

Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 20 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, remplaçant la convention collective de travail du 27 janvier 2016 relative au crédit-temps. (Convention enregistrée le 7 avril 2016 sous le numéro 132618/CO/121)

Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, telle que modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016 ;
- la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017 fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1^{er}. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et ouvrières.

Paritaire comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 januari 2016 betreffende het tijdskrediet. (Overeenkomst geregistreerd op 7 april 2016 onder het nummer 132618/CO/121)

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten nr 103bis van 27 april 2015 en nr 103ter van 20 december 2016;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017 tot vaststelling voor 2017-2018 van het interprofessioneel kader voor verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en arbeiders uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en andere.

Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

CHAPITRE II. – Droit au crédit-temps

Art. 2. – Crédit-temps avec motif – temps plein et mi-temps

En exécution de l'article 4, §4 de la convention collective de travail n° 103, les travailleurs ont droit à 36 mois ou 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour les motifs repris à l'article 4, §1^{er} a), b) et c) et §2 de la CCT n° 103.

Art. 3. – *Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière*

En exécution de l'article 8, §3, alinéa 3 de la CCT n° 103, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, ayant une carrière professionnelle d'au moins 28 ans, ont droit à réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine.

Art. 4. – *Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, carrière longue ou métier lourd*

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 127, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période 2017-2018 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, alinéa 1 de la CCT n° 103, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps ou de 1/5^e et qui répendent aux conditions fixées par l'article 6, alinéa 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

CHAPITRE III. – Règles d'organisation

Art. 5. - Le seuil de 5 % prévu, par l'article 16 § 8 de la CCT n° 103, pour les absences simultanées est augmenté jusqu'à 8 %, sauf pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède.

HOOFDSTUK II. – Recht op tijdskrediet

Art. 2.- *Tijdskrediet met motief – voltijds en deeltijds*

In uitvoering van artikel 4, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103, hebben de werknemers recht op 36 maanden of 51 maanden voltijds tijdskrediet of halfzijdse loopbaanvermindering voor de motieven voorzien bij artikel 4, §1 a), b) en c) en §2 van de CAO nr. 103.

Art. 3. – *Landingsbaan vanaf 50 jaar na 28 jaar loopbaan*

In uitvoering van artikel 8, §3, derde lid van de CAO nr. 103 hebben de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, die een beroepsloopbaan van tenminste 28 jaar hebben, recht hun arbeidsprestaties te verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week.

Art. 4. – *Landingsbaan vanaf 55 jaar, lange loopbaan of zwaar beroep*

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode 2017-2018 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, lid 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot halftijds of met 1/5^e en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, lid 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

HOOFDSTUK III. - *Organisatieregels*

Art. 5. - De drempel van 5 %, voorzien bij artikel 16 § 8 van de CAO nr. 103, voor gelijktijdige afwezigheden wordt opgetrokken tot 8 %, behalve voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers op 30 juni van het jaar dat voorafgaat. Voor deze ondernemingen wordt de drempel vastgelegd op 1

4

Pour ces entreprises, le seuil est fixé à 1 personne par tranche commencée de 10 ouvriers de l'effectif de l'entreprise.

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

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

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

CHAPITRE IV. – Règles d'organisation pour le droit à une diminution de carrière de 1/5 pour les travailleurs occupés dans un travail par équipe ou par cycle dans un régime de travail reparti sur 5 jours ou plus

Art. 6. - Les entreprises peuvent déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminutions de carrière de 1/5^{ème} pour les travailleurs à temps plein qui travaillent en équipe ou par cycle dans un régime de travail reparti sur 5 jours ou plus, en tenant compte des conditions suivantes :

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

persoon per begonnen schijf van 10 arbeiders op het personeelsbestand van het bedrijf.

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - Organisatieregels voor het recht op loopbaanvermindering met 1/5 voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen

Art. 6. - De ondernemingen kunnen de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van de 1/5^{de} loopbaanvermindering voor de voltijdse werknemers die in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zijn tewerkgesteld, rekening houdend met volgende voorwaarden:

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

CHAPITRE V. – Remplacement

Art. 7 - Bien que la réglementation ne prévoie pas l'obligation de remplacement, les employeurs s'engagent à prendre des mesures afin d'éviter l'augmentation de la charge de travail, soit en confiant plus d'heures au personnel intéressé, soit en engageant des remplaçants.

HOOFDSTUK V. - Vervanging

Art. 7. - Alhoewel de reglementering niet voorziet in de vervangingsplicht, verplichten de werkgevers zich ertoe maatregelen te nemen teneinde de verhoging van de werkdruk te vermijden, ofwel door meer uren toe te kennen aan geïnteresseerd personeel, ofwel door een vervanger aan te werven.

CHAPITRE VI. - Dispositions générales

Art. 8. - En cas de réduction des prestations des personnes âgées d'au moins 50 ans avant le passage à un régime de chômage avec complément d'entreprise, l'intervention du Fonds social des entreprises de nettoyage et de désinfection sera calculée sur base de la rémunération avant la réduction des prestations.

HOOFDSTUK VI. - Algemene bepalingen

Art. 8. - In geval van vermindering van de prestaties van personen die minstens de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt voor de overgang naar een stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag, wordt de tussenkomst van het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen berekend op basis van het loon voor de vermindering van de prestaties.

Art. 9. - Un accord sectoriel sera conclu concernant l'octroi d'avantages pour le crédit-temps avec les régions qui, actuellement ou dans le futur, prévoient tels avantages.

Art. 9. – Een sectoraal akkoord zal afgesloten worden betreffende de toekenning van voordelen inzake tijdskrediet met de regio's die, vandaag of in de toekomst, zulke voordelen voorzien.

CHAPITRE VII. - Durée de la convention

Art. 10. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

HOOFDSTUK VII. – Duur van de overeenkomst

Art. 10. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

Elle remplace celle du 27 janvier 2016 relative au crédit-temps, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 janvier 2017, publiée au *Moniteur belge* du 2 mars 2017. (*Convention enregistrée le 7 avril 2016 sous le numéro 132618/CO/121*)

Zij vervangt deze van 27 januari 2016 betreffende het tijdskrediet, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 januari 2017, bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad* van 2 maart 2017. (*Overeenkomst geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 132618/CO/121*)