

Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Protocole de convention collective de travail du 15 juin 2001 relative à l'emploi et à la formation en exécution de l'Accord Interprofessionnel 2001 - 2002.

Article 1er – Ce protocole de convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection, P.M.E. et autres.

CHAPITRE I

Evolution des coûts salariaux pour 2001 et 2002

Art. 2. – Les partenaires sociaux ont la ferme intention de respecter la marge salariale fixée à 6,4 % pour les années 2001- 2002 par l'accord interprofessionnel 2001 - 2002.

A cette fin, ils ont convenu de fixer la méthode de calcul comme suit :

• Marge disponible	6,40
• Indexation des salaires – période 1/05/01 – 31/12/02	- 4,00
• Jour de carence	- 0,32
• Augmentation des salaires	<u>- 2,08</u>
	0,00

Mécanisme d'indexation fixe :

Afin d'augmenter la transparence des prévisions relatives aux adaptations des salaires, un mécanisme d'indexation fixe est introduit à partir du 1^{er} janvier 2002. Les salaires et les primes liées à l'indice santé seront indexés chaque premier janvier et chaque premier juillet.

Afin de respecter ce principe de transparence, les partenaires sociaux s'engagent de négocier les éventuelles augmentations salariales conventionnelles futures aux même dates fixes.

Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 15 juni 2001 betreffende tewerkstelling en vorming in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2001 - 2002.

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

HOOFDSTUK I

Loonkostontwikkeling in 2001 en 2002

Art. 2. – De sociale partners hebben het vast voornemen de marge voor de loonkostontwikkeling, door het interprofessioneel akkoord vastgesteld op 6,4 % voor de jaren 2001 – 2002, te respecteren.

Hiertoe werd overeengekomen de berekeningswijze als volgt vast te leggen:

• Beschikbare marge	6,40
• Indexatie van de lonen - periode 1/05/01 – 31/12/02	- 4,00
• Carensdag	- 0,32
• Loonsverhoging	<u>- 2,08</u>
	0,00

Vast indexeringsmechanisme:

Teneinde de transparantie omtrent de voorzieningen betreffende de loonaanpassingen te verbeteren, wordt vanaf 1 januari 2002 een vast indexeringsmechanisme ingevoerd. De lonen en de premies, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zullen elke eerste januari en elke eerste juli geïndexeerd worden.

Teneinde dit transparantieprincipe te respecteren, verplichten de sociale partners zich ertoe de eventuele toekomstige conventionele loonsverhogingen te onderhandelen op dezelfde vaste data.

NEERLEGGING-DEPÔT REGISTR.-ENREGISTR.

03 -08- 2001

28/9/2001

NR. N°

59028



L'indice de référence est calculé au début de chaque semestre sur base de la moyenne arithmétique des indices santé, moyenne des quatre mois, de deux mois consécutifs.

A la date de l'indexation, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés, sont multipliés par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du dernier semestre par l'indice de référence de l'avant-dernier semestre. Le résultat de ces adaptations de salaires est arrondi à 0,05 BEF (0,0005 €).

Exemple :

De referentieindex wordt berekend aan het begin van elk semester en is gelijk aan het rekenkundig gemiddelde van de gezondheidsindexcijfers, gemiddelde van vier maanden, van twee opeenvolgende maanden.

Op de datum van de indexatie, worden de minimumlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen, vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door de referentieindex van het laatste semester te delen door de referentieindex van het voorlaatste semester. Het resultaat van deze loonaanpassingen wordt afgerond op 0,05 BEF (0,0005 €).

Voorbeeld:

Evolution index-santé et liaison des salaires
Evolutie gezondheidsindex en koppeling lonen

mois	simu -lat.		INDEX	evolut INDEX 12 m	moyenne 4 mois	moyen. arithm.	moy.ar. arrondie	calcul de l'indexation	indexatio n
maand	simu -lat.		INDEX	evolut INDEX 12 m	gemidd. 4 maand	rekenk. gemidd.	afgerond gemidd.	berekening van de indexatie	indexatie
1,2001		0,08	106,48	2,10	106,3425	106,3075	106,31		
2,2001		0,35	106,83	2,17	106,5400	106,4413	106,44		
3,2001		0,31	107,14	2,24	106,7125	106,6263	106,63		
4,2001		0,80	107,94	2,72	107,0975	106,9050	106,91		
5,2001		0,52	108,46	3,09	107,5925	107,3450	107,35		
6,2001	*	0,20	108,66	3,06	108,0500	107,8213	107,82		1,0200
7,2001	*	0,20	108,86	3,00	108,4800	108,2650	108,27		
8,2001	*	0,20	109,06	3,14	108,7600	108,6200	108,62		
9,2001	*	0,20	109,26	2,88	108,9600	108,8600	108,86		
10,2001	*	0,20	109,46	3,23	109,1600	109,0600	109,06		
11,2001	*	0,20	109,66	3,02	109,3600	109,2600	109,26		
12,2001	*	0,20	109,86	3,25	109,5600	109,4600	109,46	109,46/107,35	
1,2002	*	0,20	110,06	3,36	109,7600	109,6600	109,66		1,0197
2,2002	*	0,20	110,26	3,21	109,9600	109,8600	109,86		

