

Neerlegging-Dépôt: 22/06/2009
Regist.-Enregistr.: 05/10/2009
N°: 94700/CO/121

Commission paritaire pour le nettoyage

Durée du travail, heures supplémentaires et organisation du travail

Convention collective de travail du 11 juin 2009

Champ d'application

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

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

Durée du travail

Art. 2. - La limite maximale de la durée du travail hebdomadaire (article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 20 juillet 1978), est fixée à 37 heures par semaine, sans tenir compte des journées de congé supplémentaires accordées.

Compte tenu des jours de congés supplémentaires visés à l'article 20 de cette convention collective de travail, alloués de manière à atteindre une durée effective moyenne du temps de travail de 36,50 heures par semaine pour un travailleur à temps plein, il faut indiquer un facteur S de 36,50 heures sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

Paritair comité voor de schoonmaak

Arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009

Toepassingsgebied

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

Arbeidsduur

Art. 2. - De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur (artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 20 juli 1978), is 37 uren per week, zonder rekening te houden met de dagen extra verlof die worden toegekend.

Rekening houdend met de dagen extra verlof voorzien bij artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

La prestation des heures supplémentaires est limitée aux cas prévus par la loi.

Au sein des entreprises, des mesures d'organisation seront prises pour limiter la prestation d'heures supplémentaires, afin de stimuler l'emploi.

L'employeur établit tous les trimestres un rapport individualisé relatif aux heures supplémentaires prestées. Ce rapport est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux.

Art. 3. - Les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ou une limite inférieure fixée par convention collective de travail, peuvent être dépassées, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail.

Calcul des heures supplémentaires

A. Régime général

Art. 4. - Compte tenu de la faculté dont disposent les employeurs de répartir l'horaire de travail en 481 heures sur treize semaines consécutives et sans préjudice des suppléments de salaire prévus par la convention collective de travail fixant les conditions de travail (notamment pour travaux du dimanche, de nuit, etc.), le calcul des heures supplémentaires se fera sur les heures qui dépassent la durée hebdomadaire normale de 37 heures et la durée trimestrielle normale de 481 heures.

Art. 5. - Le salaire des heures qui dépassent la 37^{ème} heure par semaine est

De prestatie van overuren wordt gelimiteerd töt de wettelijk toegestane gevallen.

Op ondernemingsniveau zullen organisatorische maatregelen worden genomen om prestaties van overuren te beperken teneinde de werkgelegenheid te stimuleren.

De werkgever stelt trimestrieel een geïndividualiseerd verslag op betreffende de gepresteerde overuren. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan de regionale vakbondssecretarissen.

Art. 3. - De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld bij de artikelen 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971, of een lagere grens vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen worden overschreden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een période van een trimester, gemiddeld de arbeidsduur vastgesteld bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst, niet overschrijdt.

Berekening van de overuren

A. Algemeen stelsel

Art. 4. - Rekening houdend met de mogelijkheid waarover de werkgevers beschikken om het werkrooster van 481 uur te spreiden over dertien opeenvolgende weken, en zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst lonen, loontoeslagen en premies (namelijk voor arbeid op zondag, 's nachts, enz.) zullen de overuren berekend worden over de uren die de normale wekelijkse arbeidsduur van 37 uur overschrijden, alsook de uren die de normale trimestriële duur van 481 uur overschrijden.

Art. 5. - Het loon van de uren die de 37 uur per week overschrijden, zal een

majoré de 50 p.c.

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

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

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

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

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

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

L'application de la présente dérogation est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui doit être signée par

toeslag krijgen van 50 pet.

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

Art. 6. - De waarde van de overuren valt uiteen in 2 delen: 100 pet. = het uurloon, plus het supplément van 50 pet. (bij voorbeeld 150 = 100 + 50).

Het supplément van 50 pet. zal aan de werknemers worden uitbetaald, samen met het loon van de periode gedurende dewelke de overuren gepresteerd werden.

De waarde van 100 pet. van de overuren geeft nochtans recht op compensatierust, die omgezet zal worden in betaald verlof. Dit compensatieverlof wordt opgenomen per gebruikelijke werkdag, binnen de vier weken van de prestatie, behalve wanneer het arbeidsreglement er anders over beschikt. Het compensatieverlof zal betaald worden in de periode waarin het wordt opgenomen.

