

## Commission paritaire pour le nettoyage

*Convention collective de travail du 18 novembre 2021, remplaçant et abrogeant la convention collective de travail du 20 juin 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans pour certains travailleurs âgés (Convention enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140550/CO/121)*

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 17, conclue au sein de Conseil National du Travail et de l'article 2, §1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

### 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 62 ans au moment de la fin du contrat de travail et pour autant qu'ils :

- 1) prouvent un passé professionnel de 40 ans (pour les hommes) et pour les femmes de 38 ans en 2022 39 ans en 2023 ;
- 2) puissent prétendre à une allocation de chômage ;

## Paritair comité voor de schoonmaak

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 tot vervanging en opheffing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf de leeftijd van 62 jaar ten gunste van sommige bejaarde werknemers (Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140550/CO/121)*

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, en van artikel 2, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

### 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 62 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover dat zij:

- 1) een beroepsloopbaan kunnen bewijzen van 40 jaar (voor de mannen) en voor de vrouwen van 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023;
- 2) kunnen genieten van een werkloosheidsvergoeding;

- 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 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 convention collective de travail n° 17tricies septies du 15 décembre 2015;
- b) 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.** Aux ouvriers 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 les entreprises de nettoyage et de désinfection" (ci-après dénommé le FSEND).

- 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 bedrijfstoelage, met compenserende aanwerving in te 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 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17tricies septies van 15 december 2015;
- b) het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007).

## HOOFDSTUK III. – *Financiering*

**Art. 4.** Aan de werklieden die tot onderhavig stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage toetreden, wordt de aanvullende vergoeding betaald door het fonds voor bestaanszekerheid genaamd "Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen" (hierna het SFSOO genoemd).

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

Le régime bénéficie également aux ouvriers 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 ouvriers 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 réglementations en matière de chômage avec complément d'entreprise, uniquement parce qu'ils n'ont pas ou 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.

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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad berekende aanvullende vergoeding, zijn eveneens ten laste van het SFSOO.

**Art. 5.** De in artikel 2 bedoelde arbeiders hebben, voor zover zij de wettelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen, recht op de aanvullende vergoeding tot op de datum dat zij de leeftijd bereiken waarop zij wettelijk pensioengerechtigd zijn binnen de voorwaarden zoals door de pensioenreglementering vastgesteld.

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

**Art. 6.** In afwijking van artikel 5 hebben de in artikel 2 bedoelde werklieden 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 wetgevingen van hun woonland.

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

**Art. 7. § 1er.** Par dérogation à l'alinéa premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu, lorsque ces ouvriers 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 à l'alinéa premier de l'article 5 et à l'article 6, le droit à l'indemnité complémentaire accordé aux ouvriers licenciés dans le cadre de la présente convention collective est maintenu en cas d'exercice 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 le cas visés au § 1er et au § 2, lorsque les ouvriers 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 § 1er 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 ouvriers ayant droit à l'indemnité complémentaire ne bénéficient plus d'allocations de chômage en tant que chômeur complet indemnisé.

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 werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 werklieden die zijn ontslagen in het kader van deze overeenkomst ook het recht op de aanvullende vergoeding, ingeval een zelfstandige activiteit in 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 werklieden, 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 werklieden die recht hebben op de aanvullende uitkering geen werkloosheidsuitkeringen als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze meer genieten.

Les ouvriers visés au § 1er 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.§ 1er. Les ouvriers qui répondent aux conditions fixées à l'article 2 ont droit à une indemnité complémentaire égale au résultat de l'opération suivante : Revenu à garantir = 1/2 (rémunération nette de référence - allocation de chômage), avec comme minimum, une indemnité forfaitaire mensuelle indexée de 243,39 EUR (juin 2017) à charge du "Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection".

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé au moment où le droit à cette indemnité en faveur du 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 la 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

De in § 1 en § 2 bedoelde werklieden 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 arbeiders 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 : Te waarborgen inkomen = 1/2 (netto referteloon - werkloosheidsuitkering), met als minimum een forfaitaire maandelijkse geïndexeerde vergoeding van 243,39 EUR (juni 2017) ten laste van het "Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen".

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

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 les entreprises de nettoyage et de désinfection", les ouvriers ne peuvent plus prétendre à une allocation complémentaire de chômage, ni à l'indemnité spéciale aux ouvriers en cas de licenciement pour raisons économique à charge du FSEND.

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

**Art. 9.** L'employeur dont un ou plusieurs ouvriers peuvent bénéficier des dispositions reprises ci-dessus doit remettre à ce ou ces ouvriers en même temps que les autres documents appropriés destinés à l'O.N.E.M., un ou des formulaire(s) "C4 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 qui répondent aux critères fixés par l'article 5, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur belge du 8 juin 2007).

Conformément à l'article 5, § 1er 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. - *Cotisations patronales spéciales*

**Art. 10.** Les cotisations patronales spéciales sont supportées par le "Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection".

van brugpensioen)

x 26 x 1,090

Aantal gepresteerd 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- en ontsmettingsondernemingen", zullen de arbeiders niet meer de bijkomende werkloosheidsvergoeding, noch de bijzondere vergoeding voor arbeiders in geval van ontslag om economische redenen ten laste van het SFSOO kunnen genieten.

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

**Art. 9.** De werkgever waarvan één of meerdere arbeiders 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) "C4 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 bedrijfstoelage, is de werkgever vrijgesteld van de vervangingsplicht voor werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt.

#### HOOFDSTUK VI. - *Bijzondere werkgeversbijdragen*

**Art. 10.** De bijzondere werkgeversbijdragen worden gedragen door het "Sociaal Fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen".

**Art. 11.** La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 juin 2017 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de l'âge de 62 ans pour certains travailleurs âgés, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 octobre 2017, publiée dans le *Moniteur belge* du 3 novembre 2017 (*Convention enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140550/CO/121*) et l'abroge.

**Art. 12.** - La présente convention collective de travail produit ses effets au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

**Art. 11.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf de leeftijd van 62 jaar ten gunste van sommige bejaarde werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 oktober 2017, gepubliceerd in het *Belgisch staatsblad* van 3 november 2017 (*Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140550/CO/121*) en heft haar op.

**Art. 12.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.