3,2002	*	0,20	110,46	3,10	110,1600	110,0600	110,06		
4,2002	*	0,20	110,66	2,52	110,3600	110,2600	110,26		
5,2002	*	0,20	110,86	2,21	110,5600	110,4600	110,46		
6,2002	*	0,20	111,06	2,21	110,7600	110,6600	110,66	110.66/109.46	
7,2002	*	0,20	111,26	2,20	110,9600	110,8600	110,86		1,0110
8,2002	*	0,20	111,46	2,20	111,1600	111,0600	111,06		
9,2002	*	0,20	111,66	2,20	111,3600	111,2600	111,26		
10,2002	*	0,20	111,86	2,19	111,5600	111,4600	111,46		
11,2002	*	0,20	112,06	2,19	111,7600	111,6600	111,66		
12,2002	*	0,20	112,26	2,18	111,9600	111,8600	111,86	111.86/110.66	
1,2003	*	0,20	112,46	2,18	112,1600	112,0600	112,06		1,0108

Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice santé entrent en vigueur le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année.

L'année 2001 étant une année de transition, les salaires minima ainsi que les salaires effectivement payés au 31 décembre 2001 seront multipliés à partir du 1^{er} janvier 2002 par le quotient obtenu en divisant l'indice de référence du 31 décembre 2001 par l'indice de référence du 30 avril 2001.

Mécanisme de correction :

Si au 1^{er} juillet 2002, on constate que le total des indexations n'atteint pas 4 % sur la période entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 juin 2002, l'indexation du 1^{er} juillet 2002 sera augmentée du % manquant pour atteindre 4 %.

Si au 1^{er} juillet 2002, on constate que le total des indexations dépasse 4 % sur la période entre le 1^{er} janvier 2001 et le 30 juin 2002, la prochaine norme salariale fixée par le prochain accord interprofessionnel sera réduite de ce qui dépasse ces 4 %.

L'indexation à accorder au 1^{er} janvier 2003, sera déduite de la prochaine norme salariale fixée par le prochain accord interprofessionnel.

Augmentation des salaires :

- Le 1^{er} juillet 2001 + 5 BEF (0,1239 €) sur les salaires en application au 30 juin 2001.
- Le 1^{er} juillet 2002 + 5 BEF (0,1239 €) sur les salaires en application au

De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het gezondheidsindexcijfer hebben uitwerking jaarlijks op 1 januari en op 1 juli.

Vermits het jaar 2001 een overgangsjaar is, worden de minimumlonen evenals de werkelijk uitbetaalde lonen op 31 december 2001 vanaf 1 januari 2002 vermenigvuldigd met het quotiënt verkregen door de referentieindex van 31 december 2001 te delen door de referentieindex van 30 april 2001.

Correctiemechanisme:

Indien op 1 juli 2002, wordt vastgesteld dat het totaal van de indexaties geen 4 % bedraagt voor de periode tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2002, zal de indexatie van 1 juli 2002 verhoogd worden met het ontbrekende % om de % te bereiken.

Indien op 1 juli 2002, wordt vastgesteld dat het totaal van de indexaties 4 % overschrijdt voor de periode tussen 1 januari 2001 en 30 juni 2002, zal de volgende loonnorm, vastgesteld door het volgende interprofessioneel akkoord, worden ingekort met het % dat de 4 % overschrijdt.

De op 1 januari 2003 toe te kennen indexatie zal ingekort worden op de volgende loonnorm, vastgesteld door het volgende interprofessioneel akkoord.

Loonsverhoging:

- Op 1 juli 2001 + 5 BEF (0,1239 €) op de per 30 juni 2001 toegepaste lonen.
- Op 1 juli 2002 + 5 BEF (0,1239 €) op de per 30 juni 2002 toegepaste

30 juin 2002.

CHAPITRE II
Autres mesures

Art. 3. – Convention collective relative à la classification

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

Catégorie 3.A.

Chargeur occupé à la collecte porte à porte de déchets ménagers et sélectifs, tels que papier, carton, déchets organiques, PMC (plastiques, métaux, cartons boissons), etc., encombrants ou non, ainsi que le personnel occupé à la vidange et au nettoyage d'égouts, fosses septiques et réservoirs, sauf celui visé sous 3.C., 3.D. et 3.E.

Après la description de la catégorie 9, une nouvelle catégorie 10 est introduite :

Catégorie 10 – Centres d'enfouissement technique

10.A. Manœuvre

Ouvrier qui exécute des tâches simples n'exigeant aucune connaissance du métier.

- Personnel pour le nettoyage des locaux, des sites et de leur équipement (station de dégazage, station de valorisation électrique, station de traitement des eaux, locaux techniques, autres locaux administratifs, etc.).
- Aide aux techniciens dans le cadre des opérations de gestion et de maintenance.
- Mise en œuvre des matériaux d'aménagement des sites et de couverture des déchets.
- Aide aux opérateurs dans le cadre du nettoyage et de l'entretien du matériel de chantier.
- Entretien des abords (routes, pelouses, etc.).

10.B. Manœuvre spécialisé

Ouvrier capable, après une période de formation de durée adéquate, d'exécuter des travaux simples et souvent répétés :

- Les tâches décrites en 10.A.

lonen.

HOOFDSTUK II
Andere maatregelen

Art. 3. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de classificatie

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

Categorie 3.A.

Lader belast met het deur aan deur ophalen van huishoudelijk en selectief afval, zoals papier, karton, organisch afval, PMD (plastic, metaal, drankverpakkingen), enz. alsmede het personeel belast met het ledigen en reinigen van riolen, septische putten en reservoirs, behalve de personen bedoeld onder 3.C., 3.D. en 3.E. Categorie 3.A.

