

Commission paritaire pour le nettoyage

Convention collective de travail du 2 juillet 2026 relative à la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail

CHAPITRE Ier. - Champ d'application

Article 1. – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs, des entreprises ressortissantes à la Commission Paritaire pour le nettoyage.

Par « travailleurs », il faut entendre : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II – Durée du travail

Art. 2. - La limite maximale de la durée du travail hebdomadaire (article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifiée par la loi du 20 juillet 1978), est fixée à 37 heures par semaine, sans tenir compte des journées de congé supplémentaires accordées.

Compte tenu des jours de congés supplémentaires visés à l'article 20 de cette convention collective de travail, alloués de manière à atteindre une durée effective moyenne du temps de travail de 36,50 heures par semaine pour un travailleur à temps plein, il faut indiquer un facteur S de 36,50 heures sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

La prestation des heures supplémentaires est limitée aux cas prévus par la loi.

Paritair comité voor de schoonmaak

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2026 betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie

HOOFDSTUK I. - Toepassingsgebied

Artikel 1. – Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren.

Onder “werknemers” wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke arbeiders.

HOOFDSTUK II. – Arbeidsduur

Art. 2. - De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur (artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd door de wet van 20 juli 1978), is 37 uren per week, zonder rekening te houden met de dagen extra verlof die worden toegekend.

Rekening houdend met de dagen extra verlof voorzien bij artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

De prestatie van overuren wordt gelimiteerd tot de wettelijk toegestane gevallen.

Au sein des entreprises, des mesures d'organisation seront prises pour limiter la prestation d'heures supplémentaires, afin de stimuler l'emploi.

Op ondernemingsniveau zullen organisatorische maatregelen worden genomen om prestaties van overuren te beperken teneinde de werkgelegenheid te stimuleren.

L'employeur établit tous les trimestres un rapport individualisé relatif aux heures supplémentaires prestées. Ce rapport est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux.

De werkgever stelt trimestrieel een geïndividualiseerd verslag op betreffende de gepresteerde overuren. Dit verslag wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie of bij ontstentenis aan de regionale vakbondssecretarissen.

Art. 3. - Les limites de la durée du travail fixées par les articles 19 et 20 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ou une limite inférieure fixée par convention collective de travail, peuvent être dépassées, à condition que la durée hebdomadaire de travail, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas en moyenne la durée du travail fixée par la loi ou la convention collective de travail.

Art. 3. - De grenzen van de arbeidsduur vastgesteld bij de artikelen 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971, of een lagere grens vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen worden overschreden, op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van een trimester, gemiddeld de arbeidsduur vastgesteld bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst, niet overschrijdt.

CHAPITRE III – Calcul des heures supplémentaires

HOOFDSTUK III. – Berekening van de overuren

A. Régime général

A. Algemeen stelsel

Art. 4. - Compte tenu de la faculté dont disposent les employeurs de répartir l'horaire de travail en 481 heures sur treize semaines consécutives et sans préjudice des suppléments de salaire prévus par la convention collective de travail fixant les conditions de travail (notamment pour travaux du dimanche, de nuit, etc.), le calcul des heures supplémentaires se fera sur les heures qui dépassent la durée hebdomadaire normale de 37 heures et la durée trimestrielle normale de 481 heures.

Art. 4. - Rekening houdend met de mogelijkheid waarover de werkgevers beschikken om het werkrooster van 481 uur te spreiden over dertien opeenvolgende weken, en zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen die voorzien zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst lonen, loontoeslagen en premies (namelijk voor arbeid op zondag, 's nachts, enz.) zullen de overuren berekend worden over de uren die de normale wekelijkse arbeidsduur van 37 uur overschrijden, alsook de uren die de normale trimestriële duur van 481 uur overschrijden.

Art. 5. - Le salaire des heures qui dépassent la 37ème heure par semaine est majoré de 50 p.c.

Art. 5. - Het loon van de uren die de 37 uur per week overschrijden, zal een toeslag krijgen van 50 pct.