De betaling van de toeslag kan in bijkomende inhaalrust worden omgezet. Om beroep te doen op deze mogelijkheid, moet de werknemer zijn keuze voorafgaandelijk, schriftelijk kenbaar maken. Deze keuze wordt als definitief beschouwd en zal worden toegepast voor elke toekomstige prestatie van overuren.

Art.7. - Voor de werknemers van de categorie 9 mag, een gelijkwaardig en afwijkend stelsel op het algemeen stelsel alsook op de toepassing van artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 2003 betreffende de lonen, loontoeslagen en premies, omtrent de arbeid verricht op zon- of feestdag, worden ingesteld:

De toepassing van deze afwijking is onderworpen aan het sluiten van een bedrijfscollectieve arbeidsovereenkomst die ondertekend moet zijn door de

les responsables régionaux des organisations syndicales du siège d'exploitation de l'entreprise.

B. Heures de transition 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. 8. - Le présent régime est exclusivement applicable aux entreprises occupant du personnel des catégories 3.A - 3.C - 3.D.

Art. 9. - Conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 17 mars 2009 relatif à la durée du travail des travailleurs de la CP 121, publié au *Moniteur belge* du 16 avril 2009, pour déterminer la durée du temps de travail les temps d'attente inactifs pour effectuer le chargement et le déchargement des véhicules, ne sont pas considérés comme temps où le personnel est à la disposition de l'employeur.

Ces temps d'attente prévisibles sont appelés temps de transition.

Art. 10. - Le nombre d'heures de transition par personne ne peut excéder 200 par année civile.

Une dérogation à ce maximum de 200 heures 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 le nettoyage.

Ce nombre d'heures ne pourra toutefois pas dépasser la limite maximale de 500 heures par année civile.

Art. 11. - Les heures de transition sont payées au même taux horaire que le temps de conduite, de chargement et vidanges.

régionale verantwoordelijken van syndicale organisaties van de exploitatiezetel van de onderneming.

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. 8. - Het huidige stelsel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen die personeel tewerkstellen in de categorieën 3.A - 3.C - 3.D.

Art. 9. - Conform de bepalingen van het Koninklijke besluit van 17 maart 2009 betreffende de arbeidsduur van de werknemers van het PC 121, gepubliceerd in het *Belgisch staatsblad* van 16 april 2009, wordt voor de vaststelling van de arbeidsduur de niet-actieve wachttijd bij het laden en lossen van de voertuigen niet beschouwd als tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Deze voorziene wachttijden worden overbruggingstijd genoemd.

Art. 10. - Het aantal overbruggingsuren mag per persoon niet hoger liggen dan 200 per kalenderjaar.

Een afwijkingen op dit maximum van 200 uren 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 vertegenwoordigde organisaties.

Dit aantal uren mag evenwel de maximale grens van 500 uren per kalenderjaar niet overschrijden.

Art. 11. - Overbruggingsuren worden tegen hetzelfde uurtarief uitbetaald als rijtijden, ophalen en storten van afval.

Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires

Art. 12. - 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 I.A et I.B. 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 I.A et I.B, 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

Dagelijkse arbeidsduuren wekelijkse uurroosters

Art. 12. - 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 I.A en I.B. Een uitbreiding tót 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 I.A en I.B, 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 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 appelés devant la commission paritaire pour se justifier.

Flexibilité

Art. 13. - La durée hebdomadaire du travail fixée par convention collective de travail de 37 heures ou par contrat individuel de travail, doit être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre.

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 ailes 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.

Flexibiliteit

Art. 13. - De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur of bij individuele arbeidsovereenkomst moet worden geëerbiedigd, gemiddeld over een periode van een kwartaal.

En principe, la durée du travail doit être respectée en moyenne sur une période de 2 semaines consécutives.
Si cela entraîne des difficultés, d'autres formes peuvent être négociées au plan de l'entreprise.

Affichage des horaires variables

Art. 14. - Le délai imposé par la loi-programme ultimo 1989 de 5 jours, pour l'annonce d'un horaire variable n'est valable que lorsque la raison qui détermine l'horaire variable est connue 5 jours avant la prestation.

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

Marge de variabilité

Art. 15. - Le crédit fixé par l'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, publié au Moniteur belge du 30 juin 1990, est porté à 37 heures par mois. Les heures qui sont prestées au-delà des horaires prévus aux contrats de travail seront confiées à des volontaires.

