

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR. | NR. 73880/60/121
15-05-2006 | 2 B -05-2006 | N°

Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Protocole de convention collective de travail du 27 avril 2006 en exécution de l'article 12 § 5 du protocole de convention collective de travail du 25 juin 2005

En exécution de l'article 12 § 5 du protocole de convention collective de travail du 25 juin 2005 un groupe de travail a été constitué afin d'harmoniser les différentes situations d'indemnisation du temps de déplacement du point de rendez-vous jusqu'au 1^{er} chantier et le retour à partir du dernier chantier. Il était donné primauté au maintien du pouvoir d'achat des travailleurs ainsi qu'à la limitation des charges des entreprises.

1. Champ d'application

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 ;

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

L'introduction des dispositions ci-dessous dans les conventions collectives de travail sectorielles est limitée aux catégories 8 de la classification des fonctions prévue dans la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification et est unifiée et indivisible. En outre, l'introduction des dispositions ci-dessous ne peut en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories de la classification des fonctions, ni en ce qui concerne le transport de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier, ni en ce qui concerne l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire, l'introduction d'une indemnité journalière ou le paiement d'heures de sommeil.

Paritair comité voor de schoonmaak en ontsmettingsondernemingen

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2006 in uitvoering van artikel 12 § 5 van het protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2005

In uitvoering van artikel 12 § 5 van het protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2005 werd een werkgroep opgericht met als doel de harmonisatie van de verschillende bestaande situaties inzake de vergoeding van de verplaatsingstijd van de plaats van samenkomst naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf te bereiken. Het behoud van de koopkracht van de werknemers evenals de beperking van de kosten voor de ondernemingen stonden hierbij centraal.

1. Toepassingsgebied

Dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werklieden uit de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen ressorteren, K.M.O. en andere.

Dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens van toepassing op alle arbeiders in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

De invoering van onderstaande bepalingen in de sectorale arbeidsovereenkomsten is beperkt tot de categorieën 8 van de functieclassificatie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie en is één en ondeelbaar. Bovendien kan de invoering van onderstaande bepalingen nooit aanleiding geven tot precedent voor de andere categorieën van de functieclassificatie, noch wat betreft het transport van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf, noch wat betreft integratie van de ploegenpremie in het loon, invoering van een dagvergoeding of vergoeding voor slaapuren.

2. Harmonisation transport de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 19, alinéa 3, 2°, la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection demande au Roi de déterminer le temps pendant lequel les chauffeurs et accompagnateurs de camions de nettoyage industriel (catégories 8 de la classification des fonctions) sont à la disposition de l'employeur, comme suit :

Pour la détermination de la durée du travail du personnel occupé au nettoyage industriel appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, il n'est pas tenu compte du temps pendant lequel les travailleurs se déplacent de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier sur un maximum de 120 km (= nombre total de km aller + retour) par jour.

Les paramètres pour un calcul uniforme sont déterminés par convention collective de travail au niveau du secteur. En cas de modification des normes routières, tel qu'une restriction de vitesse en dessous des paramètres utilisés, ces paramètres seront adaptés en conséquence.

Le temps de déplacement nécessaire pour se déplacer de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier qui dépasse le maximum de 120 km par jour est considéré comme temps de travail ainsi que les éventuels déplacements intermédiaires d'un chantier à l'autre.

Il est demandé au Roi de publier l'arrêté royal en vue d'une entrée en vigueur effective à partir du 1^{er} décembre 2006.

Le nouveau système est introduit pour le personnel appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions au plus tard le 1^{er} décembre 2006.

Les parties s'engagent à ne pas changer les heures individuelles du départ de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier en raison de l'introduction du nouveau système.

2. Harmonisatie transport van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid artikel 19, derde lid, 2°, legt het paritair comité voor de schoonmaak-en ontsmettings-ondernemingen aan de Koning het verzoek voor, de tijd te bepalen gedurende dewelke de bestuurders en de begeleiders van bedrijfsvoertuigen van de industriële reiniging (categorieën 8 van de functieclassificatie) ter beschikking staat van de werkgever, op volgende manier:

Voor de vaststelling van de arbeidsduur van de industriële reinigers, behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, wordt er geen rekening gehouden met de tijd gedurende de werknemers zich verplaatsen van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf over een maximum van 120 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag.

De parameters voor een eenvormige berekening worden bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegd op sectorniveau. In geval van wijziging van de verkeersnormen, zoals een snelheidsbegrenzing onder de gebruikte parameters, zullen deze parameters daaraan aangepast worden.

