

Sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité

Convention Collective du Travail du 14 novembre 2012

ACCUEIL DANS L'ENTREPRISE

Article 1

La présente CCT, conclue en application de la C.C.T. du 26 juin 1975, au conseil national du travail, concernant l'accueil et l'adaptation des travailleurs dans l'entreprise, rendue obligatoire par l'A.R. du 9 septembre 1975, s'applique aux employeurs et travailleurs d'entreprises ressortissant à la S.C.P. pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Article 2

La présente C.C.T. met en application le point 8 §1 du protocole d'accord 2011-2012 de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

Article 3

La période d'accueil débute au moment de l'embauchage et se poursuit durant 3 mois, à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

Article 4

L'accueil se déroule en quatre étapes obligatoires : chaque entreprise en organise le contenu, en fonction de sa taille, structure et caractéristiques propres, mais toujours en tenant compte des éléments repris à l'Article 5 de la présente C.C.T.

Chaque étape de l'accueil, telle que décrite à l'Article 5 de la présente C.C.T. est organisée à un moment réservé à cet effet durant le temps de travail du travailleur, pour lequel on aura prévu le temps nécessaire.

Les conseils d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale et l'employeur, suivent l'organisation, l'évolution, l'application et la conclusion de chacune des quatre étapes obligatoires.

Article 5

Première étape : Accueil légal – délai : à la signature du contrat

Lors de la première étape, les travailleurs reçoivent des informations concernant

- Les règles d'application en matière de travail, rémunération, à savoir le mode de calcul du salaire, les indemnités et retenues, le temps de travail, la grille horaire et les normes légales et de CCT relatives à ces matières.
- La dénomination de la commission paritaire, l'existence d'un conseil d'entreprise, d'un comité de prévention et protection au travail et d'une délégation syndicale, ainsi que les noms et coordonnées des représentants de ces organes.
- Les mesures concernant la santé et la sécurité au travail, ainsi que les mesures prises en vue de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- L'organisation du travail dans l'entreprise : informations sur la structure générale de l'entreprise.
- Le régime des titres-services. Cette information comprend l'information/réglementation générale concernant le régime, notamment les tâches autorisées. Il faut également se pencher sur le fonctionnement et traitement des titres-services dans l'entreprise : la réception du titre chez le client et le dépôt auprès de l'employeur.

Les informations sont également fournies par écrit au travailleur.

Conformément à l'article 5 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les travailleurs reçoivent également une copie du règlement de travail de l'entreprise lors de leur embauche. Les données figurant déjà dans ce règlement ne doivent pas être reprises dans les renseignements précités à l'Article 5 alinéa 2 de la présente C.C.T.

Deuxième étape : accueil dans la fonction – délai : 1^e semaine

- Procédure, livraison et entretien des vêtements de travail/moyens de protection du travailleur
- Présentation des informations concernant les clients et lieux de travail.
- Description des tâches par client
- En fonction des tâches convenues auprès du client et conformément à l'analyse de risque de l'entreprise, on peut organiser ou proposer un suivi médical au travailleur

Remarque : la deuxième étape peut être organisée au même moment que la première étape, à savoir lors de l'entrée en service.

Troisième étape : Mini-formation nouveaux travailleurs – délai : dans les trois mois après l'entrée en service

Les dispositions de cet alinéa mettent en application le point 6 b) du protocole d'accord 2011-2012 de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Cette 3^e étape sera développée davantage, en partenariat avec le Fonds de formation sectoriel titres-services, afin qu'elle puisse être mise en application pour le 1^{er} janvier 2013. Ce développement comprend la mise en œuvre du contenu de la formation, la durée de celle-ci, ainsi que la création de l'offre de formation.

La mise en œuvre de cette troisième étape se fera par le biais d'une C.C.T. à conclure en sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Quatrième étape : accueil syndical – délai : au plus tard, dans les 3 mois après l'entrée en service du travailleur ou, si c'est plus tôt, lors de la conclusion du contrat à durée indéterminée avec le travailleur

L'accueil syndical se compose des initiatives prises par la délégation syndicale, en vue de permettre aux nouveaux travailleurs de prendre connaissance du fonctionnement syndical et d'attirer leur attention notamment sur leurs droits et devoir sociaux.

La délégation syndicale assure l'accueil syndical.

L'organisation et la planification de l'accueil syndical dans l'entreprise, se fait en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

L'employeur facilite l'invitation des nouveaux travailleurs aux moments convenus pour l'accueil syndical.

ACCOMPAGNEMENT PAR UN TRAVAILLEUR EXPERIMENTÉ**Article 6**

L'Article 16bis de l'Arrêté Royal du 27 Mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires à la désignation d'un travailleur expérimenté afin d'accompagner le nouveau travailleur. L'employeur peut éventuellement assurer lui-même cet accompagnement.

L'exécution de cet article dans l'entreprise se fait en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

EVALUATION

Article 7

Une évaluation est prévue par les partenaires sociaux après 1 an.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Elle pourra être dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. La dénonciation se fait par courrier recommandé adressé au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten leveren

Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 november 2012

ONTHAAL IN DE ONDERNEMING

Artikel 1

Deze CAO, gesloten in uitvoering van de C.A.O. van 26 juni 1975, gesloten in de nationale arbeidsraad, betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming, algemeen bindend verklaard bij K.B. van 9 september 1975, is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het P.S.C. voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

Artikel 2

Deze C.A.O. geeft uitvoering aan punt 8 §1 van het Protocol akkoord 2011-2012 in het Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

ONTHAAL VAN DE WERKNEMERS

Artikel 3

De onthaalperiode begint op het ogenblik van de in dienst neming en zal gedurende 3 maanden doorlopen, te rekenen van de dag waarop de werknemer in dienst is getreden.