Le salaire des heures qui dépassent la 481^{ème} heure par treize semaines consécutives est majoré de 50 p.c.

Cependant, la même heure ne pouvant donner lieu à une double majoration.

Art. 6. - La valeur des heures supplémentaires se décompose en : 100 p.c. étant le salaire des heures, plus le supplément de 50 p.c. (par exemple 150 = 100 +50).

Le supplément de 50 p.c. est payé aux travailleurs lors de la paie correspondant à la période de prestation.

Toutefois, la valeur de 100 p.c. des heures supplémentaires donne droit à un repos compensatoire à accumuler en droit de congé rémunéré. Ce repos compensatoire se prend par journées de prestations habituelles, endéans les quatre semaines de la prestation, sauf dispositions autres prévues au règlement de travail. Il est rémunéré dans la période comprenant la prise du congé compensatoire.

Le paiement du sursalaire peut être remplacé par un repos compensatoire complémentaire. Pour bénéficier de cette possibilité, le travailleur doit faire connaître son choix par écrit au préalable. Ce choix sera considéré comme définitif et sera appliqué pour chaque prestation future d'heures supplémentaires.

Art. 7. - Pour les travailleurs de la catégorie 9, un régime équivalent et dérogatoire au régime général ainsi qu'à l'application de l'article 4 de la convention collective de travail du 5 février 2026 relative aux salaires, sursalaires et primes, concernant le travail effectué un dimanche ou jour férié, peut être instauré.

Het loon van de uren die 481 uur per dertien opeenvolgende weken overschrijden, zal een toeslag krijgen van 50 pct.

Hetzelfde uur kan echter geen aanleiding geeft tot een dubbele toeslag.

Art. 6. - De waarde van de overuren valt uiteen in 2 delen: 100 pct. = het uurloon, plus het supplement van 50 pct. (bij voorbeeld 150 = 100 + 50).

Het supplement van 50 pct. zal aan de werknemers worden uitbetaald, samen met het loon van de periode gedurende dewelke de overuren gepresteerd werden.

De waarde van 100 pct. van de overuren geeft nochtans recht op compensatierust, die omgezet zal worden in betaald verlof. Dit compensatieverlof wordt opgenomen per gebruikelijke werkdag, binnen de vier weken van de prestatie, behalve wanneer het arbeidsreglement er anders over beschikt. Het compensatieverlof zal betaald worden in de periode waarin het wordt opgenomen.

De betaling van de toeslag kan in bijkomende inhaalrust worden omgezet. Om beroep te doen op deze mogelijkheid, moet de werknemer zijn keuze voorafgaandelijk, schriftelijk kenbaar maken. Deze keuze wordt als definitief beschouwd en zal worden toegepast voor elke toekomstige prestatie van overuren.

Art.7. - Voor de werknemers van de categorie 9 mag, een gelijkwaardig en afwijkend stelsel op het algemeen stelsel alsook op de toepassing van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2026 betreffende de lonen, loontoeslagen en premies, omtrent de arbeid verricht op zon- of feestdag, worden ingesteld:

L'application de la présente dérogation est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui doit être signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège d'exploitation de l'entreprise.

B. Heures de transition pour le domaine des déchets.

Le régime général pour le calcul des heures supplémentaires, repris dans les articles 4, 5 et 6 ci-dessus, est d'application.

Art. 8. - Le présent régime est exclusivement applicable aux entreprises occupant du personnel des catégories 3.A - 3.C - 3.D.

Art. 9. – Conformément aux dispositions de l'Arrêté royal du 17 mars 2009 relatif à la durée du travail des travailleurs de la CP 121, publié au *Moniteur belge* du 16 avril 2009, pour déterminer la durée du temps de travail les temps d'attente inactifs pour effectuer le chargement et le déchargement des véhicules, ne sont pas considérés comme temps où le personnel est à la disposition de l'employeur.

Ces temps d'attente prévisibles sont appelés temps de transition.

