

## Commission paritaire pour le nettoyage

*Convention collective de travail du 18 novembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant 35 ans de carrière professionnelle et qui ont exercé un métier lourd.*

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution des conventions collectives de travail n° 132, 140 et 143, conclues au sein de Conseil National du Travail.

### CHAPITRE I. - *Champ d'application*

**Article 1er** - 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.

**Art. 2.** - La convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail à une entreprise du secteur du nettoyage qui sont licenciés et qui atteignent l'âge de 60 ans au moment de la fin du contrat de travail.

Il faut en outre que ces travailleurs :

- 1) prouvent un passé professionnel de 35 ans, dont
  - soit 20 ans de travail de nuit ;
  - soit 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 15 dernières années.

## Paritaire comité voor de schoonmaak

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige ontslagen werknemers die 35 jaar beroepsverleden hebben en die gewerkt hebben in een zwaar beroep.*

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr 132, 140 en 143 gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

### HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

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

**Art. 2.** - De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst aan een onderneming uit de sector schoonmaak die worden ontslagen en die de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemers moeten ook:

- 1) een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 35 jaar, waarvan:
  - ofwel 20 jaar nachtarbeid
  - ofwel 5 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 10 jaar, of 7 jaar gewerkt hebben in een zwaar beroep in de loop van de laatste 15 jaar.

Par métier lourd on entend :

- a. le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- b. le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- c. le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la CCT n° 46 du CNT

- 2) Puissent prétendre à une allocation de chômage ;
- 3) Justifient d'une présence dans le secteur suffisante pour qu'ils aient, au cours des 10 dernières années bénéficié de 5 primes de fin d'année dont une au moins au cours des deux dernières années.

Pour l'application du présent article pour la détermination de la fidélité au secteur, les périodes d'interruption de carrière sont neutralisées.

## CHAPITRE II. - *Objectif*

**Art. 3.** - Cette convention collective de travail a pour objet d'instaurer un régime de chômage avec complément d'entreprise, avec embauche

Onder zwaar beroep wordt verstaan:

- a. Het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarden dat de werknemer van ploegen alterneert;
- b. Het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke regeling wordt tewerkgesteld;
- c. Het werk in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de CAO nr 46 van de NAR.

- 2) kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;
- 3) een aanwezigheid in de sector rechtvaardigen die voldoende is geweest om in de loop van de 10 laatste jaren, 5 eindejaarspremies verkregen te hebben waaronder minstens één tijdens de laatste twee jaar.

Voor de toepassing van dit artikel worden, voor de berekening van de getrouwheid aan de sector, de periodes van loopbaanonderbreking geneutraliseerd.

## HOOFDSTUK II - *Doelstelling*

**Art. 3.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft als doel een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, met compenserende aanwerving in te

compensatoire en vue de promouvoir prioritairement l'emploi des jeunes et des chômeurs.

Elle a été mise au point en prenant pour base :

- a) la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 (*Moniteur belge* du 31 janvier 1975), telle que modifiée par la CCT n° 17tricies septies du 15 décembre 2015 ;
- c) l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (*Moniteur belge* du 8 juin 2007) ;

### CHAPITRE III. - *Financement*

**Art. 4.** - §1 Aux travailleurs accédant au présent régime de chômage avec complément d'entreprise, l'indemnité complémentaire est payée par le fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour le nettoyage » (ci-après dénommé le FSEND).

Cette indemnité complémentaire est limitée au montant calculé conformément à la convention collective de travail n° 17 du conseil national du travail, sans préjudice de l'application du mécanisme de garantie visé à l'article 8.

Les cotisations patronales spéciales, imposées par les dispositions légales et par les arrêtés d'exécution, et dues sur le montant de l'indemnité complémentaire calculée conformément à la convention collective de travail n° 17 du conseil national du travail, sont également à charge du FSEND.

**Art. 5.** - Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit, dans la mesure où ils bénéficient des allocations de chômage légales, à l'indemnité complémentaire jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge requis pour

stellen om bij voorrang de tewerkstelling van de jongeren en de werklozen te bevorderen.

Zij werd op punt gesteld op basis van:

- a) de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, bekrachtigd door het koninklijk besluit van 16 januari 1975 (*Belgisch staatsblad* van 31 januari 1975), zoals gewijzigd door cao nr 17 tricies septies van 15 december 2015;
- c) het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*Belgisch staatsblad* van 8 juni 2007);

### HOOFDSTUK III - *Financiering*

**Art. 4.** - §1 Aan de werknemers die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds van bestaanszekerheid genaamd « Sociaal fonds voor de schoonmaak » (hierna het SFSOO genoemd).

