

Protocole de convention collective du 28 janvier 2014 en exécution de l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7 § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Article 1^{er} - Ce protocole de convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, P.M.E. et autres.

Chapitre I^{er} - Pouvoir d'achat

Art. 2. - Les partenaires sociaux constatent que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial fixée à 0 %, majorée de l'adaptation des salaires à l'évolution de l'index et des augmentations barémiques a été respectée.

1. Maintien de l'indexation des salaires selon la CCT du 15 juin 2001 relative au rattachement des salaires à l'indice santé
2. A partir du 1^{er} janvier 2014 l'indemnité RGPT de € 0,80 net accordée par jour presté, est augmentée selon la valeur de l'indexation entre le 1^{er} janvier 2012 et le 1^{er} janvier 2014.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, ainsi que les ouvriers des catégories 8, recevront également une indemnité de la même valeur nette par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

3. A partir du 1^{er} janvier 2014 la cotisation patronale de 1,50 p.c. payée pour le Fonds 2^e pilier de pension de la Commission paritaire pour le nettoyage sera portée à 1,72 p.c.

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014 in uitvoering van het Koninklijke besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot vrijwaring van het concurrentievermogen

Artikel 1. – Dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers uit de ondernemingen welke onder het Paritair comité voor de schoonmaak, K.M.O. en andere.

Neerlegging-Dépôt: 03/02/2014
Regist.-Enregistr.: 04/04/2014
N°: 120635/CO/121

Hoofdstuk I - Koopkracht

Art. 2. – De sociale partners stellen vast dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op 0 %, vermeerderd met de aanpassing van de lonen aan de evolutie van de index en de baremieke verhogingen werd nageleefd.

1. Behoud van de indexering van de lonen volgens de CAO van 15 juni 2001 betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer
2. Vanaf 1 januari 2014 wordt de ARAB vergoeding van netto € 0,80 per gepresteerde dag, verhoogd met de waarde van de indexatie tussen 1 januari 2012 en 1 januari 2014.
Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, evenals de arbeiders van de categorieën 8, ontvangen eveneens een vergoeding van netto dezelfde waarde per gepresteerde dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

3. Vanaf 1 januari 2014 wordt de werkgeversbijdrage van 1,50 pct. die betaald wordt voor het Fonds 2^e pensioenpijler van het Paritair Comité voor de schoonmaak op 1,72 pct gebracht.

Chapitre II – Autres mesures

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

L'article 2 de la convention collective de travail du 19 juin 2003 relative à la classification est modifié comme suit :

La description de la catégorie 1.A est complétée comme suit:

- Personnel occupé à faire la vaisselle.
- Personnel occupé à nettoyer des cantines scolaires.
- Personnel occupé à nettoyer des cuisines où on ne fait que cuisiner occasionnellement ou on ne fait que réchauffer des aliments.
- Personnel occupé à nettoyer des parkings.
- Personnel occupé à l'évacuation des déchets et tri sur les chantiers de nettoyage habituel.

La description de la catégorie 1.B est complétée comme suit:

- Personnel occupé à nettoyer des cuisines où l'on cuisine réellement.
- Personnel occupé à nettoyer des animaleries.
- Personnel occupé à l'enlèvement de graffitis.

Le troisième paragraphe de la catégorie 1.B est complété comme suit:

Ce qui signifie que le nettoyage des chambres relève de la catégorie 1.B.

Le titre et la description de la catégorie 2.B sont remplacés par les dispositions suivantes:

Nettoyage de wagons de chemin de fer, de wagons de métro et de pré-métro, de bus et d'avions

Personnel qui nettoie des wagons de chemin de fer, des wagons de métro et de pré-métro, des bus et des avions.

Après le premier paragraphe de la catégorie 3.C, il est introduit un nouveau paragraphe formulé comme suit:

Chauffeur-chargeur occupé à la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques PMC, encombrants, etc.

Hoofdstuk II – Andere maatregelen

Art. 3. -Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de classificatie

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2003 betreffende de classificatie wordt als volgt gewijzigd:

De omschrijving van de categorie 1.A. wordt als volgt vervolledigd:

- Personeel belast met het doen van de afwas.
- Personeel belast met het schoonmaken van refters in scholen.
- Personeel belast met het schoonmaken van keukens waar slechts occasioneel gekookt wordt of waar slechts voedingswaren worden opgewarmd.
- Personeel belast met de schoonmaak van parkings.
- Personeel belast met de verwijdering en tirage van afval van werven van gewone schoonmaak.