Na de beschrijving van de categorie 9, wordt een nieuwe categorie 10 ingevoegd:

Categorie 10. – *Stortplaatsen*

10.A. Handlanger

Arbeider die eenvoudige taken uitvoert die geen beroepskennis vereisen.

- Personeel voor het schoonmaken van de lokalen, de sites en van hun apparatuur (ontgassingstation, station voor elektrische valorisatie, waterzuiveringstation, technische lokalen, andere administratieve lokalen, enz.).
- Hulp aan de technici in het kader van de beheers- en onderhoudswerken.
- Gebruik van materiaal voor het aanleggen van terreinen en voor de bedekking van het afval.
- Hulp aan de operatoren in het kader van het schoonmaken en het onderhouden van het werfmateriaal.
- Onderhoud van de omgeving (wegen, grasperken, enz.).

10.B. Gespecialiseerd handlanger

Arbeider die bekwaam is om, na een opleidingsperiode van gepaste duur, eenvoudige en repetitieve werken uit te voeren:

- De taken beschreven onder 10.A.

- Conduite d'engins de transfert de matériaux ou de déchets tels que tracteur avec benne ou citerne, camion articulé, chargeur sur pneus et chargeur sur chenille.
- Conduite d'engins de compactage légers (< 18 tonnes).
- Entretien de premier niveau des engins précités.
- Aide aux techniciens dans le cadre de la mise en œuvre d'équipement techniques.

10.C. Ouvrier spécialisé

Ouvrier qui, après une période de formation de longue durée, pratique le métier avec rendement et exécute des travaux requérant des connaissances spécifiques et aptitudes plus appropriées :

- Aide-électromécanicien, aide-mécanicien ou aide-électricien capable de seconder les techniciens dans leur tâches d'entretien des équipements électromécaniques des sites, suivant les directives du chef d'entreprise ou ses délégués.
- Aide-électromécanicien, aide-mécanicien ou aide-électricien capable de seconder les techniciens dans leurs tâches de conduite et d'entretien des installations techniques des sites, suivant les directives du chef d'entreprise ou ses délégués.
- Ouvrier exécutant des gardes et des rondes de supervision et de contrôle.

10.D. Opérateur d'engins

Ouvrier qui, après une période de formation de longue durée, pratique le métier avec rendement et exécute des travaux requérant des connaissances spécifiques et aptitudes plus appropriées :

- Conduite d'engins de compactage des déchets.
- Conduite d'engins de réalisation d'aménagement de sites en talus ou en terrassement (pelle hydraulique).
- Conduite de tous autres engins de chantier.
- Nettoyage et entretien de premier niveau de tous les engins de chantier.
- Aide aux techniciens de maintenance de tous les engins de chantier.
- Mise en œuvre des matériaux d'aménagement des sites et de couverture des déchets.

10.E. Ouvrier qualifié

Ouvrier qui, sous la direction du chef d'entreprise ou de ses délégués, pratique le métier avec rendement, de façon autonome et d'initiative avec adresse :

- Technicien chargé de l'entretien des équipements

- Besturen van machines voor het verplaatsen van materiaal of van afval zoals een tractor met laadbak of tank, gelede vrachtwagen, lader op banden en lader op rupsbanden.
- Besturen van lichte samenperstoestellen (< 18 ton).
- Onderhoud van het eerste niveau van voornoemde machines.
- Hulp aan de technici in het kader van het gebruiken van de technische uitrusting.

10.C. Gespecialiseerde arbeider

Arbeider die, na een lange opleidingsperiode, het beroep met rendement uitoefent alsook taken die specifieke kennis en bekwaamheden vereisen:

- Hulp-electromecanicien, hulpmechanicien of hulpelektricien die bekwaam is de technici bij te staan in hun onderhoudstaken van de elektromechanische installaties van de sites volgens de richtlijnen van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden.
- Hulp-electromecanicien, hulpmechanicien of hulpelektricien die bekwaam is de technici bij te staan in hun taken van het besturen en onderhouden van de technische installaties van de sites, volgens de richtlijnen van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden.
- Arbeider die de bewaking en de supervisie- en controlerondes uitvoert.

10.D. Operator van toestellen

Arbeider die, na een lange opleidingsperiode, het beroep met rendement uitoefent alsook taken die specifieke kennis en bekwaamheden vereisen:

- Besturen van machines voor het samenpersen van afval.
- Besturen van machines voor het aanleggen van terreinen in taluds of in ophopingen (hydraulische schepper)
- Besturen van alle andere machines die op de werf gebruikt worden.
- Schoonmaken en onderhouden van alle machines die op de werf gebruikt worden.
- Hulp aan de onderhoudstechnici voor alle machines die op de werf gebruikt worden.
- Gebruik van materiaal voor het aanleggen van de sites et de bedekking van het afval.

10.E. Geschoolde arbeider

Arbeider die bekwaam is om, onder leiding van de bedrijfsleider of zijn afgevaardigden, het beroep met rendement uit te oefenen en bekwaam is werken uit te voeren die initiatief en vaardigheid vereisen:

- Technicus belast met het onderhoud van de elektromechanische

- électromécaniques des sites.
- Technicien chargé de la conduite et de l'entretien des installations techniques des sites.
- Technicien exécutant les gardes et rondes de supervision et de contrôle.