Die aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag dat berekend wordt overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, ongeacht de toepassing van het in artikel 8 bepaalde garantiemechanisme

De door de wettelijke bepalingen en de uitvoeringsbesluiten opgelegde bijzondere werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn op het bedrag van de overeenkomstig CAO nr. 17 van de NAR, berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.

**Art. 5.** - De in de artikel 2 bedoelde werknemers hebben, voorzover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk

pouvoir bénéficier de la pension légale et dans les conditions fixées par la réglementation relative aux pensions.

Le régime bénéficie également aux travailleurs qui seraient sortis temporairement du régime et qui, par après, souhaitent à nouveau bénéficier de celui-ci, pour autant qu'ils reçoivent de nouveau des allocations de chômage légales.

**Art. 6.** - Par dérogation à l'article 5, les travailleurs concernés par l'article 2 qui ont leur lieu de résidence principale dans un pays de l'espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant qu'ils ne puissent bénéficier ou qu'ils ne puissent continuer à bénéficier d'allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou n'ont plus leur résidence principale en Belgique au sens de l'article 66 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et pour autant qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Cette indemnité complémentaire doit être calculée comme si les travailleurs bénéficiaient d'allocations de chômage sur base de la législation belge.

**Art. 7 - §1.** Par dérogation au paragraphe premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces travailleurs reprennent le travail comme salariés auprès d'un employeur autre que celui qui les a licenciés et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§2. Par dérogation au paragraphe premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux travailleurs licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, en cas d'exercice

pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

De regeling geldt eveneens voor de werknemers die tijdelijk uit het stelsel zouden getreden zijn en die nadien opnieuw van de regeling wensen te genieten, voor zover zij opnieuw de wettelijke werkloosheidsvergoeding ontvangen.

**Art. 6.** - In afwijking van artikel 5 hebben de in artikel 2 bedoelde werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in een land van de Europese economische ruimte, ook recht op een aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever voor zover zij geen werkloosheidsuitkeringen kunnen genieten of kunnen blijven genieten in het kader van de regelgeving inzake werkloosheid met bedrijfstoelage, alleen omdat zij hun hoofdverblijfplaats niet of niet meer in België hebben in de zin van artikel 66 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering en voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Die aanvullende vergoeding moet berekend worden alsof die werknemers werkloosheidsuitkeringen genieten op basis van de Belgische wetgeving.

**Art. 7. - §1.** In afwijking van de eerste alinea van artikel 5 en artikel 6 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve overeenkomst het recht op de aanvullende vergoeding, wanneer ze het werk hervatten als loontrekkende bij een andere werkgever dan de werkgever die hen heeft ontslagen en die niet behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§2. In afwijking van de eerste alinea van artikel 5 en artikel 6 behouden de werknemers die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding, ingeval een zelfstandige activiteit in

d'une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§3. Dans les cas visés au §1 et au §2, lorsque les travailleurs licenciés reprennent le travail pendant la période couverte par l'indemnité de rupture, ils n'ont droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où ils auraient eu droit aux allocations de chômage s'ils n'avaient pas repris le travail.

§4. Dans les cas visés au §1 et au §2, le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de l'occupation dans les liens d'un contrat de travail ou pendant toute la durée de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal, selon les modalités prévues par la présente convention collective de travail et pour toute la période où les travailleurs ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

Les travailleurs visés au §1 et au §2 fournissent au FSEND la preuve de leur réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

CHAPITRE IV - *Montant du complément d'entreprise, non-cumul, retenue éventuelle*

**Art. 8.** - § 1. Les travailleurs qui répondent aux conditions fixées à l'article 2 ont droit à une indemnité complémentaire égale au résultat de l'opération suivante :

hoofdberoep wordt uitgeoefend op voorwaarde dat die activiteit niet wordt uitgeoefend voor rekening van de werkgever die hen heeft ontslagen of voor rekening van een werkgever die behoort tot dezelfde technische bedrijfseenheid als de werkgever die hen heeft ontslagen.

§3. In de in §1 en §2 bedoelde gevallen hebben de ontslagen werknemers, wanneer ze het werk hervatten tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, op zijn vroegst maar recht op de aanvullende vergoeding vanaf de dag waarop ze recht zouden hebben gehad op werkloosheidsuitkeringen indien ze het werk niet hadden hervat.

§4. In de in §1 en §2 bedoelde gevallen blijft het recht op de aanvullende vergoeding bestaan tijdens de hele duur van de tewerkstelling op grond van een arbeidsovereenkomst of tijdens de hele duur van de uitoefening van een zelfstandige activiteit in hoofdberoep volgens de regels bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor heel de periode gedurende welke de werknemers die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

De in §1 en §2 bedoelde werknemers leveren aan het SFSOO het bewijs dat zij opnieuw in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst of dat zij een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefenen.