En outre, les parties s'engagent à respecter la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 35, du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

In principe moet de arbeidsduur gemiddeld geëerbiedigd worden over een tijdperk van 2 opeenvolgende weken.
Indien dit moeilijkheden tôt gevolg heeft kunnen andere organisatievormen worden onderhandeld op het vlak van de onderneming.

Aanplakking van variabele werkroosters

Art. 14. - De door de programmawet van ultimo 1989 opgelegde termijn van 5 dagen, om een variabel werkrooster aan te kondigen, is slechts van toepassing wanneer de reden die het variabele uurrooster motiveert 5 dagen voor die prestatie bekend is.

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

Variabiliteitsmarge

Art. 15. - Het door artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tôt gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990, vastgesteld krediet wordt op 37 uur per maand gebracht. De uren die boven op de werkroosters, welke in arbeidsovereenkomsten staan vermeld, worden gepresteerd, zullen aan vrijwilligers worden toevertrouwd. Overigens zullen de partijen de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, in acht nemen.

Cette disposition sera en application tant que l'arrêté royal du 25 juin 1990 comme n'importe quel autre arrêté royal prolongeant l'effet juridique de l'article 3 sans en apporter de modification, seront en vigueur.

Congés supplémentaires

Art. 16. - Les ouvriers et ouvrières ont droit à un jour de congé supplémentaire pour 4 mois de présence dans l'entreprise. Pour calculer la présence dans l'entreprise, les jours prestes et les jours assimilés sont pris en considération.

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

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

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

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

Congé d'ancienneté

Art. 17. - Les ouvriers et ouvrières ont droit à des jours de congé d'ancienneté en fonction de leur ancienneté dans le secteur, comptée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée (par exemple

Deze bepaling blijft van kracht zolang het bedoelde koninklijk besluit van 25 juni 1990 of elk koninklijk besluit, dat het rechtseffect van artikel 3 verlengt zonder het te wijzigen, rechtsgeldig blijft.

Extraverlof

Art. 16. - Werklieden en werksters hebben recht op 1 extra verlofdag per 4 maanden aanwezigheid in de onderneming. Voor de berekening van de aanwezigheid in de onderneming worden de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening gebracht.

Bij onregelmatige uurroosters dienden de extra verlofdagen te worden uitgedrukt in een aantal uren, dat vastgesteld wordt in functie van het gemiddelde uurrooster van de 4 maanden waarop het extra verlof slaat. Verlof dat een werkman of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

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

Aangezien het dus om bijkomende rustdagen gaat, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

Anciënniteitsverlof

Art. 17. - Werklieden en werksters hebben recht op anciënniteitsverlof in functie van hun anciënniteit in de sector, gerekend op 1 januari van elk jaar.

De périodes die worden gepresteerd in uitvoering van contracten van

écoles, etc.) sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté. L'article 3 de la convention collective de travail concernant la reprise de personnel, prévoit la reprise du personnel avec son ancienneté.

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

En décembre de chaque année, le Fonds social fera parvenir :

- > aux employeurs, la liste des ayants droit ;
- > aux travailleurs, l'attestation reprenant le nombre de jours d'ancienneté auquel ils ont droit.

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

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

Complexestouristiques

Art. 18. - Dans les complexes touristiques où il est difficile d'incorporer des horaires de travail fixes dans les contrats de travail, les contrats feront mention de:

- a. le nombre d'heures de travail par période (maximum 1 trimestre que l'employeur garantit au travailleur);
- b. que l'horaire est variable;
- c. que la prestation ininterrompue journalière se situe entre minimum 3 heures et maximum 9 heures.

En principe, les travailleurs sont rémunérés par heure de prestation. Des dérogations à ce principe, peuvent être négociées et accordées sur le plan de l'entreprise, par exemple le paiement forfaitaire.

bepaalde duur, worden meegeteld voor de berekening van de anciënniteit (bijvoorbeeld scholen enz.).

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

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

Jaarlijks, in de loop van de maand december, zal het Sociaal fonds bezorgen:

- > aan de werkgevers, de lijst van de rechthebbenden;
- > aan de werknemers, het attest dat het aantal dagen anciënniteitsverlof waarop zij recht hebben vermeldt.