De omschrijving van de categorie 1.B. wordt als volgt vervolledigd:

- personeel belast met de schoonmaak van keukens waar daadwerkelijk gekookt wordt.
- Personeel belast met de schoonmaak van proefdierenverblijven.
- Personeel belast met het verwijderen van graffiti.

De derde paragraaf van de categorie 1.B wordt vervolledigd als volgt:

Dit betekent dat de schoonmaak van de kamers valt onder 1.B.

De titel en de omschrijving van de categorie 2.B. worden vervangen door volgende bepalingen:

Schoonmaak van spoorwagons, wagons van metro en prémetro, bussen en vliegtuigen

Personeel dat spoorwagons, wagons van metro en prémetro, bussen en vliegtuigen schoonmaakt.

Na de eerste paragraaf van de categorie 3.C wordt een nieuwe paragraaf, geformuleerd als volgt, ingevoegd:

Chauffeur-lader belast met het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD, groot huisvuil, enz.

La description de la catégorie 5 est complétée comme suit:

Les conducteurs de Clark, d'élévateurs et de Bobcat relève de la catégorie 5.

Les partenaires sociaux feront appel à un organisme spécialisé pour l'analyse du nettoyage

- i. des ateliers de confort TGV*
- ii. des "wash rooms"*
- iii. des crèches*
- iv. des chambres d'hôtel*

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

Indemnité RGPT forfaitaire

Voir article 2.2 ci-dessus

Prime de permanence

Il est introduit un nouveau chapitre D, entre les chapitres C et D existants, formulé comme suit:

D. Prime de permanence

Si un travailleur est disposé à assurer une permanence lors d'un week-end, pont ou jour férié, ceci étant prouvé par la remise d'un téléphone ou d'un écrit, les primes suivantes seront dues:

- pour un week-end: € 50,1525 (valeur au 31/12/2013)
- pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine: € 26,0830 (valeur au 31/12/2013)

Ces primes sont liées à l'indice santé comme les salaires

Primes et indemnités en catégorie 8

Prime de démarrage

Cette rubrique est complétée comme suit :

A partir du 1er janvier 2014, la prestation sera payée minimum 3 heures.

Art. 5. – Convention collective de travail relative à l'indemnité RGPT forfaitaire

De omschrijving van de categorie 5 wordt als volgt vervolledigd:

De bestuurders van een Clark, van hoogwerkers of van een Bobcat vallen onder categorie 5.

De sociale partners zullen beroep doen op een gespecialiseerd organisme voor de analyse van

- i. HST werkplaatsen*
- ii. "wash rooms"*
- iii. crèches*
- iv. hotelkamers*

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

Forfaitaire ARAB vergoeding

Zie bovenstaand artikel 2.2.

Permanentiepremie

Een nieuw hoofdstuk D wordt ingevoegd tussen de bestaande hoofdstukken C en D, als volgt geformuleerd:

D. Permanentiepremie

Indien een werknemer bereid is om op een weekend-, brug- of feestdag een permanentie te verzekeren en dat dit blijkt uit het meegeven van een telefoon of enig geschrift, zullen de volgende premies verschuldigd zijn:

- voor een weekend: € 50,1525 (waarde op 31/12/2013)
- voor een feestdag, brug- of rustdag in de week: € 26,0830 (waarde op 31/12/2013)

Deze premies zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen

Premies en vergoedingen in categorie 8

Startpremie

Deze rubriek wordt aangevuld als volgt:

Vanaf 1 januari 2014, zal de prestatie minimum aan 3 uren vergoed worden.

Art. 5. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de forfaitaire ARAB vergoeding

Voir article 2.4 ci-dessus

Art. 6. – Convention collective de travail relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

Prestation minimale - nettoyage classique

Un nouveau chapitre est introduit entre les articles 12 et 13, formulé comme suit:

Art. 12 bis - Prestation minimale - nettoyage classique

A partir du 1^{er} janvier 2015, la prestation minimale est fixée à une heure qui peut être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

Par directement consécutif on entend un déplacement de maximum 10 minutes à pied.