10.F. Ouvrier hautement qualifié

Ouvrier qui, après avoir reçu des directives générales et d'après les indications reprises au plan, au cahier des charges ou tout autre document professionnel, est capable d'exécuter les travaux de façon autonome et d'initiative avec adresse et rendement. Il doit pouvoir donner des directives et contrôle de travail exécuté par les ouvriers des catégories précédentes.

- Ouvrier qualifié en régulation et automatisation, chargé d'entretenir et surveiller les installations électromécaniques des C.E.T., ainsi que les boucles de régulation et d'automatisation.
- Ouvrier capable d'identifier et dépanner tous types de circuits électriques, de modifier toute installation.

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

Primes et indemnités en catégorie 8

L'article 13 est complété d'un point d :

d Prime de masque

Lorsqu'un travail de nettoyage industriel nécessite le port d'un masque intégral, et / ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, et lorsque le masque est effectivement porté, quelle que soit la durée, une prime de masque de 400 BEF (9,9157 €) par jour (indice pivot 108,86) sera due.

Pour l'accès effectif d'espaces dans lesquels le taux d'oxygène mesuré est moins de 17 %, il est en outre payé une prime d'inertie supplémentaire de 400 BEF (9,9157€) par jour (indice pivot 108,86).

Les cas existants plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquis et ne pourront être modifiés que par une convention collective de travail conclue au sein des ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

uitrusting van de sites.

- Technicus belast met het besturen en het onderhouden van de technische installaties van de sites.
- Technicus die de bewaking en de supervisie- en controlerondes uitvoert.

10.F. Hooggeschoolde arbeider

Arbeider die bekwaam is om, op basis van algemene richtlijnen en aanwijzingen afkomstig van plannen, lastenboek of ieder ander beroepsdocument, de werken op een zelfstandige wijze met initiatief, vaardigheid en rendement uit te voeren. Hij moet richtlijnen kunnen geven en het door de arbeiders van de bovenstaande categorieën uitgevoerde werk kunnen controleren.

- Geschoolde arbeider in regeltechniek en automatisatie, belast met het onderhoud en het toezicht van de elektromechanische installaties van de stortplaatsen, alsook de regel- en automatisatiekringen.
- Arbeider die bekwaam is om alle types van elektrische kringen te identificeren en te herstellen en elke installatie te wijzigen. »

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

Premies en vergoedingen in categorie 8.

Artikel 13 wordt aangevuld met een punt d:

d Maskerpremie

Wanneer industriële reiniging het dragen van een volgelaat- en / of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, ongeacht de duur, zal een maskerpremie van 400 BEF (9,9157 €) per dag (spilindex 108,86) verschuldigd zijn.

Voor het effectief betreden van ruimtes waarin het gemeten zuurstofgehalte minder dan 17 % bedraagt, wordt bovendien een forfaitaire supplementaire inertpremie van 400 BEF (9,9157 €) per dag (spilindex 108,86) betaald.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal

Indemnisation du temps de déplacement d'un chantier à un autre

L'article 16, paragraphe 1 est modifié comme suit :

Lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, sauf pour les laveurs de vitres, les travaux de nettoyage organisés en tournées, l'enlèvement de déchets et le nettoyage industriel tel que décrit dans la catégorie 8 et pour autant qu'il ne s'écoule pas plus de 3 heures entre la fin du chantier précédant et le début du chantier suivant et que la distance parcourue dépasse 1 kilomètre, le temps de déplacement nécessaire à un ouvrier, pour se déplacer d'un chantier à un autre, est à indemniser de façon forfaitaire, moyennant une intervention de 3 BEF (0,0744 €) par kilomètre, avec un minimum de 60 BEF (1,4874 €) par déplacement d'un chantier à l'autre.

Les cas existants plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquis et ne pourront être modifiés que par une convention collective de travail conclue au sein des ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

Indemnité intempéries

A partir du 1er juillet 2001, la prime intempéries sera insérée dans le salaire de la catégorie 3.A.

Pour mémoire : A partir du 1er mai 1993, une somme de 2,65 Bef a été incorporé dans le salaire de la catégorie 3.C., pour compenser l'absence d'une prime intempéries.

En conséquence, l'article 19 de la convention collective de travail relative aux salaires, sursalaires et primes sera modifié comme suit :

Si le chauffeur 3.D. occupe la fonction d'un chauffeur 3.C., il a droit à une prime pour intempéries de 2,95 Bef (0,0731 €) par heure (à l'indice pivot 108,86), liée à l'indice santé comme les salaires.

Vêtements de travail

L'article 22, paragraphe 1 est modifié comme suit :

Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative à la fourniture et à l'entretien des vêtements de travail. Comme défini par

4
geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

Vergoeding van de nodige tijd om zich van de ene werf naar de andere te begeven

Artikel 16, paragraaf 1 wordt als volgt gewijzigd:

Wanneer werklieden verschillende onmiddellijk opeenvolgende werven moeten bedienen, behalve voor de ruitenwassers, de schoonmaakwerkzaamheden georganiseerd in rondes, de ophaling van afval en de industriële reiniging zoals beschreven in de categorie 8 en voor zover er niet meer dan 3 uur ligt tussen het eind van de vorige werf en het begin van de volgende en dat de afgelegde weg 1 kilometer overstijgt, moet de tijd die nodig is om zich van de ene werf naar de andere te begeven, op een forfaitaire manier vergoed worden, door middel van een tussenkomst van 3 BEF (0,0744 €) per kilometer, met een minimum van 60 BEF (1,4874 €) per verplaatsing van de ene werf naar de andere.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

Vergoeding voor weerverlet

Vanaf 1 juli 2001, zal de premie voor weersomstandigheden opgenomen worden in het loon van de categorie 3.A.

