

Protocole de convention collective de travail du 19 novembre 2023 en application de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de l'arrêté royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat.

Article 1^{er} - Ce protocole de convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, P.M.E. et autres.

Chapitre I^{er} - Pouvoir d'achat

Art. 2. - Les partenaires sociaux constatent que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial fixée à 0 % pour période 2023 - 2024, a été respectée.

Art. 3. - Les partenaires sociaux constatent que

- Les résultats des entreprises de nettoyage n'étaient pas bons en 2022 ;
- les résultats de plus de 2000 entreprises de nettoyage pour l'année 2022 donnent une image très diversifiée ;
- que 13 % des employeurs du secteur du nettoyage sont des entrepreneurs indépendants avec du personnel en services et ne déposent donc pas de comptes annuels ;
- qu'en raison de la reprise obligatoire du personnel lors du changement de prestataire d'un contrat de nettoyage, de nombreux travailleurs qui étaient occupés dans l'entreprise A en 2022 étaient désormais légalement entrés en service de l'entreprise B et qu'il était possible que ces travailleurs aient été transférés d'une entreprise rentable à une entreprise déficitaire, ou inversement ;
- que le nombre d'heures d'occupation en 2022 au niveau sectoriel traduit une légère augmentation par rapport aux années 2020 et 2021 ;
- en raison des éléments précédents, il est approprié et équitable de décider d'une solution solidaire.

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 19 november 2023 in uitvoering van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van het koninklijk besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie.

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

Hoofdstuk I - Koopkracht

Art. 2. – De sociale partners stellen vast dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op 0 % voor de periode 2023 – 2024, werd nageleefd.

Art. 3. - De sociale partners stellen vast dat:

- De resultaten van de schoonmaakbedrijven waren niet goed in 2022;
- de resultaten voor het jaar 2022 van de meer dan 2000 schoonmaakondernemingen een heel divers beeld vertonen;
- dat 13 % van de werkgevers in de schoonmaaksector zelfstandige ondernemers zijn met personeel in dienst en bijgevolg geen jaarrekeningen neerleggen;
- dat door de verplicht overname van personeel bij wijziging van leverancier van een schoonmaakcontract tal van werknemers die in 2022 tewerkgesteld waren in bedrijf A ondertussen van rechtswege in dienst kwamen bij bedrijf B en dat deze werknemers mogelijks van een winstgevende onderneming naar een verlieslatende, of omgekeerd, werden getransfereerd;
- dat het aantal uren tewerkstelling in 2022 op sectorniveau een lichte stijging vertoont in verhouding tot de jaren 2020 en 2021;
- het omwille van voorgaande elementen aangewezen en billijk is een gesolidariseerde oplossing te besluiten.

Art. 4. – Aux travailleurs en service d’une entreprise de nettoyage le 30 juin 2023 il sera attribué via le Fonds social pour le Nettoyage, une prime pouvoir d’achat de 250 euros maximum pour des prestations à temps plein, au prorata des prestations (code 1 DMFA) durant la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Chapitre II – Autres mesures

Art. 5. – CCT Classification

En exécution de l’article 2bis de la de la convention collective de travail du 11 juin 2009 relative à la classification , et en vue d’éliminer des anomalies et des lacunes dans la classification des fonctions, un certain nombre de fonctions seront soumises à Optimor pour pondération :

- nettoyage de cleanrooms
- handyman
- nettoyage dans un environnement industriel
-

Art. 6. – Nouvelle CCT Salaires, sursalaires et primes

1. L’article 9 de la nouvelle CCT relative aux salaires, sursalaires et primes est complété par les dispositions suivantes :

Cette prime pour équipes successives et alternatives s’applique également pour des équipes qui se chevauchent, par exemple :

Semaine 1

équipe A commence à 6 heures et termine à 14 heures

équipe B commence à 12 heures et termine à 18 heures

Semaine 2

équipe B commence à 6 heures et termine à 14 heures

équipe A commence à 12 heures et termine à 18 heures

2. Le chapitre F Intervention dans le coût de garde d’un enfant malade est supprimé et dans la CCT Avantages complémentaires à charge du Fonds social une intervention pour la garde d’enfants est introduite.