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

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

Toeristischecentra

Art. 18. - In toeristische centra waar het moeilijk is om vaste werkroosters in de arbeidsovereenkomsten op te nemen, zullen de contracten het volgende vermelden:

- a. het aantal werkuren per periode (maximum 1 kwartaal dat de werkgever aan de werknemer verzekert);
- b. dat het werkrooster variabel is;
- c. dat de ononderbroken prestatie per dag ligt tussen minimum 3 uur en maximum 9 uur.

In principe worden de werknemers vergoed per gepresteerd uur. Afwijkingen op dit principe kunnen onderhandeld en bekomen worden op het vlak van de ondememing, bijvoorbeeld forfaitaire betaling.

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

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

Toute infraction pour une dérogation introduite à l'application des minima est censée débiter le jour du refus de l'approbation de la convention collective de travail d'entreprise, par le Ministre de l'emploi, travail et concertation sociale.

Charge de travail

Art. 19. - Dans l'organisation du travail, les employeurs tiendront compte du temps de repos nécessaire et de repas, et ce en fonction de la charge de travail et des circonstances du chantier.

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

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

Art. 20. - En ce qui concerne l'utilisation obligatoire de deux chargeurs pour la collecte de déchets porte à porte, les règles suivantes s'appliquent :

Deze afwijkingen zullen onderhandeld worden met de syndicale afvaardiging of bij gebreke hiervan met de vertegenwoordigers van de syndicale organisatie, die in het Paritair comité voor de schoonmaak vertegenwoordigd zijn.

Zij worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de onderneming, die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in bundels aan het advies van het Paritair comité voor de schoonmaak onderworpen worden tijdens een vergadering die maandelijks gehouden wordt. Daarna worden ze neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en onderworpen aan de goedkeuring van de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

Elke inbreuk op de aangevraagde afwijking van de toepassing van de minima, wordt geacht in te gaan op de dag van weigering van de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst door de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

Werklast

Art. 19. - Bij het organiseren van de werkzaamheden zullen de werkgevers rekening houden met de noodzakelijke rustpauzes en tijd voor maaltijden, en wel in functie van de werklast en de omstandigheden van de werven. Na 4 uren werk, zal een onbezoldigde rustpauze van 15 minuten worden voorzien.

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

Art. 20. - Voor wat betreft het verplichte gebruik van twee laders voor het deur aan deur ophalen van afval, zijn volgende regels van toepassing:

1. Enlèvement de déchets ménagers et déchets biodégradables. :

- Jusqu'à 15 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
- Entre 15 et 20 tonnes par jour : 2 personnes qui chargent ; concrètement cela veut dire 2 personnes qui peuvent faire fonction alternativement de chauffeur et de chargeur. Ces chauffeurs-chargeurs sont rémunérés au taux de la catégorie 3.C.
- Plus de 20 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

2. Enlèvement de papier / carton en récipients non standardisés ou en vrac : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 7 tonnes. L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.

3. Enlèvement de PMC :

- Jusqu'à 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
- Plus de 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 5 tonnes. L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.

1. Ophalen van huishoudelijk afval en organisch afval:

- Tôt 15 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
- Tussen 15 en 20 ton per dag: 2 personen die beladen; concreet wil dit zeggen 2 personen die afwisselend kunnen fungeren als chauffeur en lader. Deze chauffeur-laders worden betaald aan het tarief van de categorie 3.C.
- Meer dan 20 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

2. Ophalen van papier / karton in niet gestandaardiseerde recipiënten of los: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournée en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader töt maximaal 7 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de vereiste vorm.

3. Ophalen van PMD:

- Tôt 4 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
- Meer dan 4 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournée en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader töt maximaal 5 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de vereiste

4. Sont concernés par cet article 20, les déchets collectés au moyen d'un camion et chargés manuellement, ce qui exclut le chargement à l'aide d'un système mécanique.
Cela signifie que les containers qui sont à soulever manuellement sont pris dans les tonnages.
La planification du travail respectera les dispositions prévues au chapitre « durée du travail » de cette convention collective de travail.

Organisation de chantiers successifs

Art. 21. - Lorsque des travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, il doit être tenu compte d'un temps raisonnable pour le déplacement, en fonction des possibilités de transport public et/ou privé, Il y a aussi lieu de tendre à éviter des temps d'attente inutiles.

En cas de perte de chantier, pour un ouvrier qui étale ses prestations sur plusieurs chantiers, celui-ci, après avoir reçu son préavis légal, se verra proposer un nouveau contrat reprenant les chantiers subsistants.

