

Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 29 novembre 2023 modifiant la convention collective de travail du 11 juin 2009 concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail (enregistrée le 5 octobre 2009 sous le numéro 94700/CO/121).

Article 1er – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres. Cette convention collective de travail s'applique également aux ouvriers ou ouvrières salariés, sous contrat à durée indéterminée ou temporaire, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Art. 2. – Dans le premier alinéa de l'article 23 de la convention collective de travail du 11 juin 2009 concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2010, publiée dans le *Moniteur belge* du 23 juillet 2010, les mots « l'article 4, section 3 de l'Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs » sont remplacés par « l'article 1.4.-3 du Titre 4 Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs du Code au bien-être au travail »

Art. 3. – Dans la même convention collective de travail, les articles 26 et 27 du chapitre « Bien-être » sont remplacés par les dispositions suivantes :

Art. 26. - La convention collective de travail n° 72, conclue au sein du Conseil National de travail reconnaît que le stress est un facteur important qui provoque des maladies et des accidents de travail.

Le stress est défini comme un état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau

Paritair comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 november 2023 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie (geregistreerd op 5 oktober 2009 onder het nummer 94700/CO/121).

Artikel 1. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en anderen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een onbeperkt of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

Art. 2. – In de eerste alinea van artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 april 2010, gepubliceerd in het *Belgisch staatsblad* van 23 juli 2010, worden de woorden "artikel 4, afdeling 3 van het Koninklijk besluit van 28 mei betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers" vervangen door de woorden "artikel 1.4.-3 van Titel 4 Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers"

Art. 3. – In dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst worden artikel 26 en 27 van hoofdstuk "Welzijn" vervangen door volgende bepalingen:

"Art. 26. - In de collectieve arbeidsovereenkomst nr 72, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad wordt stress erkend als een belangrijke oorzaak voor ziekte en arbeidsongeval.

Stress wordt gedefinieerd als een toestand die door en groep van werknemers als negatief wordt ervaren, die gepaard gaat met klachten of disfunctioneren in

physique et/ou psychique et qui est la conséquence du fait que le travailleur n'est plus en mesure de répondre aux exigences attendues.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et Codex – Livre I - Titre 2 concernant les principes généraux relatifs à la politique du bien-être prévoient que l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement.

Le stress a plusieurs causes, dont l'organisation du travail (charge de travail, flexibilité, vitesses, horaires,...), les relations sociales de travail, la combinaison de la vie privée et professionnelle, la différence entre le travail prescrit et le travail réel, etc.

La réattribution ou modification d'un contrat d'entretien peut s'accompagner de facteurs de stress supplémentaires tels que une réduction des heures, un changement de l'organisation du travail, un manque de communication après la reprise du personnel, ...

Dans ces cas, la délégation syndicale sera informée de l'ampleur et de la nature des économies et/ou de la réorganisation du site et son avis sera demandé à cet égard, afin d'adapter le travail à l'être humain et de protéger les droits des travailleurs. Si une fiche de tâches (aperçu des tâches et fréquences) est disponible, cette fiche sera également partagée avec la délégation syndicale.

En exécution de la CCT n° 72 et de la loi relative au bien-être et ses arrêtés d'exécution, nous proposons les moyens d'actions suivants pour prévenir et/ou remédier collectivement au stress dans les entreprises de nettoyage :

- 1) Une analyse générale.*
- 2) Demander un avis au comité de prévention et de protection suite à une analyse approfondie des postes de travail par le conseiller en prévention, éventuellement assisté d'experts du service extérieur. L'avis a comme but d'adapter le travail à l'homme.*
- 3) Rédiger un plan d'action avec des mesures afin d'améliorer l'organisation du travail, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail, les relations interpersonnelles au travail et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. En cas de nécessité,*

lichamelijk en/of psychisch opzicht en die het gevolg is van het feit dat de werknemers niet in staat zijn om aan de gestelde eisen te voldoen.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en Codex – boek I - Titel 2 over de algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid, bepalen dat de werkgever ertoe gehouden is een beleid te voeren om stress, die door het werk wordt veroorzaakt, collectief te voorkomen en/of te verhelpen.