Pro memorie : Op 1 mei 1993, werd een bedrag van 2,65 BEF toegevoegd aan het loon van de categorie 3.C., om de afwezigheid van de premie voor weersomstandigheden te compenseren.

Bijgevoeg wordt artikel 19 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de lonen, loontoeslagen en premies als volgt gewijzigd: Indien een chauffeur 3.D. de functie waarneemt van een chauffeur 3.C., heeft hij eveneens recht op de premie voor weersomstandigheden van 2,95 BEF (0,0731 €) per uur (spilindex 108,86), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

Werkkledij

Artikel 22, paragraaf 1 wordt als volgt gewijzigd:

De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het leveren en onderhouden van werkkledij. Zoals bepaald bij

l'article 103 bis du Règlement général pour la protection du travail,

- les travailleurs doivent porter obligatoirement un vêtement de travail durant leur activité normale, consistant soit en une salopette, soit en un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit en une blouse ou un cache-poussière ;
- le vêtement de travail est fourni, nettoyé, réparé et entretenu en état normal par l'employeur et reste la propriété de ce dernier ;
- il est interdit de permettre aux travailleurs de fournir leurs vêtements de travail personnels et d'en assurer eux-mêmes l'entretien.

Jour de carence

Entre l'article 22 et l'article 23, un nouvel article est introduit :

Le jour de carence visé par l'article 52, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est payé par l'employeur dans les conditions fixées ci-dessous :

Maximum une fois par année civile, pour les ouvriers et ouvrières ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 5. – Convention collective de travail relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail.

Durée du travail

Le paragraphe 3 de l'article 2 est modifié comme suit :

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

Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires

Le paragraphe 7 de l'article 14 est modifié comme suit :

Les discussions qui entourent les conventions collectives de travail d'entreprise, se limiteront exclusivement au seul objet de la convention.

Congés supplémentaires

L'article 18 est modifié comme suit :

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 prestés et les jours assimilés sont pris en considération.

artikel 103 bis van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming,

- zijn de werknemers verplicht tijdens hun normale activiteit een werkkledij te dragen die bestaat uit hetzij een overall, hetzij een pak bestaande uit een broek en een jas of windjak, hetzij een kiel of een stofjas;
- wordt de werkkledij geleverd, gereinigd, hersteld en in normale gebruiksclaire staat gehouden door de werkgever en blijft de werkkledij eigendom van de werkgever;
- is het verboden de werknemers toe te staan hun eigen werkkledij aan te schaffen en er henzelf het onderhoud van te laten verzekeren.

Carensdag

Tussen artikel 22 en artikel 23, wordt een nieuw artikel ingevoegd:

De carensdag bedoeld bij artikel 52, § 1, 2^{de} lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt door de werkgever betaald onder de hierna bepaalde voorwaarden:

Eén maal per kalenderjaar, voor de werklieden en werksters die 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming.

Art. 5. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur, de overuren en de arbeidsorganisatie

Arbeidsduur

Paragraaf 3 van artikel 2 wordt als volgt gewijzigd:

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.

Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters

Paragraaf 7 van artikel 14 wordt als volgt gewijzigd:

De discussies omtrent het afsluiten van de bedrijfs collectieve arbeidsovereenkomsten beperken zich uitsluitend tot het onderwerp van de af te sluiten conventie.

Extra verlof

Artikel 18 wordt als volgt gewijzigd:

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.

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.

Sécurité

Entre l'article 23 et l'article 24, un nouvel article est introduit :
Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative aux examens médicaux, comme défini par l'article 124 du Règlement général pour la protection du travail.

Sont obligatoirement soumis aux examens médicaux annuels, les personnes rémunérées habituellement en catégorie 1.B. pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie 1.B.
Sont également soumis aux examens médicaux 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 médical s'impose.

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 permanents syndicaux régionaux compétents.

Bien-être

Un nouveau paragraphe est introduit entre le paragraphe 6 et 7 de l'article 26 :
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.

Une étude (inventaire des sources de stress au travail) sera commandée par le Centre de formation du nettoyage auprès du Centre de Sociologie de la Santé de l'Université de Bruxelles afin de réaliser un manuel de base qui puisse être utilisé au sein des entreprises.

Entre l'article 26 et l'article 27, un nouvel article est introduit :
Le harcèlement moral au travail peut être défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou

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 werkmans of werkster neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

Veiligheid

Tussen artikel 23 en artikel 24, wordt een nieuw artikel ingevoegd:
De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het medisch onderzoek, zoals bepaald in artikel 124 van het Algemeen reglement voor de arbeidsbescherming.

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks medisch onderzoek, de personen die gewoonlijk betaald worden in categorie 1.B. om redenen vermeld in de beschrijving van de categorie 1.B.
Zijn eveneens onderworpen aan het medisch onderzoek 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 medisch onderzoek noodzakelijk is.