Sécurité

Art. 22. - Lorsque le médecin de travail recommande la nécessité d'un vaccin, la vaccination sera organisée par l'employeur et prise en charge pour la différence entre le remboursement INAMI et le coût réel.

Art. 23. - Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la

vorm.

4. Dit artikel 20 heeft betrekking op afval dat wordt opgehaald door middel van een vrachtwagen en manueel geladen, wat het laden met een mechanisch systeem uitsluit.
Dit betekent dat de containers die manueel worden getild opgenomen zijn in de tonnages.
De werkplanning zal de bepalingen voorzien bij het hoofdstuk "arbeidsduur" van deze collectieve arbeidsovereenkomst eerbiedigen.

Organisatie van opeenvolgende werven

Art. 21. - Wanneer werklieden verschillende opeenvolgende werven moeten bedienen, dient rekening gehouden met redelijke tijden voor de verplaatsingen tussen de werven, in functie van de mogelijkheden van openbaar en/of privé vervoer. Tevens dient gestreefd naar het voorkomen van nutteloze wachttijden tussen de werven.

Bij verlies van een werf, voor een werknemer wiens prestaties over verschillende werven zijn verspreid, zal deze, nadat hij zijn wettelijke opzegging heeft gekregen, een nieuw contract worden aangeboden dat de resterende werven dekt.

Veiligheid

Art. 22. - Indien de arbeidsgeneesheer de noodzaak van een vaccin aanbeveelt, zal de vaccinatie georganiseerd worden door de werkgever en zal door hem het verschil tussen de reële kost en de terugbetaling door het RIZIV gedragen worden.

Art. 23. - De sociale partners dringen aan op de toepassing van de

législation relative aux examens de la santé, comme défini par article 4, section 3 de l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui prévoit :

« § 1^{er}. *L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, soient soumis obligatoirement à la surveillance de santé et pour que l'exécution de cette surveillance de santé se déroule conformément aux prescriptions du présent arrêté.*

§ 2. *La surveillance de santé des travailleurs n'est pas obligatoire lorsque les résultats de l'analyse des risques, qui est exécutée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et qui a été soumise à l'avis préalable du comité, en démontrent l'inutilité.*

§ 3. *Les litiges pouvant résulter de l'application des dispositions visées aux § 1^{er} et §2 seront tranchés par le médecin-inspecteur du travail de l'inspection médicale du travail. »*

Sont obligatoirement soumis à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées habituellement en catégorie I.B pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie I.B.

Sont également soumis à l'examen de la santé au même rythme que le personnel du client, les personnes exposées à des risques similaires à ceux du personnel du client et pour lesquelles l'examen de la santé s'impose.

Ont également droit à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées en catégorie I.B pour le travail en sanitaires pendant 3 heures par jour.

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

wetgeving betreffende hetgezondheidsonderzoek, zoals bepaald in artikel 4, afdeling 3 van het Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers dat bepaalt:

"§ 1. *De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, eenfunctie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico, of een activiteit verbonden met voedingswaren uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan, en opdat de uitvoering van dit gezondheidstoezicht verioopt overeenkomstig de voorschriften van dit besluit.*

§ 2. *Het gezondheidstoezicht van werknemers is niet verplicht wanneer uit resultaten van de risicoanalyse die uitgevoerd is in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en die aan het voorafgaand advies van het Comité werd voorgelegd, blijkt dat dit niet nodig is.*

§ 3. *Over de betwistingen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van de bepalingen bedoeld in § 1 en § 2 zal beslist worden door de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie."*

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen die gewoonlijk betaald worden in categorie I.B om redenen vermeld in de beschrijving van de categorie I.B.

Zijn eveneens onderworpen aan het gezondheidsonderzoek volgens hetzelfde ritme als het personeel van de klant, de personen die blootgesteld zijn aan gelijkaardige risico's als het personeel van de klant en voor dewelke een gezondheidsonderzoek noodzakelijk is.

Hebben eveneens recht op jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen betaald in categorie I.B voor hun werk in sanitairen gedurende 3 uren per dag.

De contrôle op de correcte toepassing van deze bepalingen behoort töt de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming. Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming zal de taak worden overgenomen door syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van

permanents syndicaux régionaux compétents.

Art. 24. - Lorsque la sélection médicale de conducteurs de véhicules motorisés s'impose en raison de la fonction, les frais et les heures nécessaires pour passer cette sélection médicale ainsi que les coûts du permis seront payés par l'employeur.