Art. 4. – Aan de werknemers die op 30 juni 2023 in dienst zijn van een schoonmaakonderneming wordt via het Sociaal Fonds voor de schoonmaak wordt een koopkrachtpremie van maximum 250 euro voor een voltijdse prestatie toegekend, pro rata van de prestaties (code 1 DMFA) gedurende de periode lopende vanaf 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Hoofdstuk II – Andere maatregelen

Art. 5 – CAO Classificatie

In uitvoering van artikel 2bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende de classificatie en met het oog op het wegwerken van anomalieën en lacunes in de functieclassificatie zullen een aantal functies voor weging worden voorgelegd aan Optimor:

- schoonmaken van cleanrooms
- handyman
- schoonmaken in een industriële omgeving
-

Art. 6. – Nieuwe CAO Lonen, loontoeslagen en premies

1. Artikel 9 van de nieuwe CAO betreffende de lonen, loontoeslagen en premies wordt aangevuld met volgende bepalingen:

Deze premie voor opeenvolgende en wisselende ploegen is eveneens van toepassing voor overlappende ploegen, bij wijze van voorbeeld:

Week 1

ploeg A start om 6 uur en eindigt om 14 uur

ploeg B vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur

Week 2

ploeg B start om 6 uur en eindigt om 14 uur

ploeg A vangt aan om 12 uur en eindigt om 18 uur

2. Hoofdstuk F Tussenkost in de kosten van de kinderoppas van een ziek kind wordt geschrapt en in de CAO aanvullende voordelen ten laste van het Sociaal fonds wordt een tussenkost voor kinderopvang ingevoerd.

3. Dans le premier alinéa de l'article 23 du chapitre H Vêtements de travail les mots « l'Arrêté Royal du 6 juillet 2004 » sont remplacés par « le Titre 3 Vêtements de travail du Code au bien-être au travail ».

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'intervention pour le non entretien est portée à 2,3293 € par semaine, avec un maximum de 9,32 € par mois.

4. Pour compenser l'utilisation du smartphone privé de travailleur et de l'espace de données utilisé dans le cadre de l'obligation légale d'enregistrement des présences l'employeur paye une indemnité forfaitaire de € 7 par mois.

Si l'enregistrement de présence ne se fait pas via une application sur smartphone, cette indemnité sera également due pour l'utilisation régulière du smartphone privé à la demande de l'employeur dans le cadre de la relation de travail, avec ou sans utilisation des applications mises à disposition par l'employeur.

Cette indemnité comprend l'utilisation du smartphone privé et du forfait d'abonnement à un opérateur.

A partir de 30 jours calendriers d'absence, aucune indemnité n'est due.

Art. 7 – CCT Durée du travail, heures supplémentaires et organisation du travail

1. Dans le premier alinéa de l'article 23 du chapitre Sécurité 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 »

2. 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

3. In de eerste alinea van artikel 23 van hoofdstuk H Werkkledij worden de woorden "het Koninklijk Besluit van 6 juli 2004" vervangen door "Titel 3 Werkkledij van de Codex over het welzijn op het werk".

Vanaf 1 januari 2024 wordt de tussenkomst voor niet onderhoud op 2,3293 € per week, met een maximum van 9,32 € per maand gebracht.

4. Ter compensatie van het gebruik van de privésmartphone van de werknemer en de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie, betaalt de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 7 per maand.

Indien de aanwezigheidsregistratie niet via een applicatie op een smartphone gebeurt, zal deze vergoeding ook verschuldigd zijn bij regelmatig gebruik van de privésmartphone op vraag van de werkgever in het kader van de dienstbetrekking, al dan niet met gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde applicaties.

Deze vergoeding omvat het gebruik van de privésmartphone en het abonnementspakket bij een operator.

Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

Art. 7. – CAO Arbeidsduur, Overuren en arbeidsorganisatie

1. In de eerste alinea van artikel 23 van hoofdstuk Veiligheid 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"

2. Artikel 26 en 27 van hoofdstuk "Welzijn" wordt 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 qu'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*

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*

et les outils de travail pour autant qu'ils puissent occasionner le stress. En cas de nécessité, 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 sont en infraction par rapport à 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 accueillir, 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, la CP 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 CPPT reçoit une copie de ce manuel. Chaque membre de la*

zover zij medeoorzaak zijn van stress. Indien nodig kan een beroep gedaan 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 verslag 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 het CPBW ontvangt een exemplaar van dit handboek. Elk lid van*

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" 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.

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.

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 concernant le harcèlement moral.

Sans préjudice à toute législation en la matière, les entreprises de nettoyage prendront dorénavant 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. »

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 preventie maatregelen toegepast worden.
- Opleiding "omgaan met de kwaliteitscontrole als stressfactor" De werknemer wordt door middel van een opleiding tools en vaardigheden aangeleerd om transparant tot een resultaatcontrole 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.

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. - 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.

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. 8. – Mobilité

Sous réserve que les travaux sur la nouvelle convention collective de travail relative aux indemnités pour déplacements soient terminés, dans le cadre des déplacements domicile-travail par moyens de transport propres, à l'exception des déplacements à vélo, les interventions mensuelles seront portées à 95% du prix de la carte train mensuelle 2^e classe applicable à la distance, lié aux prix des abonnements SNCB.

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité pour les déplacements à vélo est portée à 0,27 €/km.

A partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité de mobilité est portée à 0,1579 €/km.

Art. 9.- CCT reprise de personnel

Dans le 1^{er} alinéa de l'article 3 de la CCT du 12 mai 2003 relative à la reprise de personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien, les mots « pour lesquels au moins 3 ouvriers sont concernés » seront supprimés.

L'alinéa 2 du même article 3 sera supprimé.

Dans l'article 6 de la même CCT, la phrase « Toutefois, cette période est portée à trois mois pour les transferts de contrat d'entretien pour lesquels moins de 3 ouvriers sont concernés » sera supprimée.

Art. 10. – CCT Avantages FSEND

Dans l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 24 novembre 2005 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 », rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2006 (*Moniteur belge du 1^{er} août 2006*), la liste des avantages sociaux complémentaires sera complétée par :

«8° complément de garde d'enfants ; »

L'article 2 de la convention collective de travail du 24 novembre 2005 relative au montant d'octroi et de liquidation des avantages à charge du Fonds social pour le nettoyage est complété par les dispositions suivantes :

Art. 8. - Mobiliteit

Mits het afronden van de werkzaamheden omtrent de nieuwe CAO betreffende vergoedingen voor verplaatsingen, wordt in het kader van het woon-werkverkeer voor de verplaatsing bij gebruik van een eigen vervoermiddel, met uitzondering van de verplaatsingen per fiets, de tussenkomst per maand op 95 % gebracht van de prijs van de voor de afstand geldende maandelijkse treinkaart 2^{de} klas, gekoppeld aan prijzen van NMBS abonnementen.

Vanaf 1 januari 2024 wordt de tussenkomst voor verplaatsingen per fiets op 0,27 €/km gebracht.

Vanaf 1 januari 2024, wordt de mobiliteitsvergoeding op 0,1579 €/km gebracht.

Art.9. CAO personeelsovername

In de alinea 1 van artikel 3 van de CAO van 12 mei 2003 betreffende personeelsovername ten gevolge van hergunning van een onderhoudscontract, worden de woorden "waarbij minstens 3 arbeiders betrokken zijn" geschrapt.

Alinéa 2 van hetzelfde artikel 3 wordt geschrapt.

In artikel 6 van dezelfde CAO, wordt de zin "Deze periode wordt echter op 3 maanden gebracht voor de wisseling van onderhoudscontracten waarbij minder dan 3 arbeiders betrokken zijn" geschrapt.