Art. 10. - Le nombre d'heures de transition par personne ne peut excéder 200 par année civile.

Une dérogation à ce maximum de 200 heures peut être négociée au niveau de l'entreprise par la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents ou, à défaut d'une délégation syndicale, par les permanents régionaux compétents des organisations représentées à la commission paritaire pour le nettoyage.

Ce nombre d'heures ne pourra toutefois pas dépasser la limite maximale de 500 heures par année civile.

Art. 11. - Les heures de transition sont payées au même taux horaire que le temps de conduite, de chargement et vidanges.

De l'application de la présente dérogation est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui doit être signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège d'exploitation de l'entreprise.

B. Overbruggingsuren voor de afvalactiviteit

Het algemeen stelsel voor de berekening van de overuren, opgenomen in bovenstaande artikels 4, 5 en 6 is van toepassing.

Art. 8. - Het huidige stelsel is uitsluitend van toepassing op ondernemingen die personeel tewerkstellen in de categorieën 3.A - 3.C - 3.D.

Art. 9. – Conform de bepalingen van het Koninklijke besluit van 17 maart 2009 betreffende de arbeidsduur van de werknemers van het PC 121, gepubliceerd in het *Belgisch staatsblad* van 16 april 2009, wordt voor de vaststelling van de arbeidsduur de niet-actieve wachttijd bij het laden en lossen van de voertuigen niet beschouwd als tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever.

Deze voorziene wachttijden worden overbruggingstijd genoemd.

Art. 10. - Het aantal overbruggingsuren mag per persoon niet hoger liggen dan 200 per kalenderjaar.

Een afwijkingen op dit maximum van 200 uren kan onderhandeld worden op bedrijfsniveau door de syndicale delegatie en de bevoegde regionale vakbondssecretarissen of, bij ontstentenis van een syndicale delegatie, door de bevoegde regionale vakbondssecretarissen van de in het paritair comité voor de schoonmaak vertegenwoordigde organisaties.

Dit aantal uren mag evenwel de maximale grens van 500 uren per kalenderjaar niet overschrijden.

Art. 11. - Overbruggingsuren worden tegen hetzelfde uurtarief uitbetaald als rijtijden, ophalen en storten van afval.

C Nettoyage industriel (catégories 8)

Art. 11 bis - Les heures supplémentaires sont calculées sur le salaire horaire, majoré des primes liées à la prestation (par exemple : brigadier, chef d'équipe, nucléaire, prime de masque, prime de nuit, prime d'inertie). Pour plus de clarté, l'application de la rémunération des heures supplémentaires à la prime de masque et à la prime de nuit est expliquée plus en détail.

Prime de nuit

Heures de nuit avec heures supplémentaires journalières ou hebdomadaires (> 9 h/jour ou 37 h/semaine)

- Prestations > 9 h/jour, une majoration est appliquée pour les heures >9u
- Prestations > 37 heures/semaine, les jours de la semaine concernée avec prestations > 7,4 heures/jour : paiement d'un supplément sur la prime de nuit pour les heures > 7,4 heures.

La majoration mentionnée aux points a et b s'élève à 50 % ou 100 %, dépendant des prestations de dimanche, jour férié ou samedis et jours de semaine, conformément les dispositions applicables de la CCT. Les accords existants au niveau de l'entreprise concernant les pourcentages de majoration restent applicables.

Majoration pour les prestations exigeant le port du masque - Prime de masque

Pour le port d'un masque intégral ou d'un demi-masque, le montant journalier actuel est divisé par 9. Sur la base de ce taux horaire, le supplément pour heures supplémentaires applicable est ensuite calculé.

- Prestations > 9h sur base journalière : nombre d'heures au-delà de 9h * taux horaire* majoration

C Industriële reiniging (categorieën 8)

Art. 11 bis - Overurentoeslag wordt berekend op het uurloon, verhoogd met de prestatie gebonden premies. (bijvoorbeeld-brigadier, ploegbaas, nucleaire, maskerpremie, nachtpremie, inertpremie) Ter verduidelijking wordt de toepassing van het overloon op de maskerpremie en de nachtpremie nader toegelicht.