Non-discrimination

Art. 25. - Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de discrimination.

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

Chacun s'efforcera d'éviter la discrimination dans ses attitudes

- > vis-à-vis de la clientèle
- > vis-à-vis des travailleurs
- > vis-à-vis des collègues travailleurs

Bien-être

Art. 26. - La convention collective de travail n° 72, conclue au sein du Conseil National de travail reconnaît que le stress est un facteur important qui provoque des maladies et des accidents de travail.

Le stress est défini comme un état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique et/ou psychique et qui est la conséquence du fait que le travailleur n'est plus en mesure de répondre aux exigences attendues.

een syndicale afvaardiging, door de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.»

Art. 24. - Wanneer de geneeskundige schifting van bestuurders van motorvoertuigen noodzakelijk is omwille van de functie, zijn de kosten en de nodige uren om deze geneeskundige schifting te ondergaan alsook de kosten van het rijbewijs, te betalen door de werkgever.

Niet-discriminatie

Art. 25. - De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake discriminatie.

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

Eenieder zal zich inzetten discriminatie te vermijden in zijn houding

- > ten aanzien van de klanten
- > ten aanzien van de werknemers
- > ten aanzien van collega-werknemers

Welzijn

Art. 26. - In de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad wordt stress erkend als een belangrijke oorzaak voor ziekte en arbeidsongeval.

Stress wordt gedefinieerd als een toestand die door en groep van werknemers als negatief wordt ervaren, die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in lichamelijk en/of psychisch opzicht en die het gevolg is van het feit dat de werknemers niet in staat zijn om aan de gestelde eisen te

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoient que l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

L'organisation du travail peut être une des causes du stress.

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

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

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

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

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

voldoen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bepalen dat de werkgever ertoe gehouden is een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Stress kent verschillende oorzaken, waaronder de arbeidsorganisatie.

Teneinde tegemoet te komen aan de bepalingen van de CAO nr 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten, zal en advies gevraagd worden aan het Comité voor preventie en bescherming na een grondige analyse van de arbeidsposten. Het advies heeft tót doel de arbeid aan te passen aan de mens.

Vervolgens zal een plan opgesteld worden ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden en de hulpmiddelen voor zover zij medeoorzaak zijn van stress. Dit plan zal worden opgesteld in nauwe samenwerking met de arbeidsgeneesheer. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op externe deskundigen.

Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, ondertekend door de veiligheidsadviseur, de leden van het comité voor preventie en bescherming en door de arbeidsgeneesheer.

Bij ontstentenis van een Comité voor preventie en bescherming, wordt de taak overgenomen door de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het personeel geraadpleegd en wordt een kopie van het verlag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

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

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

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

Art. 27. - Le harcèlement moral au travail peut être défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des modes d'organisation du travail et des écrits unilatéraux, ayant pour but ou de nature à porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, à mettre en péril son travail ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage prendront dès à présent les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes de harcèlement moral au travail. Chacun veille également à ce que les travailleurs qui sont victimes de harcèlement moral au travail

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

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 (pagina's 81 töt 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 preventiemaatregelen door keuze van 3 van deze rubrieken (rubriek 1 "Het gevoel van onveiligheid op het werk" dat langer is, telt voor 2).

Art. 27. - Pesterijen op het werk kan gedefinieerd worden als elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, werkorganisatievormen en eenzijdige geschriften en dat töt doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake pesterijen.

Zonder afbreuk aan aile wetgeving terzake, nemen de schoonmaakondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesterijen op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die het slachtoffer zijn

reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié et que des solutions soient cherchées.

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

Sous-traitance

Art. 28. - Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre afin d'éviter 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 de manière temporaire 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

En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés par des sous-traitants.

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.

En cas de chômage pour des raisons économiques, les employeurs ne

van pesterijen op het werk dadelijk een gepaste psychologische steun geniet et dat oplossingen worden gezocht.

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

Onderaanneming

Art. 28. - Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe ailes in het werk te stellen om het beroep doen op onderaanneming 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 tijdelijk 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

In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders vervangen worden door onderaannemers.

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

In geval van economische werkloosheid, mogen de werkgevers geen beroep

peuvent recourir à la sous-traitance pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier.

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
- > justification de la décision de recourir à la sous-traitance

Un exemple type de ce rapport écrit est annexé à la présente convention collective de travail.