De tijd nodig om zich te verplaatsen van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf die het maximum van 120 km per dag overschrijdt wordt beschouwd als zijnde arbeidstijd, evenals de eventueel tussentijdse verplaatsing van de ene naar de ander werf.

De Koning wordt verzocht het koninklijk besluit uit te vaardigen met het oog op een effectieve inwerkingtreding vanaf 1 december 2006.

Het nieuwe systeem wordt ten laatste op 1 december 2006 ingevoerd voor alle personeelsleden behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie.

De partijen verbinden zich ertoe de individuele vertrektijden van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf niet te wijzigen omwille van de invoering van het nieuwe systeem.

L'introduction du nouveau système ne porte pas atteinte aux dispositions existantes au niveau de l'entreprise pour les cas d'embouteillages exceptionnels à cause d'accidents graves ou de catastrophes.

3. Maintien du pouvoir d'achat et revalorisation de la fonction

3.1. Indemnité de mobilité

Sans préjudice des dispositions prévues sous le point 1 de ce protocole, les travailleurs appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions ont, pour le déplacement de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier, droit à l'indemnité de mobilité prévue à l'article 15 de la convention collective de travail du 25 juin 2005 relative aux salaires, sursalaires et primes.

3.2. Intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire

Afin d'indemniser la flexibilité dont font preuve les travailleurs qualifiés appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, la prime pour travail en équipes successives et alternatives, prévue à l'article 11 de la convention collective de travail du 25 juin 2005 relative aux salaires, sursalaires et primes, est intégrée dans le salaire horaire.

A cette fin, au plus tard le 1^{er} décembre 2006, les salaires effectivement payés au 30 novembre 2006, sont augmentés de la valeur de la prime pour travail en équipe au 30 novembre 2006 (depuis le 1^{er} janvier 2006 la prime pour travail en équipe est fixée à 0,6745 € par heure). Pour les entreprises qui introduisent le nouveau système prévu sous le point 1 du protocole avant le 1^{er} décembre 2006 les salaires effectivement payés le mois qui précède l'introduction du nouveau système, sont augmentés de la valeur de la prime pour travail en équipe du mois qui précède l'introduction du nouveau système.

L'intégration de la prime pour travail en équipe est accordée sous condition suspensive de la publication de l'arrêté royal relative à la détermination du temps de travail.

De invoering van het nieuwe systeem doet geen afbreuk aan de op bedrijfsniveau bestaande regelingen voorzien in geval van uitzonderlijke files ten gevolge van zware ongevallen op de weg of rampen.

3. Behoud van de koopkracht en herwaardering van de functie

3.1. Mobiliteitsvergoeding

Onverminderd de bepalingen voorzien onder punt 1 van dit protocol, hebben de werknemers behorend tot de categorieën 8 van de functieclassificatie, voor de verplaatsing van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf, recht op de mobiliteitsvergoeding zoals voorzien bij artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2005 betreffende de lonen, loontoelagen en premies.

3.2. Integratie van de ploegenpremie in het loon

Met het oog op de vergoeding van de flexibiliteit die de geschoolde werknemers van de categorieën 8 van de functieclassificatie aan de dag leggen, wordt de premie voor arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen, voorzien bij artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2005 betreffende de lonen, loontoelagen en premies in het uurloon opgenomen.

Daartoe worden, ten laatste vanaf 1 december 2006 de werkelijk uitbetaalde lonen op 30 november 2006, verhoogd met de waarde van de ploegenpremie op 30 november 2006 (sedert 1 januari 2006 bedraagt de ploegenpremie 0,6745 € per uur).

Voor de ondernemingen die het nieuwe systeem voorzien onder punt 1 van dit protocol invoeren vóór 1 december 2006 worden de werkelijk uitbetaalde lonen van de maand voorafgaand aan de invoering van het nieuwe systeem, verhoogd met de waarde van de ploegenpremie van maand voorafgaand aan de invoering van het nieuwe systeem.

De integratie van de ploegenpremie in het loon wordt toegekend onder de opschortende voorwaarde van publicatie van de bepalingen inzake arbeidstijd bij koninklijk besluit.

Par l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire, les systèmes éventuels existant au niveau de l'entreprise relatifs aux primes pour travail en équipe sont abrogés.