Par exemple : un travailleur qui commence sa prestation à 13h00 chez le client A, la termine à 13h45 et enchaîne en arrivant chez un client B à 13h55 jusqu'à 14h30, avant d'aller chez un troisième client C juste à côté jusque 15h00, sera payé 2 heures puisque ses prestations sont réparties sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

Congé d'ancienneté

L'article 17 est complété comme suit:

La période antérieure et ininterrompue d'occupation comme intérimaire chez l'utilisateur, entreprise de nettoyage, suivi d'un engagement endéans les 7 jours calendrier par l'utilisateur, entreprise de nettoyage, sera pris en compte pour le calcul du nombre de jours d'ancienneté.

Sous-traitance

Afin de rendre le rapport mensuel écrit plus lisible, l'alinéa 8 de l'article 28 est complété comme suit:

➤ nature des travaux exécutés en sous-traitance

Art. 7. - Convention collective de travail fixant les paramètres pour un calcul uniforme du temps de déplacement de l'établissement de l'employeur au 1^{er} chantier et le retour du dernier chantier

Le premier alinéa de l'article 5 est complété comme suit:

A partir du 1^{er} janvier 2014 le maximum de 120 km par jour est déterminé en

Zie bovenstaand artikel 2.4.

Art. 6. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

Minimumprestatie - klassieke schoonmaak

Een nieuw hoofdstuk wordt ingevoegd tussen de artikels 12 en 13 en wordt als volgt geformuleerd:

Art. 12 bis - Minimumprestatie - klassieke schoonmaak

Vanaf 1 januari 2015, wordt de minimumprestatie vastgesteld op één uur dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven.

Onder direct opeenvolgend wordt een verplaatsing van maximum 10 minuten te voet verstaan.

Bijvoorbeeld: een werknemer die zijn prestatie aanvangt om 13.00 bij klant A, ze beëindigt om 13.45 en vervolgt bij aankomst bij klant B van 13.55 tot 14.30, alvorens zich naar klant C juist ernaast te begeven tot 15.00, zal 2 uren betaald worden omdat zijn prestaties verspreid zijn over meerdere direct opeenvolgende werven.

Ancienniteitsverlof

Artikel 17 wordt aangevuld als volgt:

De voorgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als interimaris bij de gebruiker, schoonmaakbedrijf, gevolgd door een aanwerving binnen de 7 kalenderdagen door de gebruiker, schoonmaakbedrijf, wordt in rekening gebracht voor de berekening van het aantal ancienniteitsverlofdagen.

Onderaanneming

Met het oog op de leesbaarheid van het schriftelijk verslag, wordt alinea 8 van artikel 28 als volgt vervolledigd::

➤ aard van de in onderaanneming uitgevoerde werken

Art. 7. - Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de parameters voor een eenvormige berekening van de verplaatsingstijd van de vestigingsplaats van de werkgever naar de 1^{ste} werf en de terugkeer van de laatste werf

De eerste alinea van artikel 5 wordt aangevuld als volgt:

Vanaf 1 januari 2014 wordt het maximum van 120 km per dag vastgesteld in

fonction des vitesses moyennes suivantes:

- jusqu'à 100 km par jour --> la vitesse est fixée à 50 km par heure
- à partir de 101 km par jour --> la vitesse est fixée à 70 km par heure

Art. 8. - Convention collective de travail relative au statut des délégations syndicales

Un article 3bis est introduit, formulé comme suit:

Coordination des libérations de délégués mandataires dans plusieurs entreprises:

Afin de pouvoir planifier l'absence d'un délégué mandataire, l'organisation représentative du travailleur demande, au moins 10 jours avant la réunion à laquelle il doit participer, la libération du travailleur qui a un mandat dans une entreprise de nettoyage concurrente. Le délégué sera pointé en absence autorisée non payée dans l'entreprise qui le libère et sera payé par l'entreprise pour laquelle il exerce son mandat.

Art.9. – Convention collective de travail relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du FSEND

L'article 2 est complété par un nouvel alinéa, rédigé comme suit:

A partir de l'année de référence 2013-14, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 2014, le repos d'accouchement sera assimilé, pendant maximum 90 jours par repos, et ce pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année.

Art. 10. – Dispositions générales

Fonds social

Au cas où le plafond d'exonération de la prime syndicale serait relevé pendant la période de validité de ce protocole de convention collective de travail, le montant de la prime syndicale sera porté au montant exonéré.