De controle op de correcte toepassing van deze bepalingen behoort tot 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 een syndicale afvaardiging, door de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

Welzijn

Een nieuwe paragraaf wordt ingevoegd tussen de paragrafen 6 en 7 van artikel 26:
De preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer wordt aangeduid als vertrouwenspersoon, belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van de slachtoffers van stress.

Een studie (inventaris van de bronnen van stress op het werk) zal door de vzw Opleidingscentrum van de schoonmaak besteld worden bij het Centre de Sociologie van de Université de Bruxelles teneinde een basishandleiding te realiseren die kan gebruikt worden in de ondernemingen.

Tussen artikel 26 en artikel 27, wordt een nieuw artikel ingevoegd:
Pesterijen op het werk kan gedefinieerd worden als elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich

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 et de désinfection 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 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

Un nouvel article est introduit après le chapitre bien-être.

Les partenaires sociaux attirent l'attention sur la législation relative à la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en cas de sous-traitance.

Art. 6. – Convention collective de travail relative à l'interruption de carrière

La convention actuelle qui cesse d'être en vigueur le 30 avril 2001, sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2002, la convention collective de travail n° 77, conclue au sein du CNT entrera en vigueur. En exécution de cette CCT, une convention collective de travail sera conclue au sein de la commission paritaire.

Cette convention prévoit :

- La prolongation de la durée maximale d'un an jusqu'à une durée maximale de 5 années sur l'ensemble de la carrière pour le crédit temps sous forme d'une suspension totale des prestations de travail et pour le crédit temps sous forme d'une réduction à mi-temps des

inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, werkorganisatievormen en eenzijdige geschriften en dat tot 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 pesteringen.

Zonder afbreuk aan alle wetgeving terzake, nemen de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesteringen op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die het slachtoffer zijn van pesteringen op het werk dadelijk een gepaste psychologische steun genieten en 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

Een nieuw artikel wordt ingevoegd na het hoofdstuk welzijn.

De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden in geval van onderaanneming.

Art. 6. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de loopbaanonderbreking

De huidige collectieve arbeidsovereenkomst die ophoudt van kracht te zijn op 30 april 2001, zal verlengd worden tot 31 december 2001.

Vanaf 1 januari 2002, treedt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77, gesloten in de schoot van de NAR, in werking. In uitvoering van deze CAO, zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten in het paritair comité.

Deze overeenkomst voorziet:

- De verlenging van de maximale duur van een jaar tot 5 jaar over de gehele loopbaan voor het tijdskrediet onder de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties en voor het tijdskrediet onder de vorm van een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse

prestations de travail.

- Le seuil de 5 % prévu pour les absences simultanées sera augmenté jusqu'à 8 %, sauf pour les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède. Pour ces entreprises, le seuil est fixé à 1 personne par tranche commencée de 10 travailleurs de l'effectif de l'entreprise.
- Bien que la CCT n° 77 ne prévoit 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.
- Conclusion d'un accord sectoriel concernant l'octroi d'une prime pour la réduction de carrière et pour le crédit fin de carrière en exécution de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux en Flandre.
- Conclusion d'un accord sectoriel concernant l'octroi d'avantages pour le crédit-temps avec les régions qui, actuellement ou dans le futur, prévoient tels avantages.

Art. 7. – Reprise de personnel

Une nouvelle convention collective de travail intitulée « reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien » sera conclue au sein de la commission paritaire. Cette convention collective de travail entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2001 et remplacera la convention collective de travail du 5 mai 1993 relative à la reprise de personnel en cas de transfert de contrat d'entretien journalier.

Cette nouvelle convention prévoit :

- Qu'elle s'applique quand des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataire de contrats d'entretien.
- Qu'elle s'applique pour les transferts de contrats d'entretien pour lesquels au moins 3 ouvriers sont concernés et que ce seuil sera supprimé à partir du 1^{er} mai 2003.
- Que l'employeur qui perd le contrat d'entretien réalisera la continuité des contrats de travail des ouvriers protégés (les délégués syndicaux et les élus et candidats aux élections sociales) au sein de son entreprise. Et que ces ouvriers sont tenus à collaborer en toute

betrekking.

- De drempel van 5 % voorzien voor gelijktijdige afwezigheden zal opgetrokken worden 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 persoon per begonnen schijf van 10 op het personeelsbestand van het bedrijf.
- Alhoewel de CAO nr. 77 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.
- Afsluiten van een sectorieel akkoord betreffende de toekenning van een premie voor loopbaanvermindering en voor het landingsbanenkrediet in uitvoering van het akkoord gesloten tussen de sociale partners in Vlaanderen
- Afsluiten van een sectorieel akkoord betreffende de toekenning van voordelen inzake tijdskrediet met de regio's die, vandaag of in de toekomst, zulke voordelen voorzien.

Art. 7. – Personeelsovername

Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst getiteld « personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract » zal worden gesloten in de schoot van het paritair comité. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal in werking treden op 1 september 2001 en zal de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 1993 betreffende personeelsovername in geval van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud vervangen.