3.3. Introduction d'une nouvelle catégorie 8 dans la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification

Avant la catégorie 8A, manoeuvre, il est introduit au plus tard le 1^{er} décembre 2006 une nouvelle catégorie 8:

« 8 Manoeuvre sans formation professionnelle en nettoyage industriel

Par formation professionnelle en nettoyage industriel on entend: pistoleur haute pression ou opérateur **vacuum** ou nettoyeur chimique.

Au plus tôt après 6 mois, et au plus tard après 12 mois d'ancienneté, les travailleurs seront automatiquement promus de la catégorie 8 à la catégorie 8.A. »

Le salaire de la nouvelle catégorie 8 est fixé à 11,4930€ par heure au 1^{er} décembre 2006. Ce salaire horaire est indexé conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 15 juin 2001 relative au rattachement des salaires à l'indice, pour la première fois au 1^{er} janvier 2007.

3.4. Introduction d'une indemnité journalière pour missions de service.

Au plus tard au 1^{er} décembre 2006, il est introduit une indemnité pour missions de service pour le personnel appartenant aux catégories 8. Cette indemnité est due exclusivement en cas de déplacement de minimum 10 km par journée calendrier pour des travaux en dehors de l'établissement de l'employeur. Cette indemnité contient le déjeuner.

Cette indemnité est fixée à:

100 % ou 11,13€ par jour pour des missions de service à partir de 76 km (= nombre total de km aller + retour) par jour
73,87 % ou 8,22 € par jour pour des missions de service de 26 à 75 km (= nombre total de km aller + retour) par jour

Door de integratie van de ploegenpremie in het loon, komen de eventueel op bedrijfsniveau bestaande stelsels van ploegenpremies te vervallen.

3.3. Invoering van een nieuwe categorie 8 in de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie

Vóór de categorie 8A, handianger, wordt ten laatste op 1 december 2006 een nieuwe categorie 8, ingevoegd:

" 8 Handianger zonder vakopleiding in de industriële reiniging

Onder vakopleiding in de industriële reiniging wordt verstaan : hogedrukspuiter of drukvacuummachinist of safety unit operator of chemisch reiniger.

Ten vroegste na 6, en ten laatste na 12 maanden anciënniteit, worden de werknemers automatisch gepromoveerd van categorie 8 naar categorie 8.A."

Het loon van deze nieuwe categorie 8 wordt vastgelegd op 11,4930 € per uur op 1 december 2006. Dit uurloon wordt voor het eerst geïndexeerd conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2001 betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer op 1 januari 2007.

3.4. Invoering van een dagvergoeding voor dienstreizen.

Ten laatste op 1 december 2006 wordt een dagvergoeding ingevoerd voor dienstreizen voor het personeel behorend tot de categorieën 8. Deze vergoeding is uitsluitend verschuldigd in geval van effectieve verplaatsing voor werkzaamheden buiten de vestigingsplaats van de onderneming van minstens 10 km per kalenderdag. Deze vergoeding omvat het middagmaal.

Deze vergoeding bedraagt:

100 % of 11,13€ per dag voor dienstreizen vanaf 76 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag
73,87 % of 8,22 € per dag voor dienstreizen van 26 tot 75 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag

24,65 % of 2.74 € par jour pour des missions de service de 10 à 25 km (= nombre total de km aller + retour) par jour

L'indexation de cette indemnité suit l'indexation du tarif que l'Etat applique pour ses travailleurs des niveaux B, C et D.

L'introduction de l'indemnité journalière ci-dessus est accordée sous condition suspensive de la publication de l'arrêté royal relative à la détermination du temps de travail.

3.5. Indemnisation pour heures de sommeil

Tenant compte de la législation relative aux intervalles de repos obligatoires prévu à l'article 38ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il arrive que les travailleurs ne puissent pas être mis au travail pendant 5 jours par semaine. Par exemple, le travailleur exécute du lundi au jeudi des prestations de nuit. Pour le vendredi, l'employeur ne dispose exclusivement que des prestations en journée qui ne peuvent pas être exécutées à cause du respect des intervalles de repos.

Les heures perdues, pour raison de changement de régime de nuit vers un régime de jour sont appelées des « heures de sommeil » et sont indemnisées en multipliant le salaire horaire brut du travailleur par le nombre d'heures normales à prester le jour perdu suivant son horaire individuel standard.

Ces heures de sommeil sont exclusivement indemnisées pour les cas où l'employeur ne peut pas offrir une continuité de 5 jours de travail.