Artikel 4

Het onthaal komt tot stand via 4 verplichtte etappes: elke onderneming vult deze inhoudelijk in, rekening houdend met de grootte, structuur en met de aan elke onderneming eigen kenmerken, maar steeds rekening houdend met de elementen opgenomen in Artikel 5 van deze C.A.O. .

Elke etappe van het onthaal zoals beschreven in Artikel 5 van deze C.A.O. wordt ingevuld in een afgebakend moment tijdens de arbeidstijd van de werknemer waar de nodige tijd voor wordt uitgetrokken.

De ondernemingsraden, of bij ontstentenis de syndicale delegatie en werkgever volgen de invulling, de evolutie, de toepassing en de afronding van elk van de vier verplichte etappes op.

Artikel 5

Eerste etappe: Wettelijk onthaal – termijn: bij de ondertekening van de arbeidsovereenkomst

Gedurende de eerste etappe ontvangen werknemers de inlichtingen over

- De regels die van toepassing zijn inzake arbeid, bezoldiging, met name de berekeningswijze van het loon, de vergoedingen en de inhoudingen, de arbeidsduur, het uurrooster en de wettelijke en C.A.O-normen die deze materies regelen.
- De benaming van het paritair comité, het bestaan van de ondernemingsraad, het comité voor veiligheid, gezondheid op het werk en de syndicale afvaardiging, en de namen en contactgegevens van de vertegenwoordigers in deze organen.
- De maatregelen betreffende de arbeidsveiligheid en –gezondheid, evenals de maatregelen welke werden genomen tot het voorkomen van arbeidsongevallen en beroepsziekten
- De werkorganisatie in de onderneming: informatie over de algemene structuur van de onderneming
- Het stelsel van de dienstencheques. Deze informatie behelst de algemene informatie/regelgeving betreffende het stelsel, o.a. de toegelaten taken. Daarnaast dient ook voldoende aandacht te worden besteed aan de werking met en de verwerking van de dienstencheques in de onderneming: de ontvangst van de dienstencheques bij de klanten en het afleveren van de dienstencheques aan de werkgever.

Deze inlichtingen worden eveneens schriftelijk verstrekt aan de werknemer.

Conform artikel 5 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ontvangen de werknemers bij hun aanwerving ook een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming. De in dat reglement reeds vermelde gegevens dienen niet meer voor te komen in de schriftelijke inlichtingen opgenomen hierboven in Artikel 5 lid 2 van deze C.A.O. .

Tweede etappe : Onthaal in de functie – termijn : 1^{ste} week

- Procedure, levering en onderhoud van arbeidskledij/beschermingsmiddelen aan de werknemer
- Informatie verstrekken over de klanten en de arbeidsplaatsen
- Omschrijving van de taken per klant
- In functie van de afgesproken taken bij de klant(en) en conform de risicoanalyse van het bedrijf, wordt medische opvolging georganiseerd of aangeboden worden aan de werknemer

Opmerking: de tweede etappe kan worden georganiseerd op hetzelfde ogenblik als de eerste etappen, namelijk bij indiensttreding.

Derde etappe: Mini-opleiding nieuwe werknemers – termijn: in de eerste 3 maanden na indienstneming

De bepalingen in dit lid geven uitvoering aan punt 6 b) van het Protocol akkoord 2011-2012 in het Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

In samenwerking met het Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques zal deze 3^{de} etappe verder worden uitgewerkt zodat dit voor 1 januari 2013 van toepassing kan gaan. Deze uitwerking behelst zowel de inhoudelijke invulling van de opleiding / de duurtijd van de opleiding / de creatie van opleidingsaanbod.

De uitwerking van deze derde etappe zal gebeuren via een nog af te sluiten C.A.O. in het Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of –diensten leveren.

Vierde etappe: Syndicaal onthaal – termijn: ten laatste binnen de 3 maanden na de indienstneming van de werknemer of, indien vroeger, bij het afsluiten van het contract van onbepaalde duur met de werknemer

Het syndicaal onthaal zijn de initiatieven die de syndicale delegatie neemt om nieuwe werknemers te laten kennismaken met de syndicale werking en hen te wijzen op o.a. hun sociale rechten en plichten.

Het syndicaal onthaal wordt verzorgd door de syndicale delegatie.

De organisatie en planning van het syndicaal onthaal in de onderneming gebeurt in overleg tussen de werkgever en de syndicale delegatie.

De werkgever faciliteert de uitnodiging van de nieuwe werknemers op de afgesproken momenten van het syndicaal onthaal.

BEGELEIDING DOOR EEN ERVAREN WERKNEMER

Artikel 6

Artikel 16bis van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voorziet dat de werkgever de gepaste maatregelen dient te nemen voor het aanduiden van een ervaren werknemer om de nieuwe werknemer te begeleiden. De werkgever kan eventueel zelf die begeleiding op zich nemen.

De uitvoering van dit artikel in de onderneming gebeurt in overleg tussen de werkgever en de syndicale delegatie.

EVALUATIE

Artikel 7

Na 1 jaar wordt door de sociale partners een evaluatie gemaakt.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 6 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair subcomité voor de erkende ondernemingen die buurtwerken of – diensten.