Art. 10. – CAO Voordelen SFSOO

In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005 betreffende het bedrag en toekennings- en uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het "Sociaal fonds voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen", algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 19 april 2006 (*Belgisch staatsblad van 1 augustus 2006*), wordt de lijst van de aanvullende sociale voordelen vervolledigd met:

"8° kinderopvangtoeslag;"

Artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2005 betreffende het bedrag en de uitkeringsmodaliteiten van de aanvullende voordelen ten laste van het Sociaal fonds voor de schoonmaak wordt aangevuld met volgende bepalingen:

« A partir de l'année de référence 2023-24, donc pour la première fois pour le calcul de la prime de fin d'année 2024, le repos d'accouchement sera assimilé, pendant maximum 114 jours par repos d'accouchement, et ce pour autant qu'il y ait eu des prestations réelles pendant la période de référence de la prime de fin d'année. »

Un nouveau chapitre est introduit après l'article 41 de la même CCT, formulé comme suit :

« Chapitre IX – Complément de garde d'enfants

Art. 42 – A partir 1^{er} janvier 2024, les travailleurs ont droit à une intervention dans les frais de garde d'enfants.

Le complément est versé une fois par an sur la base des frais de garde encourus l'année précédente.

Le complément est versé une première fois en 2025 sur la base des frais de garde encourus en 2024.

Art. 43. – Le complément est accordé pour tous les jours de garde entamés par année calendrier pour lesquels une attestation fiscale peut être produite. Il doit s'agir d'un établissement d'accueil agréé (par Kind § Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou la Communauté germanophone) ou d'un milieu d'accueil extrascolaire agréé.

Art. 44. Le complément s'élève à 2 € brut par jour de garde entamé par enfant. Le nombre de jours pour lesquels l'intervention est octroyée au cours de l'année civile est limité à 150 jours d'accueil maximum par enfant.

Art. 45. – Le droit à l'intervention est valable jusqu'à l'année civile au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 12 ans.

Art. 46. – Pour bénéficier de ce complément, le travailleur doit, au cours de l'année pour laquelle la demande est introduite, avoir eu des prestations de travail effectives dans une entreprise de nettoyage CP 121.

Art. 47. – Le délai de prescription de cette intervention est de trois ans suivant la fin de l'année à laquelle celle-ci se réfère. »

“Vanaf het refertejaar 2023-24, dus voor het eerst voor de berekening van de eindejaarspremie 2024, wordt de zwangerschapsrust gelijkgesteld gedurende maximum 114 dagen per zwangerschapsrust en voor zover er effectieve prestaties zijn in de loop van de referteperiode van de eindejaarspremie.”

Een nieuw hoofdstuk wordt ingevoegd na artikel 41 van dezelfde CAO, geformuleerd als volgt:

“Hoofdstuk IX – Kinderopvangtoeslag

Art. 42. – Vanaf 1 januari 2024 hebben de werknemers recht op een tussenkomst in de kosten voor kinderopvang.

De toeslag wordt één maal per jaar betaald op basis van de opvangkosten gemaakt het jaar voordien.

De toeslag wordt de eerste keer betaald in 2025 op basis van de opvangkosten gemaakt in 2024.

Art. 43 – De toeslag wordt betaald voor alle begonnen opvangdagen waarvoor een fiscaal attest kan worden voorgelegd. Het moet gaan om een erkend kinderdagverblijf (Kind en Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou la Communauté germanophone) of een erkende naschoolse opvang.

Art. 44. – De toeslag bedraagt 2 € bruto per begonnen opvangdag per kind. Het aantal dagen dat vergoed wordt per kalenderjaar is beperkt tot maximum 150 opvangdagen per kind.

Art. 45. – Het recht op bijdrage loopt tot en met het kalenderjaar waarin het kind 12 jaar wordt.

Art. 46. – Om in aanmerking te komen voor deze toeslag moet de werknemer die in het jaar waarvoor de aanvraag wordt ingediend, minstens effectieve arbeidsprestaties hebben geleverd voor de schoonmaakonderneming PC 121.

Art. 47. – Het recht op tussenkomst verjaart drie jaar na het einde van het jaar waarop deze betrekking heeft.”