Une copie de ces rapports mensuels est adressée par l'employeur au Fonds social pour les entreprises de nettoyage. Le FSEND enverra trimestriellement une lettre aux entreprises n'ayant pas rentré un rapport afin de confirmer le constat du fait qu'il n'y a pas eu de recours 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.

doen op onderaanneming voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf.

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 onderaanneming
- > rechtvaardiging van de beslissing om beroep te doen op onderaanneming

Een type voorbeeld van dit schriftelijk verslag is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ene kopie van deze maandelijkse verslagen wordt door de werkgever aan het Sociaal fonds voor de Schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven worden verzonden. Het SFSOO zal trimestrieel een brief versturen aan de ondernemingen die geen verslag instuurden met het oog op de vaststelling van het feit dat er geen beroep werd gedaan 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.

Les entreprises de nettoyage qui font appel à la sous-traitance, s'engagent à prévoir dans les contrats qui les lient aux sous-traitants, que les preuves des déclarations DIMONA ou LIMOSA des travailleurs, peuvent être demandés à tout moment.

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

Intérimaires

Art. 29. - Les entreprises de nettoyage s'engagent à appliquer strictement la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et la convention collective de travail n° 36 du Conseil National du Travail du 27 novembre 1981, portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que la convention collective de travail n° 58, conclue au sein du Conseil National du Travail du 7 juillet 1994, remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990, relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire.

Les partenaires sociaux rappellent :

- > Qu'un utilisateur peut faire appel aux intérimaires dans trois cas :
 1. pour pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ;
 2. pour répondre à un surcroît temporaire de travail ;
 3. pour assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.

- > Qu'on entend par remplacement d'un travailleur permanent :
 1. le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;

De schoonmaakbedrijven die beroep doen op onderaannemers, verplichten zich ertoe in hun kaderovereenkomst te voorzien dat de bewijzen van de DIMONA of LIMOSA aangifte van de werknemers op elk moment kunnen opgevraagd worden.

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

Uitzendarbeid

Art. 29. - De schoonmaakondernemingen verbinden zich er toe om de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 36 van 27 november 1981, houdende conservatieve maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, strikt na te leven, evenals de collectieve arbeidsovereenkomst nr 58, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 7 juli 1994, tót vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 47 van 18 december 1990, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid.

De sociale partners brengen in herinnering:

- > Dat een gebruiker op uitzendkrachten beroep kan doen in drie gevallen:
 1. om in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
 2. om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
 3. om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

- > Dat onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:
 1. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte

2. le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin ;
 3. le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel ;
 4. le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.
- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.
 - > Qu'une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out ou en cas de refus ou d'absence d'un accord.
 - > Que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.
 - > Que l'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur que si ce dernier s'engage à respecter l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, qui sont applicables au lieu du travail.
- weersomstandigheden;
2. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;
 3. de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;
 4. de tijdelijke vervanging van een werknemer in het kader van een loopbaanonderbreking, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten
- Dat in geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tót dezelfde beroeps categorie te behoren.
 - Dat het uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker mag tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out of bij weigering of bij gebrek aan een akkoord.
 - Dat het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst genomen.
 - Dat het uitzendbureau een uitzendkracht slechts mag ter beschikking stellen van een gebruiker indien deze laatste zich verbindt de toepassing te eerbiedigen van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Remplacement d'un travailleur permanent

- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat

Vervanging van een vaste werknemer

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens

de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.

- > Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail

- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et que des prolongations d'une durée totale de six mois sont possibles.

Que ce remplacement n'est pas soumis à des conditions ou modalités

arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is; Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is;

Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- > Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat verlengingen met een totale duur van maximum zes maanden mogelijk zijn. Dat deze vervanging niet onderworpen is aan bepaalde voorwaarden of

déterminées, mais que la prolongation d'une durée totale maximale de six mois n'est possible qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ;

- Qu'à défaut de délégation syndicale, les remplacements et prolongations ne seront autorisées que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Surcroît temporaire de travail

- > Qu'en cas de surcroît temporaire de travail, le travail temporaire par le biais du travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.
- > Que l'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté. Que la demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil et elle est chaque fois renouvelable.