Nachtpremie

Nachturen met overuren op dag of weekbasis (>9u/dag of 37u/week)

- Prestaties >9u/dag, wordt betaald met toeslag op nachtpremie voor de uren >9u
- Prestaties >37u/week, de dagen in desbetreffende week met prestaties > 7,4u/dag: betaling toeslag op de nachtpremie voor uren >7,4

De toeslag zowel in punt a als b bedraagt 50 of 100% afhankelijk van de prestaties op zon-feest of zaterdag en weekdagen conform de geldende CAO afspraken. Bestaande afspraken op ondernemingsvlak omtrent toeslagpercentages blijven geldig.

Toeslag bij prestaties met maskerdracht - Maskerpremie

Voor de dracht van een volgelaat- of halfgelaatmasker wordt het actuele dagbedrag gedeeld door 9. Op basis van dit bedrag/uur wordt vervolgens de toepasselijke overloontoeslag berekend.

- Prestaties >9u op dagbasis: aantal uren boven de 9u x bedrag/uur x toeslag

- Limite hebdomadaire > 37h : nombre d'heures des jours où masque a été porté > 7,4 x tarif horaire x majoration
 - Toutes prestations le samedi : Paiement du montant journalier de la prime de masque et de la majoration pour heures prestées, calculés au tarif horaire x majoration samedi
- Toutes prestations le dimanche et les jours fériés : Paiement du montant journalier de la prime de masque et de la majoration pour heures prestées, calculés au tarif horaire x majoration dimanche/jour férié

Les accords d'entreprise existants concernant les pourcentages de majoration restent applicables.

CHAPITRE IV – Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires

Art. 12. - L'organisation de la durée du travail est fonction de l'état actuel de la législation sociale.

A partir du 1er octobre 1995, les prestations minima sont fixées comme suit:

- minimum 3 heures par jour,
- minimum 18 heures par semaine.

La durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel, fixée dans le paragraphe ci-dessus, n'est pas applicable aux travailleurs occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories 1.A et 1.B. Une extension est possible à d'autres catégories par conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux compétents.

- Weekrens > 37u: aantal uren van de dagen waarop het masker werd gedragen > 7,4 x bedrag/uur x toeslag
- Alle prestaties op zaterdag: Betaling dagbedrag maskerpremie en toeslag maskerpremie voor gepresteerde uren à bedrag/uur x toeslag zaterdag

Alle prestaties op zon- & feestdag. Betaling dagbedrag maskerpremie + toeslag maskerpremie voor gepresteerde uren à bedrag/uur x toeslag zondag /feestdag

Bestaande afspraken op ondernemingsvlak omtrent toeslagpercentages blijven geldig.

HOOFDSTUK IV - Dagelijkse arbeidsduur en wekelijkse uurroosters

Art. 12. - De organisatie van de arbeidsduur staat in functie van de huidige sociale wetgeving.

Vanaf 1 oktober 1995, worden de minimumprestaties als volgt vastgesteld:

- minimum 3 uren per dag,
- minimum 18 uren per week.

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijdse werknemers, vastgesteld in bovenstaande paragraaf, is niet van toepassing voor de werknemers belast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1.A en 1.B. Een uitbreiding tot andere categorieën is mogelijk door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op vlak van de onderneming die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

Pour les travailleurs occupés à des travaux de nettoyage, correspondant aux fonctions des catégories 1.A et 1.B, il est également dérogé au seuil de trois heures fixé par l'article 21 de la loi du 16 mars 1971.

La disposition de l'article 11bis, 5ème alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon laquelle la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein n'est pas applicable pour les travailleurs occupés à des travaux de nettoyage correspondant aux fonctions des catégories 1.A et 1.B, de sorte qu'il peut être dérogé de cette limite inférieure.