Deze nieuwe overeenkomst voorziet:

- Dat ze van toepassing is als ondernemingen ressorterend onder het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen elkaar opvolgen in geval van wijziging van leverancier voor een onderhoudscontract.
- Dat ze van toepassing is voor wisseling van onderhoudscontracten waarbij minstens 3 arbeiders betrokken zijn en dat deze drempel zal worden afgeschaft vanaf 1 mei 2003.
- Dat de werkgever die het onderhoudscontract verliest, de continuïteit van de arbeidsovereenkomsten van de beschermde werknemers (syndicale afgevaardigden en de kandidaten en verkozenen bij de sociale verkiezingen) zal verwezenlijken binnen zijn onderneming. En

- équité.
- Que les ouvriers ayant au moins six mois d'ancienneté sur le chantier, qui n'atteignent pas l'âge de la pension et qui n'ont pas, dans le respect des clauses essentielles du contrat de travail, accepté la proposition éventuelle de reclassement faite par l'entreprise sortante, entrent de plein droit en service de l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien.
 - Que les ouvriers repris, reçoivent un nouveau contrat de travail, sans période d'essai et avec maintien de leur ancienneté et de leur nombre d'heures et en tenant compte des conditions de travail normales prévues par les conventions collectives de travail de la commission paritaire.
 - Que l'entreprise qui obtient le contrat, doit s'enquérir, par lettre recommandée, auprès de l'entreprise qui perd le contrat, quant à l'effectif du personnel sur le chantier et que cette demande d'information doit se faire endéans la semaine de l'obtention du contrat.
 - Que l'entreprise qui perd le contrat dispose d'un délai de trois jours ouvrables pour transmettre lesdites informations et que l'information doit être accompagnée des copies des contrats de travail relatives au marché perdu.
 - Que le Fonds social doit recevoir une copie de la demande d'information ainsi que de l'information transmise.
 - Que l'entreprise qui perd le contrat ainsi que l'entreprise qui obtient le contrat doivent informer, du transfert, le conseil d'entreprise, où à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les représentants des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.
 - Que l'entreprise qui perd le contrat de travail, doit au moins une semaine avant la fin de son contrat d'entretien, informer les ouvriers de la date à partir de laquelle ceux-ci passent, de plein droit et pour cause de transfert de contrat d'entretien, sous contrat de travail dans l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien.
 - Que l'entreprise qui a obtenu le contrat d'entretien s'engage à ne pas licencier ou diminuer le nombre d'heures de travail des ouvriers repris pour une raison économique pendant une période de six mois. Et que les entreprises qui violent cette disposition seront tenues de rembourser au Fonds social les coûts de l'indemnité spéciale aux
 - dat deze werknemers in alle redelijkheid hun medewerking verlenen.
 - Dat de arbeiders met een anciënniteit van minstens zes maanden op de werf, die de pensioengerechtigde leeftijd niet hebben bereikt en die, met inachtneming van de essentiële bepalingen van de arbeidsovereenkomst, geen eventueel voorstel tot overplaatsing vanwege de onderneming die het contract verliest, hebben aanvaard, van rechtswege in dienst treden van de onderneming die het onderhoudscontract verwerft.
 - Dat de overgenomen arbeiders, een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen, zonder proefperiode en met behoud van hun anciënniteit en van hun aantal arbeidsuren en met inachtneming van de normaal voor deze werknemers, ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Paritair comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen, geldende arbeidsvoorwaarden.
 - Dat de onderneming die het onderhoudscontract verwerft, per aangetekende brief inlichtingen moet inwinnen bij de onderneming die het onderhoudscontract verliest omtrent het personeelsbestand en dat dit verzoek om informatie moet gedaan worden binnen de week volgend op de verwerving van het onderhoudscontract.
 - Dat de onderneming het onderhoudscontract verliest, beschikt over een termijn van drie werkdagen om de bedoelde informatie over te maken en dat zij eveneens een copie omvat van de arbeidsovereenkomsten betreffende het verloren contract.
 - Dat het Sociaal fonds een copie van de informatie aanvraag alsook van de overgemaakte informatie moet ontvangen.
 - Dat de onderneming die het onderhoudscontract verliest evenals de onderneming die het onderhoudscontract verwerft verplicht zijn de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale organisatie, of bij ontstentenis de vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen, op de hoogte te brengen van de contractwisseling.
 - Dat de onderneming die het contract verliest ten laatste een week voor het einde van zijn onderhoudscontract, bij aangetekende brief, de arbeiders omtrent de datum vanaf wanneer zij, van rechtswege en omwille van hergunning van onderhoudscontract, onder contract komen van de onderneming die het onderhoudscontract heeft verworven.
 - Dat de onderneming die het contract heeft verworven zich ertoe verbindt de overgenomen arbeiders niet te ontslagen of hun uren te verminderen om een economische reden gedurende een periode van zes maanden. En dat de ondernemingen die deze bepaling overtreden zullen verplicht zijn, de kosten van de bijzondere

ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques, sauf s'ils disposent d'un accord écrit reprenant la justification, négocié au préalable avec les secrétaires régionaux, représentants des organisations représentées à la Commission paritaire.

- Que les ouvriers non affectés exclusivement au marché repris, se verront proposés par l'entreprise sortante, un nouveau contrat reprenant le nombre d'heures subsistant.
- Que les partenaires sociaux s'engagent à exécuter la convention collective de travail de façon rigoureuse et à ne pas faire appel à quelque réglementation qui pourrait contrôler la matière relative au transfert de contrats et de ne pas soutenir pareil appel.

Art. 8. – Convention collective relative aux frais de transport

A partir du 1^{er} juillet 2001, les frais de transport seront payés pour les déplacements atteignant 3 km.

Dans les articles 3, 6 et 7, les mots « 5 km » seront remplacés par « 3 km ».

