pour autant que le personnel du client bénéficie de l'indemnité due en cas de licenciement collectif.

Le 2^{ème} paragraphe de l'article 37 est remplacé par les dispositions suivantes :
A partir du paiement de fin 2005 le montant est porté à € 128.

Les articles 9, 12, 16 et 21 sont supprimés.

Art. 12. - Dispositions générales

Plan de pension sectoriel

Un groupe de travail est constitué au sein de la commission paritaire afin d'examiner, d'ici le mois de juillet 2006 au plus tard, comment un plan de pension sectoriel pour l'accord 2007 - 2008 peut être réalisé et d'en définir les paramètres.

Contrat de travail type et règlement de travail type

Les partenaires sociaux s'engagent à créer d'ici le mois de juillet 2006 au plus tard, un contrat de travail type, comportant tous les éléments utiles comme entre autre l'ancienneté ininterrompue dans le secteur ainsi qu'un règlement de travail type auxquels les employeurs peuvent se référer.

Gedurende deze pogingen om het geschil te regelen, worden geen syndicale acties voorzien zonder het voorafgaandelijk akkoord van de bevoegde in het Paritair comité vertegenwoordigde regionale vakbondssecretarissen.

Een staking zal worden voorafgegaan door een slakingsaanzegging, waarvan de duur bepaald is op 8 kalenderdagen en verzonden door de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Art. 11. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het SFSOO

Artikel 23 wordt aangevuld als volgt:

De bijzondere vergoeding voor de gevallen A en B van tussenkomst, voorzien bij artikel 27 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, die effectief wordt vanaf 1 juli 2005, wordt gedurende 18 maanden uitgekeerd, voorzover het verlies van betrekking het gevolg is van een collectief ontslag (= collectief ontslag bij de klant) en voorzover het personeel van de klant geniet van de vergoeding verschuldigd bij collectief ontslag.

De 2^{de} paragraaf van artikel 37 wordt vervangen door volgende bepalingen:
Vanaf de betaling voor eind 2005 wordt deze premie op € 128 gebracht.

De artikelen 9, 12, 16 en 21 worden geschrapt.

Art. 12. - Algemene bepalingen

Sectoriaal pensioenplan

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht ten einde uiterlijk tegen juli 2006 te onderzoeken, hoe een sectoraal pensioenplan voor het akkoord 2007 - 2008 kan worden gerealiseerd en de parameters ervoor te bepalen.

Model arbeidsovereenkomst en model arbeidsreglement

De sociale partners verbinden zich om uiterlijk tegen juli 2006, een model arbeidsovereenkomst, dat alle nuttige elementen zoals onder andere de ononderbroken anciënniteit in de sector evenals een model arbeidsreglement te creëren waarop de werkgevers beroep kunnen doen.

Formation

Les efforts de formation sont maintenus et seront précisés au sein du conseil d'administration du Centre de formation du nettoyage.

Prépension

Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger la prépension à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2007.

Nettoyage industriel - catégorie 8.

Un groupe de travail est constitué au sein de la commission paritaire afin d'examiner, d'ici le mois de juillet 2006 au plus tard, les différentes situations en entreprises, dans le but de trouver une systématique qui permettra l'indemnisation du temps de déplacement du point de rendez-vous jusqu'au 1^{er} chantier et le retour à partir du dernier chantier.

Les membres de ce groupe travailleront dans le souci de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs et dans le souci de limiter l'augmentation des charges des entreprises, tout en tenant compte de toutes les possibilités de la législation en vigueur.

Ce groupe de travail examinera également la formation, les heures de récupération et la sécurité.

Fonctionnement de la délégation syndicale

Un groupe de travail est constitué au sein de la commission paritaire afin d'examiner et de déterminer, d'ici le mois de juillet 2006, les prestations imputables au crédit d'heures prévu à l'article 19 et l'application correcte des règles concernant le remboursement des frais pour missions syndicales.

Fonds social

- Les partenaires sociaux s'engagent à ce que le conseil d'administration du FSEND examine et évalue la modification de l'article 15 en tenant compte d'une intervention équitable et en tenant compte des possibilités budgétaires.
- Les parties s'engagent à introduire une demande auprès du Fonds pour maladies professionnelles afin d'obtenir l'intervention compensatoire pour les femmes enceintes mutées ou écartées du chantier.

Vpooing

De inspanningen voor vorming blijven behouden en zullen gepreciseerd worden in de schoot van de raad van bestuur van het Opleidingscentrum van de schoonmaak .

Brugpensioen

De sociale partners verbinden zich ertoe het brugpensioen op 58 jaar te verlengen tót 31 december 2007.

Industriële reiniging - catégorie 8

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht ten einde uiterlijk tegen juli 2006 de opleiding, de verschillende bestaande situaties in de ondernemingen, met als doel het vinden van een systematiek die de vergoeding van de verplaatsingstijd van de plaats van samenkomst naar de 1st werf en de terugkeer van de laatste werf mogelijk maakt.

De leden van deze groep zullen erover waken dat de koopkracht van de werknemers niet in het gedrang komt en dat de verhoging van de kosten voor de ondernemingen beperkt blijft, rekening houdend met alle mogelijkheden op basis van de vigerende wetgeving.

Deze werkgroep zal eveneens de opleiding, de recuperatie uren en de veiligheid onderzoeken.

Werking van de syndicale afvaardiging

Binnen het paritair comité wordt een werkgroep opgericht ten einde uiterlijk tegen juli 2006 te onderzoeken en te bepalen welke prestaties toegerekend worden op het urenkrediet voorzien bij artikel 19 en de correcte toepassing van de regels betreffende de terugbetaling van kosten voor syndicale opdrachten.

Sociaal fonds

- De sociale partners verbinden zich tót het bestuderen en evalueren door de raad van bestuur van het SFSOO van de wijziging van artikel 15, rekening houdend met een billijke vergoeding en rekening houdend met de budgetaire mogelijkheden.
- De partijen verbinden zich ertoe een aanvraag bij het Fonds voor beroepsziekten in te dienen om de tussenkomst ter compensatie te bekomen voor overgeplaatste of van de werf verwijderde zwangere werknemers.

- Le conseil d'administration établira les coûts liés au traitement des dossiers d'avantages sociaux complémentaires qui sont introduits directement au fonds pour paiement, et qui, pour les ouvriers affiliés à une des organisations représentatives des travailleurs, sont supportés par leur organisation.

Chapitre III - Dispositions finales

Art. 13. - Les parties signataires s'engagent à ne pas poser des revendications supplémentaires durant toute la durée d'application du présent protocole. Le litige éventuel quant à l'interprétation du texte de ce protocole sera débattu en conciliation sociale au sein de la commission paritaire.

Art. 14. - Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives à conclure.

Art. 15. - Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} mai 2005 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2007.

- De raad van bestuur van het fonds zal de kosten verbonden aan de afhandeling van de dossiers bijkomende sociale voordelen die rechtstreeks bij het fonds ingediend worden voor betaling vaststellen en die voor de arbeiders aangesloten bij één van de representatieve werknemersorganisaties, door hun organisatie worden gedragen.

Hoofdstuk III - Slotbepalingen

Art. 13. - De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen bijkomende eisen te stellen gedurende de ganse toepassingsduur van dit protocol. Eventueel geschil omtrent de interpretatie van de tekst van dit protocol zal besproken worden in sociale verzoening in de schoot van het paritair comité.

Art. 14. - De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 15. - Dit protocol treedt in werking op 1 mei 2005 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2007.