

26-08-2005

16-09-2005

NR.
N°

76.439/10/121

9

Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen**Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 augustus 2005, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

Convention collective de travail du 9 août 2005, modifiant la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

Artikel 1 - De titel B Stelsel voor de afvalactiviteit van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 1 september 2004 (*Belgisch staatsblad van 28 september 2004*) 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.

Art. 2. - Artikel 11 van dezelfde arbeidsovereenkomst 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 worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen.

Article 1^{er} - Le titre B Régime pour le domaine des déchets de la convention collective de travail du 19 juin 2003, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} septembre 2004 (*Moniteur belge du 28 septembre 2004*) 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.

Art. 2. - L'article 11 de la même convention collective de travail 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 convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux.

Art. 3. - De artikels 12, 13, 14 en 15 van dezelfde arbeidsovereenkomst worden geschrapt.

Art. 4. - Artikel 16 van dezelfde arbeidsovereenkomst 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 belast 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

Daartoe zal het Sociaal fonds jaarlijks, op hetzelfde moment als de verzending van de

Art. 3. - Les articles 12, 13, 14 et 15 de la même convention collective de travail sont supprimés.

Art. 4. - L'article 16 de la même convention collective de travail 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

A cette fin, le Fonds social fera parvenir annuellement, au même moment que l'envoi

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 en 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.

Art. 5. - Artikel 30 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst 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 tot 88).

Elk jaar, evalueert het CPBW, voor de werknemers van de technische bedrijfseenheid, de toepasselijkheid van de stressfactoren, en de effectieve inwerkingstelling van de overeenkomstige

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 indéterminé.

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.

Art. 5. - L'article 30 de la même convention collective de travail 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 des mesures de prévention correspondantes, pour 3 de ces rubriques au

preventiemaatregelen door keuze van 3 van deze rubrieken (rubriek 1 "Het gevoel van onveiligheid op het werk" dat langer is, telt voor 2).

Art. 6. - Artikel 32 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door volgende bepalingen:
Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe alles 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
- Tijdelijke onvoldoende interne capaciteit
- 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 tot 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:

- Naam en adres van de onderaannemer
- Ondernemingsnummer van de onderaannemer
- Registratienummer van de onderaannemer
- RSZ nummer van de onderaannemer, met opgave van het voorzetsel
- Naam en adres van de werf waarvoor beroep wordt of werd gedaan op

choix (la 1^{er} rubrique « Le sentiment d'insécurité au travail » étant plus longue, compte pour 2).

Art. 6. - L'article 32 de la même convention collective de travail 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
- 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
- Nom et adresse du chantier sur lequel il y a ou il y a eu de la sous-traitance

onderaanneming

- > Rechtvaardiging 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. 7. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2005 en heeft dezelfde geldigheidsduur als deze welke zij wijzigt.

- > 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. 7. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005 et a la même durée que celle qu'elle modifie.