Entre le chapitre V et VI, un nouveau chapitre V bis déplacement en vélo est introduit :

Les ouvriers et ouvrières domiciliés à 3 km et plus du lieu de travail et qui se déplacent en vélo, sans moteur, ont droit à une intervention à charge de l'employeur. Cette intervention s'élève à 6 Bef par kilomètre.

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres par le chemin le plus court, calculé à partir du domicile jusqu'au lieu de travail.

Les ouvriers qui se déplacent en vélo, doivent en prévenir leur employeur par écrit. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le transport se fait effectivement en vélo.

Art. 9. – Convention collective relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixation de ses statuts

vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen, terug te betalen aan het Sociaal fonds, behalve indien zij beschikken over een schriftelijk akkoord dat de, vooraf met de gewestelijke secretarissen, vertegenwoordigers van de in het paritair comité vertegenwoordigde vakverenigingen, onderhandelde rechtvaardiging bevat.

- Dat de niet exclusief op de overgenomen werf tewerkgestelde arbeiders, door de onderneming die het contract verliest, een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden die het aantal resterende uren dekt.
- Dat de sociale partners verbinden er zich toe om de collectieve arbeidsovereenkomst stipt uit te voeren en zich niet te beroepen op enigerlei andere regelgeving die de materie inzake contractwisseling zou kunnen beheersen, noch dergelijk beroep op enigerlei wijze te ondersteunen.

Art. 8. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de vervoerkosten

Vanaf 1 juli 2001, zullen de vervoerkosten worden betaald voor verplaatsingen vanaf 3 km.

In de artikels 3, 6 et 7, zullen de woorden « 5 km » worden vervangen door « 3 km ».

Tussen de hoofdstukke V en VI, wordt een nieuw hoofdstuk V bis verplaatsing per fiets ingevoegd:

De werklieden en werksters die woonachtig zijn op 3 km en meer van de werkplaats en die zich verplaatsen per fiets, zonder motor, hebben recht op een tussenkomst ten laste van de werkgever. Deze tussenkomst bedraagt 6 BEF (0,15 €) per kilometer.

Voor de berekening van de afstand baseert men zich op het aantal afgelegde kilometers voor de kortste weg vanaf de woonplaats naar de arbeidsplaats.

De werknemers die zich per fiets verplaatsen moeten hun werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. De werkgevers mogen op elk moment nagaan of de verplaatsing daadwerkelijk gebeurt per fiets.

Art. 9. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten

Financement :

A partir du 1^{er} juillet 2001 et jusqu'à l'assainissement du Fonds social, la cotisation des employeurs est fixée à 16,70 % des salaires à 108 % déclarés à l'Office Nationale de Sécurité Sociale.

Art. 10. – Convention collective relative au montant et modalités d'octroi et de liquidation des avantages complémentaires à charge du Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection

Prime de fin d'année :

A partir de fin 2002 et jusqu'à l'assainissement du Fonds social, la prime brute est de 9 % calculé sur les salaires bruts déclarés à l'ONSS pour la période de référence.

Art. 11. – Dispositions générales

Les conventions collectives de travail existantes sont prolongées dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par le présent protocole.

La stimulation de la formation et l'élaboration des projets de formation seront discutées au sein de l'asbl Centre de formation du nettoyage.

Au sein du secteur on s'efforcera de distribuer le guide européen intitulé « Choisir le mieux disant – un guide pour les adjudicateurs publics des marchés de nettoyage ». Ce guide sera complété par le cahier de charges type qui reprendra outre la législation relative aux adjudications également des dispositions relatives à la santé et à la sécurité.

Un groupe de travail s'occupera de

- La procédure de fonctionnement de la délégation syndicale
- La détermination du champ de compétence de la commission paritaire

CHAPITRE III *Dispositions finales*

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

Financiering:

Vanaf 1 juli 2001 en tot de sanering van het Sociaal fonds, wordt een bijdragen van 16,70 pct. op de lonen aan 108 pct., aangegeven aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid, geïnd.

Art. 10. – Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het bedrag en de toekennings- en uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen

Eindejaarspremie:

Vanaf einde 2002 en tot de sanering van het sociaal fonds, bedraagt de brutopremie 9 % berekend op de brutolonen aangegeven aan de RSZ voor de referentieperiode.

Art. 11. – Algemene bepalingen

De bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten worden verlengd, in zoverre zij niet worden gewijzigd door dit protocol.

De stimulatie van de vorming en het uitwerken van opleidingsprojecten wordt besproken in de schoot van de vzw Opleidingscentrum van de schoonmaak.

In de schoot van de sector zal gestreefd worden naar de verspreiding van de Europese gids getiteld « Best value – Handleiding voor het uitbesteden van schoonmaakdiensten ». Deze gids zal vervolledigd worden met het type lastenboek dat naast de wetgeving betreffende aanbestedingen ook bepalingen inzake veiligheid en gezondheid zal bevatten.

Een werkgroep zal zich buigen over

- De procedure van werking van de syndicale delegatie
- De bepaling van de bevoegdheid van het paritair comité

HOOFDSTUK III *Slotbepalingen*

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

Art. 13. – Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} juillet 2001 et cesse d'être en vigueur le 30 avril 2003.

Art. 13. – Dit protocol treedt in werking op 1 juli 2001 en houdt op van kracht te zijn op 30 april 2003.