Afin d'améliorer la durée de traitement des demandes d'indemnité complémentaire de chômage, les parties s'engagent à étudier la faisabilité d'un traitement automatique des dossiers sur base de la DRS. Ce système débutera

functie van de volgende gemiddelde snelheden:

- tot 100 km per dag --> wordt de snelheid vastgesteld op 50 km per uur
- vanaf 101 km per dag --> wordt de snelheid vastgesteld op 70 km per uur

Art. 8. - Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen

Een artikel 3bis wordt ingevoegd en wordt als volgt geformuleerd:

Coördinatie van vrijstelling van gemandateerde afgevaardigden in meerdere ondernemingen:

Met het oog op de planning van de afwezigheid van een gemandateerde afgevaardigde, vraagt de representatieve organisatie van de werknemer, tenminste 10 dagen voor de vergadering waaraan hij moet deelnemen, de vrijstelling van werknemer die een mandaat heeft in een concurrerende schoonmaakonderneming. de afgevaardigde zal onbetaald gewettigd afwezig worden gepointeerd in de onderneming die hem vrijstelt en betaald worden door de onderneming waar hij zijn mandaat uitoefent.

Art.9. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het bedrag en de toekenningsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het SFSOO

Artikel 2 wordt aangevuld met een nieuwe alinea, geformuleerd als volgt:

Vanaf het refertejaar 2013-14, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 2014, wordt de zwangerschapsrust gelijkgesteld gedurende maximum 90 dagen per zwangerschapsrust en voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode van de eindejaarspremie.

Art. 10. – Algemene bepalingen

Sociaal fonds

In geval het grensbedrag voor vrijstelling van de syndicale premie wordt opgetrokken binnen de geldigheidsduur van dit protocol van collectieve arbeidsovereenkomst, zal het bedrag van de syndicale premie worden verhoogd tot het vrijgestelde bedrag.

Met het oog op het verbeteren van de verwerkingsduur van de bijkomende werkloosheidsvergoeding, verbinden de partijen zich ertoe de mogelijkheid tot automatische verwerking van de dossiers op basis van de ASR te bestuderen.

pour le traitement des dossiers à partir de 2015.

Formation

Le CFN fera parvenir annuellement aux entreprises une liste reprenant le nombre de personnes, les heures de formation et les modules de formation. Au niveau de l'entreprise on décide de l'organe adéquat pour information, CE ou DS.

Groupes de travail

Des groupes de travail paritaires seront constitués qui étudieront :

1. Sous-traitance – les organisations syndicales feront appel à un bureau d'étude afin d'analyser l'opposabilité juridique au niveau belge et européen d'une éventuelle interdiction de sous-traitance pour les travaux exécutés en catégorie 1A et 1B.

S'il n'y a pas d'objections en termes d'opposabilité juridiques au niveau belge et européen, les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT pour introduire une interdiction de sous-traitance pour les travaux exécutés en catégorie 1A et 1B.

2. Frais de déplacement

Les parties s'engagent à créer un groupe de travail restreint afin

- d'étudier les différentes situations du terrain afin de pouvoir simplifier et appliquer correctement les interventions dans les frais de déplacement
- d'étudier le programme informatisé créé au sein de la FGTB qui, s'il est adopté par le banc patronal, bénéficiera de la promotion de la fédération patronale auprès des entreprises de nettoyage et servira de référence sectorielle en cas de conflit

3. Collecte de déchets

Les parties s'engagent à créer un groupe de travail restreint afin d'étudier la problématique des conteneurs à puce.

4. Travail en journée

Le conseil d'administration du CFN est chargé de l'affinement de la campagne de sensibilisation pour le travail pendant la journée en ciblant

Dit systeem treedt in voege voor de afhandeling van de dossiers vanaf 2015.

Opleiding

Het OCS bezorgt jaarlijks aan de ondernemingen een lijst waarop het aantal personen, de uren vorming en de vormingsmodules worden vermeld.

Op niveau van de onderneming wordt beslist over het passend orgaan voor deze informatie, OR of SD.