Stress kent verschillende oorzaken, waaronder de arbeidsorganisatie (de werkbelasting, de flexibiliteit, de snelheden, de uurroosters, ...), de sociale arbeidsrelaties, de combinatie tussen privé- en beroepsleven, het verschil tussen het voorgeschreven en het reële werk, ...

De hergunning of wijziging van een onderhoudscontract kan gepaard gaan met bijkomende stressfactoren, zoals een uurvermindering, een verandering in de werkorganisatie, een gebrek aan communicatie na de personeelsovername, ... In deze gevallen zal de syndicale delegatie geïnformeerd worden over de omvang en de aard van de besparing en/of reorganisatie op de werf, en zal hun advies terzake gevraagd worden, teneinde de arbeid aan te passen aan de mens en de rechten van de werknemers te beschermen. Indien er een takenfiche (overzicht van de taken en de frequenties) voorhanden is, wordt deze fiche ook gedeeld met de syndicale delegatie.

In uitvoering van de CAO nr 72 en van de wet op het welzijn en haar uitvoeringsbesluiten stellen we volgende actiemiddelen voor om stress in de schoonmaakondernemingen collectief te voorkomen en/of te verhelpen:

- 1) Een algemene analyse.*
- 2) Een advies vragen aan het comité voor preventie en bescherming op het werk na een grondige analyse van de arbeidsposten door de preventieadviseur, eventueel bijgestaan door experts van de externe dienst. Het advies heeft tot doel de arbeid aan te passen aan de mens.*
- 3) Een actieplan met maatregelen opstellen ter verbetering van de arbeidsorganisatie, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de hulpmiddelen voor zover zij medeoorzaak zijn van stress. Indien nodig kan een beroep gedaan*

on peut faire appel à des experts externes et éventuellement le conseiller en prévention du client.

- 4) Chaque année l'entreprise établira un rapport, signé par le conseiller en prévention, les membres du comité de prévention et de protection et par le conseiller en prévention-médecin du travail.
- 5) Les entreprises qui violent ces dispositions peuvent être appelées devant la commission paritaire pour se justifier.
- 6) La commission paritaire peut désigner un médiateur/expert externe pour trouver une solution interne en cas de litige. Le résultat de l'enquête et les mesures d'action proposées seront transmis au président de la CP 121. La CP 121 peut prendre d'autres mesures si nécessaire.

A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale. A défaut d'une délégation syndicale, le personnel sera consulté et une copie du rapport sera envoyée aux permanents syndicaux régionaux compétents.

Le conseiller en prévention est désigné comme personne de confiance, chargé de donner aux victimes de stress l'accueil, l'aide et l'appui requis.

Le conseiller en prévention-médecin du travail ou le conseiller en prévention-aspects psychosociaux peuvent être appelés à capter, aider et soutenir les travailleurs aux prises avec des signaux de stress.

Pour soutenir l'analyse des facteurs de stress et l'élaboration de plans d'action, le PC 121 propose les outils suivants :

- Les sources de stress dans le secteur du nettoyage : un manuel pour l'action
 - Ce manuel reprend un inventaire des sources de stress et les mesures de prévention, ainsi qu'une « check-list » de mesures de prévention en 15 rubriques (pages 81 à 88). Chaque membre du CBBW reçoit une copie de ce manuel. Chaque membre de la délégation syndicale reçoit également, sur demande, un exemplaire de ce manuel.
 - Chaque année, le CPPT évalue si les facteurs de stress répertoriés surviennent aux postes de travail et si les mesures préventives correspondantes sont appliquées.
- Formation " traiter avec le contrôle qualité comme un facteur de stress"

worden op externe deskundigen en eventueel de preventieadviseur van de klant.

