

## Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 18 novembre 2021 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, remplaçant la convention collective de travail du 20 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière. (Convention enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140553/CO/121)

### Préambule

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de :

- la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, telle que modifiée par les conventions collectives de travail n° 103bis du 27 avril 2015 et n° 103ter du 20 décembre 2016 ;
- la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.
- La convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 fixant, du 1 janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration

## Paritaire comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 betreffende tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 2017 betreffende het tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. (Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140553/CO/121)

### Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomsten nr 103bis van 27 april 2015 en nr 103ter van 20 december 2016;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor 2021-2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing van de leeftijdsgrens , voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering;
- de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 157 van 15 juli 2021 tot vaststelling, van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023, van het interprofessioneel kader voor de \* van de leeftijdsgrens , voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.  
\* aanpassing

## CHAPITRE I. - Champ d'application

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

Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. – Droit au crédit-temps

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

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

**Art. 3. – Droit à une diminution de carrière de 1/5 à partir de l'âge de 50 ans**

En exécution de l'article 8, §3, de la CCT n° 103, les travailleurs âgés de 50 ans peuvent réduire leurs prestations de travail à temps plein à concurrence d'un jour ou deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils répondent l'une des conditions suivantes :

- antérieurement, ils ont effectué un métier lourd pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes ;
- antérieurement, ils ont effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

## HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

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

Onder "arbeiders" verstaat men de arbeiders en arbeidsters.

## HOOFDSTUK II. – Recht op tijdskrediet

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

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

**Art. 3. – Recht op 1/5 loopbaanvermindering vanaf de leeftijd van 50 jaar**

In uitvoering van artikel 8, §3, van de CAO nr. 103 kunnen de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, hun arbeidsprestaties verminderen ten belope van een dag of twee halve dagen per week op voorwaarde dat zij één van de volgende voorwaarden voldoen:

- voorafgaand, actief zijn geweest in een zwaar beroep gedurende minstens 5 jaar in de voorafgaande 10 jaar of gedurende minstens 7 jaar in de voorafgaande 15 jaar;
- voorafgaand, een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

#### Art. 4. – *Emploi de fin de carrière*

§1 En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 156, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. »

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 156, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail de 1/5<sup>e</sup> et qui répondent aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§2 En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 157, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 157, la limite d'âge est portée à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1 de la CCT n° 103, réduisent leurs prestations de travail de 1/5<sup>e</sup> et qui répondent

#### Art. 4. *Landingsbanen*

§1 In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, ~~lid~~ 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 156 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5 en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, ~~lid~~ 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

§2 In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 157 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, ~~lid~~ 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.

In toepassing van het artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 157 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de periode van 1 januari 2023 tot 30 juni 2023 voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de cao nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen met

aux conditions fixées par l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

### CHAPITRE III. – Règles d'organisation

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

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

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul du seuil de 8% visé au §1<sup>er</sup>:

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

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

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

**Art. 6.** - Les entreprises peuvent déterminer les modalités d'application concrètes du système de diminutions de carrière de 1/5<sup>ème</sup> pour les

1/5 en die voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 6, § 5, alinea 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014."

### HOOFDSTUK III. - Organisatieregels

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

Voor deze ondernemingen wordt de drempel vastgelegd op 1 persoon per begonnen schijf van 10 arbeiders op het personeelsbestand van het bedrijf.

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

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

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

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

**Art. 6.** - De ondernemingen kunnen de concrete toepassingsmodaliteiten bepalen van het stelsel van de 1/5<sup>de</sup> loopbaanvermindering voor de

travailleurs à temps plein qui travaillent en équipe ou par cycle dans un régime de travail reparté sur 5 jours ou plus, en tenant compte des conditions suivantes :

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

#### **CHAPITRE V. – Remplacement**

**Art. 7** - Bien que la réglementation 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.

#### **CHAPITRE VI. - Dispositions générales**

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

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

voltijdse werknemers die in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen zijn tewerkgesteld, rekening houdend met volgende voorwaarden:

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

#### **HOOFDSTUK V. - Vervanging**

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

#### **HOOFDSTUK VI. - Algemene bepalingen**

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

**Art. 8.** – Een sectoraal akkoord zal afgesloten worden betreffende de toekenning van voordelen inzake tijdskrediet met de regio's die, vandaag of in de toekomst, zulke voordelen voorzien.

## CHAPITRE VII. - *Durée de la convention*

**Art. 10.** - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue à durée indéterminée, à l'exception de :

- l'article 4,§ 1 qui est conclu pour une durée déterminée et deviendra inopérant le 31 décembre 2022 ;
- l'article 4,§ 2 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et qui devient inopérant le 30 juin 2023.

Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elle remplace celle du 20 juin 2017 relative au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 octobre 2017, publiée au *Moniteur belge* du 3 novembre 2017. (*Convention enregistrée le 26 juillet 2017 sous le numéro 140553/CO/121*)

## HOOFDSTUK VII. – *Duur van de overeenkomst*

**Art. 10.** - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2021 en is aangegaan voor onbepaalde duur, met uitzondering van:

- artikel 4,§ 1 dat wordt gesloten voor bepaalde duur en buiten werking treedt op 31 december 2022;
- artikel 4,§ 2 dat in werking treedt op 1 januari 2023 en buiten werking treedt op 30 juni 2023.

Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de schoonmaak.

Zij vervangt deze van 20 juni 2017 betreffende het tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 oktober 2017, bekendgemaakt in het *Belgisch staatsblad* van 3 november 2017. (*Overeenkomst geregistreerd op 26 juli 2017 onder het nummer 140553/CO/121*)