Art. 11. - Conclusion de CCT

RCC – conclusion de CCT

Prolongations RCC

1. 60 ans et 33 ans de passé professionnelle et minimum 20 ans travail de nuit
01/07/2023 – 30/06/2025
2. 60 ans et 35 ans métier lourd
01/07/2023 – 30/06/2025
3. 58 ans et 35 ans de passé professionnelle – raisons médicales
01/07/2023 – 30/06/2025
4. 60 ans et 40 ans de passé professionnelle
01/07/2023 – 30/06/2025
5. Le secteur adhère aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (CCT 168 et 169 du CNT)

Fin de carrière - Crédit temps

- 55 ans → diminution 1/5
- 55 ans → diminution à mi-temps

Supplément spécial aux indemnités des chômeurs âgées

Prolongation de la CCT

Formation et plans de formation

Conclusion d'une CCT sectorielle avant le 31/12/2023

4

Digitalisation

Elaboration d'un protocole-cadre sectoriel.

Chapitre III – Dispositions générales

Art. 12. Secteurs spécifiques

1. En raison des caractéristiques propre au nettoyage industriel (cat 8), les partenaires sociaux confirment le maintien de ce groupe de travail spécifique.

Thèmes à discuter :

Art 11. – sluiten van CAO's

SWT – sluiten van CAO's

Verlengingen SWT

1. 60 jaar en 33 jaar beroepsloopbaan en minimum 20 jaar nachtarbeid
01/07/2023 – 30/06/2025
2. 60 jaar en 35 jaar zwaar werk
01/07/2023 – 30/06/2025
3. 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan – medische redenen
01/07/2023 – 30/06/2025
4. 60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan
01/07/2023 – 30/06/2025
5. De sector treedt toe tot de CAO's betreffende de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid (CAO 168 en 169 van de NAR)

Landingsbanen - Tijdskrediet

- 55 jaar → vermindering 1/5
- 55 jaar → vermindering tot deeltijds

Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen

Verlenging van de CAO

Opleiding en opleidingsplannen

Afsluiten van een sectorale CAO voor 31/12/2023

Digitalisering

Opstellen van een sectoraal kaderprotocol.

Hoofdstuk III – Algemene bepalingen

Art. 12. Specifieke sectoren

1. Omwille van de karakteristieke eigen aan de industriële reiniging (cat 8), bevestigen de sociale partners het behoud van deze specifieke werkgroep.

Te bespreken:

- Accords sectoriels substantiels sur la sécurité, la charge de travail et la faisabilité du travail
 - Amélioration de l'indemnité pour temps de déplacement
 - Augmentation de la prime de permanence
2. En raison des caractéristiques propres à la collecte de déchets, les partenaires sociaux confirment le maintien de ce groupe de travail spécifique.
Thèmes à discuter :
- Minimum 2 chargeurs avec possibilité d'accords alternatifs
 - Accords sur la sécurité routière et nouveau poste de collecteur de déchets avec camionnette
 - Mesure de la charge de travail avec prise en considération des nouvelles évolutions dans la récolte de déchets
- Substantiële sectorale afspraken over veiligheid, werkdruk en werkbaarheid
 - Verbetering vergoeding voor verplaatsingstijd
 - Verhoging permanentiepremie
2. Omwille van de karakteristieke eigen aan de afvalophaling, bevestigen de sociale partners het behoud van deze specifieke werkgroep
- Te bespreken:
- Minimum 2 laders met mogelijkheid tot afwijkende afspraken
 - Afsprakenverkeersveiligheid en nieuwe functie afvalophaler met bestelwagen
 - Werklastmeting in functie van nieuwe evoluties in de afvalophaling

Chapitre IV – Dispositions finales

Art. 13. – Les parties signataires s'engagent à ne pas poser de revendications supplémentaires durant toute la durée d'application du présent protocole. Le litige éventuel quant à l'interprétation du texte de ce protocole sera débattu en conciliation sociale au sein de la commission paritaire.

Art. 14. – Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives de travail à conclure.

Art. 15. – Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Hoofdstuk IV – Slotbepalingen

Art. 13. – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen bijkomende eisen te stellen gedurende de ganse toepassingsduur van dit protocol. Eventueel geschil omtrent de interpretatie van de tekst van dit protocol zal besproken worden in sociale verzoening in de schoot van het paritair comité.

Art. 14. – De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 15. – Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.