Que l'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

- > Qu'à défaut de délégation syndicale, le recours au travail temporaire par

modalités, mais que la prolongation met maximum zes maanden onderworpen is aan de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de vervangingen en de verlengingen maar kunnen gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

Tijdelijke vermeerdering van werk

- > Dat bij tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid toegelaten is met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.
- > Dat de gebruiker in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers moet vermelden evenals de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. Dat de aanvraag een periode van meer dan één kalendermaand mag bestrijken en dat ze telkens hernieuwbaar is. Dat de toestemming van de vakbondsafvaardiging zowel betrekking heeft op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

- > Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging alleen een beroep op

le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois pouvant être prolongée d'une durée de six mois que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Art. 30. - Dans l'information trimestrielle à remettre au conseil d'entreprise / délégation syndicale, un rapport sera fait sur la présence d'intérimaires dans l'entreprise. Les résultats de ce rapport feront l'objet de discussions dans le cadre des dispositions légales sur l'intérim.

Art. 31. - Les employeurs ne peuvent recourir à du personnel intérimaire pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier qu'en respectant la législation susmentionnée.

Chômagetemporaire

Art. 32. - En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés, dans la même fonction et dans la même zone, par des sous-traitants, ni par des intérimaires, ni par des étudiants.

Recommandation : Pour autant que les services de chômage l'autorisent, il est recommandé aux employeurs de considérer une température inférieure ou égale à 0°, comme justifiant le chômage pour intempéries du personnel, laveurs de vitres et nettoyeurs de façades.

Durée de la convention

Art. 33. - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet

tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, zal kunnen worden gedaan, voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

Art. 30. - In de driemaandelijks informatie welke aan de ondernemingsraad / syndicale afvaardiging wordt verstrekt, zal verslag worden uitgebracht over de aanwezigheid van interimarissen in het bedrijf. De resultaten van dit verslag zullen besproken worden in het licht van wettelijke bepalingen betreffende interim-arbeid.

Art. 31. - De werkgevers mogen maar beroep doen op interim-arbeid voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf, met inachtneming van bovenstaande wetgeving.

Tijdelijkewerkloosheid

Art. 32. - In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders in dezelfde functie en in dezelfde zone, vervangen worden door onderaannemers, noch door uitzendkrachten, noch door studenten.

Aanbeveling : In zoverre de werkloosheidsdiensten het toestaan, wordt de werkgevers aangeraden, temperaturen beneden of gelijk aan 0°, als gerechtvaardigd te beschouwen voor werkloosheid wegens weersomstandigheden, voor ruitenwassers en gevelreinigers.

Duur van de overeenkomst

Art. 33. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli

2009 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1^{er} avril 2011. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elle remplace celle du 19 juin 2003 ainsi que celles qui la modifient, concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 septembre 2004.

2009 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, die niet eerder mag ingaan dan op 1 april 2011. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak.

Zij vervangt deze van 19 juni 2003 alsook deze die haar wijzigen, betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 september 2004.

Nom de l'entreprise

Adresse

N° ONSS + préfixe N°BCE

Raisons de justification

- a. Problèmes qui surgissent à l'exécution de certaines fonctions
- b. Il ne peut être satisfait à la commande au moyen du propre personnel
- c. Capacité de production interne insuffisante temporaire
- d. Absence ou insuffisance de la spécialisation nécessaire au sein de l'entreprise

Données relatives aux sous-traitants

Nom et adresse	N°BCE	N° enregistrement	N° ONSS + préfixe	Nom et adresse du chantier	Justification a/b/c/d
.....	DDDD.DDn.DDD	DDDDDD	●●●/●●●●●a	n
.....	DDDD.DDD.DDD	●●●●●●	DDD/DDDDDDDD	●
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	●
.....	nnnD.nnn.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	●
.....	DDDD.DDD.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	n
.....	DDDn.DDD.DDD	DDDDDD	●●●/●●●●●a	n

Verslag voor de maand betreffende het beroep op onderaanneming

Bijlage

Naam van de onderneming

Adres

Nr RSZ + voorzetsel NrKBO

Rechtvaardigingsgrond

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

Gegevens betreffende de onderaannemers

Naam en adres	NrKBO	Registratienummer	Nr RSZ + voorzetsel	Naam en adres van de werf	Reden a/b/c/d
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	D
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	D
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	D
.....	DDDD.nnn.nnn	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	D
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	D
.....	DDDD.DDD.DDD	DDDDDD	DDD/DDDDDDDD	<input type="checkbox"/>