Tous les trois mois, une liste sera remise par l'employeur au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents pour juger de l'état des contrats des travailleurs.

La liste reprend :

1. le nom et le prénom du travailleur dont la durée hebdomadaire de travail n'atteint pas 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour
2. le nom du chantier et la commune
3. le nombre d'heures prestées par semaine et/ou par jour

A cette fin, le Fonds social fera parvenir annuellement, au même moment que l'envoi de la prime de fin d'année, par pli séparé, un questionnaire standardisé à tous les travailleurs ayant un horaire de moins 18 heures par semaine et/ou 3 heures par jour.

Le modèle de ce questionnaire sera fixé par le conseil d'administration du Fonds social.

Voor de werknemers belast met schoonmaakwerkzaamheden, die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1.A en 1.B, wordt eveneens afgeweken van de grens van drie uren bepaald bij artikel 21 van de wet van 16 maart 1971.

De bepaling van artikel 11bis, 5de lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, naar luid waarvan de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds tewerkgestelde werknemer niet minder mag bedragen dan één derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijds tewerkgestelde werknemers kan niet worden toegepast op werknemers belast met schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan de functies van de categorieën 1.A en 1.B, zodat van deze minimumgrens kan worden afgeweken.

Om de drie maanden zal de werkgever aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen, een lijst bezorgen teneinde inzicht te verschaffen in de toestand van de arbeidsovereenkomsten.

De lijst bevat:

1. de naam en de voornaam van de werknemer wiens wekelijkse arbeidsduur geen 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt
2. de naam van de werf en de gemeente
3. het aantal gepresteerde uren per week en/of per dag

Daartoe zal het Sociaal fonds jaarlijks, op hetzelfde moment als de verzending van de eindejaarspremies, onder afzonderlijke omslag, een gestandaardiseerde vragenlijst bezorgen aan alle werknemers wiens uurrooster minder dan 18 uren per week en/of 3 uren per dag bedraagt. Het model van deze vragenlijst zal worden vastgesteld door de raad van bestuur van het Sociaal fonds.

La liste des travailleurs intéressés qui remplissent les conditions, sera communiquée annuellement, avec l'information économique et financière du 1^{er} trimestre au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut aux secrétaires syndicaux régionaux compétents

L'employeur garantit de mettre tout en œuvre pour proposer en priorité une augmentation du nombre d'heures à prester aux travailleurs intéressés ayant minimum 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise et ce avant tout nouvel engagement à durée indéterminée.

Sur base de cette information, les parties suivront l'exécution de l'application de l'attribution des heures complémentaires disponibles aux travailleurs intéressés ayant un contrat de moins 18 heures par semaine ou prestant moins de 3 heures par jour.

Les employeurs qui violent ces dispositions peuvent être appelés devant la commission paritaire pour se justifier.

CHAPITRE V - Prestation minimale – nettoyage classique

Art. 13 - A partir du 1^{er} janvier 2015, la prestation minimale est fixée à une heure qui peut être répartie sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

Par directement consécutif on entend un déplacement de maximum 10 minutes à pied.

Par exemple : un travailleur qui commence sa prestation à 13h00 chez le client A, la termine à 13h45 et enchaîne en arrivant chez un client B à 13h55 jusqu'à 14h30, avant d'aller chez un troisième client C juste à côté jusque 15h00, sera payé 2 heures puisque ses prestations sont réparties sur plusieurs chantiers directement consécutifs.

De lijst van de geïnteresseerde werknemers die aan de voorwaarden voldoen, zal jaarlijks, met de economische en financiële informatie van het 1^{ste} trimester meegedeeld worden aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretarissen.

De werkgever stelt zich garant om alles in het werk te stellen om bij voorrang een vermeerdering van het aantal te presteren uren aan te bieden aan de geïnteresseerde werknemers wiens anciënniteit in de onderneming minimum 6 maanden bedraagt et dit voor elke nieuwe aanwerving van onbepaalde duur.