HOOFDSTUK IV - *Bedrag van de bedrijfstoelage, geen cumul, eventuele afhouding*

**Art. 8.** - § 1. De werknemers die beantwoorden aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 hebben recht op een aanvullende vergoeding die gelijk is aan het resultaat van de volgende bewerking:

Revenu à garantir = 1/2 (rémunération nette de référence - allocation de chômage), avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 253,23 EURO à charge du "Fonds Social pour le Nettoyage".

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé au moment où le droit à cette indemnité en faveur de travailleur concerné prend cours. Dès qu'il est fixé, ce montant ne peut être modifié que par une adaptation à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en la matière aux allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 et à la suite de la révision annuelle par le Conseil national du Travail, en fonction de l'évolution des salaires conventionnels.

La rémunération nette de référence de l'intéressé se calculera sur base de la formule suivante:

(Salaire brut annuel déclaré à l'O.N.S.S. au cours des 12 mois qui précèdent la demande de prépension)

\_\_\_\_\_ x 26 x 1,090  
Nombre de jours prestés au cours de la même période (en régime 6 jours semaine)

§ 2. Dès qu'ils jouissent du complément d'entreprise à charge du "Fonds Social pour le de Nettoyage", les travailleurs, ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux travailleurs en cas de licenciement pour raisons économiques à charge de FSEND.

Te waarborgen inkomen = 1/2 (netto referteloon – werkloosheidsuitkering), met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 253,23 EURO ten laste van het "Sociaal Fonds voor de Schoonmaak".

Het bedrag van de aanvullende vergoeding wordt vastgesteld op het ogenblik dat het recht op die vergoeding voor de betrokken werknemer ingaat. Zodra het bedrag is vastgesteld kan het alleen nog gewijzigd worden door een aanpassing aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen, overeenkomstig de beschikkingen van de wet van 2 augustus 1971 en als gevolg van de jaarlijkse herziening door de Nationale Arbeidsraad, in het licht van de ontwikkeling van de regelingslonen.

Het netto referteloon van de betrokkene wordt berekend op basis van volgende formule:

(Bruto jaarloon aangegeven aan de R.S.Z. tijdens de laatste 12 maanden die zijn voorafgegaan aan de aanvraag van brugpensioen)

\_\_\_\_\_ x 26 x 1,090  
Aantal gepresteerde dagen tijdens dezelfde periode (in 6 dagen per week regime)

§2. Zodra zij genieten van de bedrijfstoelage ten laste van het "Sociaal Fonds voor de Schoonmaak" zullen de werknemers, niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor werknemers in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

#### CHAPITRE V. - *Embauche compensatoire*

**Art. 9.** - L'employeur dont un ou plusieurs travailleurs peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces travailleurs en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'O.N.E.M., un ou des formulaire(s) "C 4 Prépension" dûment complétés, c'est-à-dire une ou des déclaration(s) par lesquelles il s'engage à le(s) remplacer durant la période fixée (en principe 36 mois) par une ou des personnes répondant aux critères fixés par l'article 5, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (*Moniteur belge* du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement pour les travailleurs âgés de 62 ans et plus.

#### CHAPITRE VI. - *Cotisation patronale spéciale*

**Art. 10.** - Les cotisations spéciales sont supportées par le Fonds Social pour le Nettoyage. *patronale*

#### CHAPITRE VII. - *Durée*

**Art. 11.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

#### HOOFDSTUK V.- *Compenserende aanwerving*

**Art.9.** - De werkgever waarvan één of meerdere werknemers kunnen genieten van de bovenvermelde beschikkingen moet aan deze arbeider(s) samen met de andere geschikte documenten bestemd voor de R.V.A. één of meer formulier(en) "C 4 Brugpensioen" zorgvuldig ingevuld overhandigen, dit wil zeggen één of meer verklaringen door dewelke hij zich verbindt hem (hen) te vervangen tijdens de bepaalde periode (in principe 36 maanden) door één of meer personen die aan de criteria bepaald in artikel 5, §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (*Belgisch Staatsblad* van 8 juni 2007) beantwoorden.

Overeenkomstig artikel 5, §1 van het Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die het leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

#### HOOFDSTUK VI - *Bijzondere werkgeversbijdragen*

**Art. 10.** - De bijzondere werkgeversbijdragen, worden gedragen door het Sociaal Fonds voor de Schoonmaak.

#### HOOFDSTUK VII - *Geldigheid*

**Art. 11.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2021 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2023.