Werkgroepen

Paritaire werkgroepen zullen worden opgericht voor het onderzoeken van:

1. Onderaanneming – De syndicale organisaties zullen een beroep doen op een studiebureau met het oog op de analyse van de juridische tegenstelbaarheid op Belgisch en Europees niveau van een eventueel verbod op onderaanneming voor werkzaamheden uitgevoerd in categorie 1A en 1B.

Indien er geen bezwaren zijn betreffende de juridische tegenstelbaarheid op Belgisch en Europees niveau, verbinden de sociale partners zich ertoe een CAO af te sluiten om een verbod op onderaanneming voor werken uitgevoerd in categorie 1A en 1B in te voeren.

2. Verplaatsingskosten

De partijen verbinden zich ertoe een beperkte werkgroep op te richten om

- de verschillende situaties op het terrein te bestuderen met het oog op de vereenvoudiging en de juiste toepassing van de tussenkomsten in de verplaatsingskosten
- het in de schoot van het ABVV gecreëerde informaticaprogramma te bestuderen dat, indien het wordt aangenomen door de werkgeversbank, zal gepromoot worden door de werkgeversfederatie ten aanzien van de schoonmaakbedrijven en gebruikt zal worden als sectorreferentie in geval van conflict

3. Ophalen van afval

De partijen verbinden zich ertoe een beperkte werkgroep op te richten om de problematiek van de chipcontainers te bestuderen.

4. Dagwerk

De raad van bestuur van het OCS wordt belast met het verfijnen van de sensibiliseringscampagne door types van werven tot doel te stellen

des types de chantiers

5. Aménagement fin de carrière (CCT 104)
Les partenaires sociaux s'engagent à créer un cadre sectoriel pour l'aménagement de la fin de carrière.
 6. Charge de travail et travail lourd
Les partenaires sociaux participeront à la recherche commandée par le SPF emploi à l'ULB, l'Ugent et l'UCL. L'enquête vise à évaluer les facultés des travailleurs face à leurs conditions de travail. Les résultats de l'enquête seront utilisés à la fois pour faire reconnaître le caractère lourd de certains postes de travail ainsi que pour, si possible, faire améliorer la qualité de certaines conditions de travail dans le secteur
 7. Crédit-temps
Les partenaires sociaux s'engagent à conclure une CCT visant à rendre possible la réduction 1/5 à partir de 50 ans avec 28 ans de carrière conformément à l'article 8 §3 alinéa 3 de la CCT n° 103.
 8. Chômage avec complément d'entreprise (prépension)
Les partenaires s'engagent à prolonger les CCT relatives au chômage avec complément d'entreprise
5. Regeling eindloopbaan (CAO 104)
De sociale partners verbinden zich tot het opstellen van een sectorplan voor de regeling van het einde van de loopbaan
 6. Werkdruk en zwaar werk
De sociale partners nemen deel aan het onderzoek dat besteld werd door de FOD werk bij de ULB, de UGent en de UCL. De enquête is gericht op de evaluatie van de werkbaarheid van de werknemers ten aanzien van hun werkomstandigheden. De resultaten van de enquête zullen enerzijds gebruikt worden om het zware karakter van sommige werkposten te doen erkennen en anderzijds, indien mogelijk om de kwaliteit van sommige arbeidsomstandigheden in de sector te verbeteren.
 7. Tijdskrediet
De sociale partners verbinden tot het sluiten van een CAO om de arbeidsduurvermindering met 1/5 mogelijk te maken vanaf 50 jaar en 28 jaar anciënniteit conform artikel 8 §3 alinea 3 van cao n° 103.
 8. Werkloosheid met bedrijfstoelage
De sociale partners verbinden zich tot het verlengen van de CAO's betreffende de werkloosheid met bedrijfstoelage.

Chapitre V – Dispositions finales

Art. 11. – Les parties signataires s'engagent à ne pas poser de revendications supplémentaires durant toute la durée d'application du présent protocole. Le litige éventuel quant à l'interprétation du texte de ce protocole sera débattu en conciliation sociale au sein de la commission paritaire.

Art. 12. – Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives à conclure.

Art. 13. – Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2015.

Hoofdstuk V – Slotbepalingen

Art. 11. – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen bijkomende eisen te stellen gedurende de ganse toepassingsduur van dit protocol. Eventueel geschil omtrent de interpretatie van de tekst van dit protocol zal besproken worden in sociale verzoening in de schoot van het paritair comité.

Art. 12. – De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 13. – Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2014 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2015.