Pour apprécier les heures prestées par équipe, les heures sont imputées sur le jour de début de l'équipe. Dans le cas où, pour raison de changement de régime de nuit vers un régime de jour et pour cause des repos à respecter, le travailleur ne peut pas commencer le travail dans la nouvelle équipe, des heures de sommeil sont payées.

Les heures de sommeil n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de heures supplémentaires. Seules les prestations réelles sont considérées pour déterminer le dépassement du seuil journalier ou hebdomadaire. Les heures non prestées n'ouvrent pas de droit aux sursalaires.

24,65 % of 2.74 € per dag voor dienstreizen van 10 tot 25 km (= totaal aantal km heen + terug) per dag

De indexatie van deze vergoeding volgt de indexatie van het tarief dat de Staat toepast voor haar personeelsleden van de niveaus B, C en D.

De invoering van bovenstaande dagvergoeding wordt eveneens toegekend onder de opschortende voorwaarde van publicatie van de bepalingen inzake arbeidstijd bij koninklijk besluit.

3.5. Vergoeding voor "slaapuren"

Rekening houdend met de wetgeving op de verplichte rusttijden voorzien bij artikel 38ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, komt het voor dat de werknemers niet gedurende 5 dagen per week kunnen tewerkgesteld worden. Bijvoorbeeld, een werknemer levert van maandag tot donderdag nachtprestaties. Voor vrijdag beschikt de werkgever nog uitsluitend over dagprestaties die evenwel niet kunnen geleverd worden omwille van de te respecteren rusttijden.

De gemiste uren, te wijten aan de wisseling tussen dag- en nachtrechtime worden "slaapuren" genoemd en worden vergoed door het bruto 100 % uurloon van de werknemer te vermenigvuldigen met het normale aantal uren dat hij volgens zijn individuele standaardrooster op die gemiste dag had moeten presteren.

Deze slaapuren worden uitsluitend vergoed indien de werkgever geen 5 daagse continuïteit van tewerkstelling kan aanbieden.

Voor het beoordelen van de gepresteerde shifts, worden de uren toegerekend aan de dag waarop de shift aanvangt. Indien, te wijten aan een wisseling tussen dag- en nachtrechtime en omwille van de te respecteren rusttijden, de werknemer niet kan beginnen werken in de nieuwe shift, worden slaapuren uitgekeerd.

Slaapuren komen niet in aanmerking voor de berekening van overuren. Alleen de reële prestaties moeten in aanmerking worden genomen om te bepalen of de dagelijkse of wekelijkse grens werd overschreden. De uren waarop geen arbeid werd verricht, openen geen recht op overloon.

4. Au cas où l'introduction du nouveau cadre avec les indemnités y afférentes telle que prévue dans le présent protocole, crée, dans des circonstances similaires, une diminution du revenu net pour les travailleurs en service au moment de l'introduction du nouveau cadre (en application d'une CCT locale ou, à défaut, au plus tard le 1^{er} décembre 2006), il sera négocié au sein de l'entreprise au niveau collectif, afin de compenser cette perte de revenus moyennant une prime individuelle supplémentaire.

Les éventuels règlements individuels sont par conséquent appelés à disparaître.

5. Application réglementation intervalles de repos et calcul du salaire d'un jour férié

Les partenaires sociaux insistent sur l'application de la législation relative aux intervalles de repos obligatoires prévu à l'article 38^{ter} de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Les partenaires sociaux insistent sur l'application de la législation relative au calcul du salaire d'un jour férié prévu par l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

6. Dispositions finales

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.

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

Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} mai 2006 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2007.

4. Mocht de invoering van het nieuwe kader, met de daarbij behorende vergoedingen zoals voorzien in onderhavig protocol, voor de bp het moment van de invoering van het nieuwe kader in dienst zijnde arbeiders (in uitvoering van een lokale CAO of, bij ontstentenis, ten laatste op 1 december 2006), in gelijke omstandigheden aanleiding geven tot netto inkomensverlies, dan zal op ondernemingsvlak op collectief niveau worden onderhandeld om dit inkomensverlies te vergoeden aan de hand van een individuele bijkomende premie.

De eventuele individuele regelingen zijn bijgevolg uitdovend.

5. Toepassing wetgeving rusttijden en berekening loon feestdagen

De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte rusttijden voorzien bij artikel 38^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende de berekening van het loon voor de feestdagen voorzien door het Koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

6. Slotbepalingen

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.

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

Dit protocol treedt in werking op 1 mei 2006 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2007.