- 4) Iedere onderneming zal jaarlijks een verslag opstellen, ondertekend door de preventieadviseur, de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk en door de preventieadviseur-arbeidsarts.
- 5) Bedrijven die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen."
- 6) Het Paritair Comité kan een externe bemiddelaar/expert aanduiden om intern tot een oplossing te komen in geval van een geschil. Het resultaat van het onderzoek en de voorgestelde actiemaatregelen zullen aan de voorzitter van het PC 121 worden overgemaakt. Het PC 121 kan indien nodig verdere acties ondernemen.

Bij ontstentenis van een Comité voor preventie en bescherming, wordt de taak overgenomen door de syndicale delegatie. Bij ontstentenis van een syndicale delegatie, wordt het personeel geraadpleegd en wordt een kopie van het verlag verzonden aan de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.

De preventieadviseur wordt aangesteld als een vertrouwenspersoon die verantwoordelijk is voor het bieden van de nodige opvang, hulp en ondersteuning aan slachtoffers van stress.

Er kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur-arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten om werknemers die kampen met stresssignalen op te vangen, te helpen en ondersteunen.

Ter ondersteuning van de analyse van stressfactoren en het opstellen van actieplannen stelt het PC 121 volgende tools voor:

- De oorzaken van stress in de sector : een handboek voor actie.
 - Dit handboek bevat een inventaris van de oorzaken van stress en de preventiemaatregelen, evenals een "checklist" van de preventiemaatregelen in 15 rubrieken (pagina's 81 tot 88). Elk lid van de CPBW ontvangt een exemplaar van dit handboek. Elk lid van de syndicale delegatie ontvangt op aanvraag ook een exemplaar van dit handboek.
 - Elk jaar evalueert het CPBW, of de opgesomde stressfactoren voorkomen op de werkposten en of de overeenkomstige preventiemaatregelen toegepast worden.
- Opleiding "omgaan met de kwaliteitscontrole als stressfactor"

Grâce à la formation, le travailleur recevra les outils et les compétences nécessaires pour parvenir de manière transparente à un contrôle des résultats où le contrôle personnel et le rapportage sont essentiels afin de réduire les facteurs de stress et la charge de travail. Cette formation sera développée par le centre de formation en nettoyage.

De werknemer wordt door middel van een opleiding tools en vaardigheden aangeleerd om transparant tot een resultaatscontrole te komen waarbij eigen inbreng en rapportering centraal staan zodat stressfactoren en werkdruk kunnen worden verlaagd. Deze opleiding zal door het opleidingscentrum voor de schoonmaak worden uitgewerkt.

Les partenaires sociaux rappellent la compétence du conseiller en Prévention, le conseiller en prévention-médecin du travail et du CPPT en matière de respect de la législation concernant l'allaitement.

De sociale partners vestigen de aandacht op de bevoegdheid van de preventieadviseur, de preventieadviseur-arbeidsarts en het CPBW inzake de naleving van de wetgeving betreffende borstvoeding.

Art. 27. - Le harcèlement moral au travail peut être défini comme les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou 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.

Art. 27. - Pesterijen op het werk kan gedefinieerd worden als elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich 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 pesterijen.

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage 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 confrontés au harcèlement au travail puissent bénéficier d'un soutien psychologique approprié. Ce soutien peut être apporté par le conseiller en prévention médecin de travail ou le conseiller en prévention des aspects psychosociaux. »

Zonder afbreuk aan alle wetgeving terzake, nemen de schoonmaakondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesterijen op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die geconfronteerd worden met pesterijen op het werk een gepaste psychologische ondersteuning kunnen genieten. Voor deze ondersteuning kan beroep gedaan worden op de preventieadviseur arbeidsarts of de preventieadviseur psychosociale aspecten.”

Art. 4. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et a la même durée de validité, les mêmes modalités et délais de dénonciation que la convention qu'elle modifie.

Art. 4. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en heeft dezelfde geldigheidsduur, dezelfde opzeggingsmodaliteiten en –termijnen als de arbeidsovereenkomst welke zij wijzigt.