Op basis van deze informatie zullen de partijen de uitvoering opvolgen van de toepassing van de invulling van de beschikbare uren door de geïnteresseerde werknemers met en contract van minder dan 18 uren per week of prestaties van minder dan 3 uren per dag.

De werkgevers die inbreuk plegen op deze bepalingen kunnen ter verantwoording voor het paritair comité worden geroepen.

HOOFDSTUK V - Minimumprestaties – klassieke schoonmaak

Art. 13- Vanaf 1 januari 2015, wordt de minimumprestatie vastgesteld op één uur dat verspreid mag worden over meerdere direct opeenvolgende werven.

Onder direct opeenvolgend wordt een verplaatsing van maximum 10 minuten te voet verstaan.

Bijvoorbeeld: een werknemer die zijn prestatie aanvangt om 13.00 bij klant A, ze beëindigt om 13.45 en vervolgt bij aankomst bij klant B van 13.55 tot 14.30, alvorens zich naar klant C juist ernaast te begeven tot 15.00, zal 2 uren betaald worden omdat zijn prestaties verspreid zijn over meerdere direct opeenvolgende werven.

CHAPITRE VI - *Flexibilité*

Art. 14. - La durée hebdomadaire du travail fixée par convention collective de travail de 37 heures ou par contrat individuel de travail, doit être respectée en moyenne sur une période d'un trimestre.
En principe, la durée du travail doit être respectée en moyenne sur une période de 2 semaines consécutives.
Si cela entraîne des difficultés, d'autres formes peuvent être négociées au plan de l'entreprise.

HOOFDSTUK VI - *Flexibiliteit*

Art. 14. - De bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur van 37 uur of bij individuele arbeidsovereenkomst moet worden geëerbiedigd, gemiddeld over een periode van een kwartaal.
In principe moet de arbeidsduur gemiddeld geëerbiedigd worden over een tijdperk van 2 opeenvolgende weken.
Indien dit moeilijkheden tot gevolg heeft kunnen andere organisatievormen worden onderhandeld op het vlak van de onderneming.

CHAPITRE VII – *Marge de variabilité*

Art. 15. - Le crédit fixé par l'article 3 de l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel, publié au Moniteur belge du 30 juin 1990, est porté à 37 heures par mois. Les heures qui sont prestées au-delà des horaires prévus aux contrats de travail seront confiées à des volontaires.

HOOFDSTUK VII - *Variabiliteitsmarge*

Art. 15. - Het door artikel 3 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 30 juni 1990, vastgesteld krediet wordt op 37 uur per maand gebracht. De uren die boven op de werkroosters, welke in arbeidsovereenkomsten staan vermeld, worden gepresteerd, zullen aan vrijwilligers worden toevertrouwd.

En outre, les parties s'engagent à respecter la convention collective de travail du Conseil national du Travail n° 35, du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel.

Cette disposition sera en application tant que l'arrêté royal du 25 juin 1990 comme n'importe quel autre arrêté royal prolongeant l'effet juridique de l'article 3 sans en apporter de modification, seront en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent :

Overigens zullen de partijen de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, in acht nemen.

Deze bepaling blijft van kracht zolang het bedoelde koninklijk besluit van 25 juni 1990 of elk koninklijk besluit, dat het rechtseffect van artikel 3 verlengt zonder het te wijzigen, rechtsgeldig blijft.

De sociale partners brengen in herinnering:

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins une heure par semaine en moyenne pendant un trimestre, les dispositions suivantes s'appliqueront :

Le travailleur intéressé bénéficiera à sa demande :

a) soit de la révision du contrat, sans toutefois dépasser la durée normale de travail fixée par la loi ou par convention collective ;

b) soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre atteigne en moyenne 20 % de l'horaire convenu.

Ce repos compensatoire doit être accordé endéans les treize semaines qui suivent le trimestre.

Les modalités d'octroi du repos compensatoire sont fixées par accord entre l'employeur et le travailleur intéressé. A défaut d'un tel accord, le repos compensatoire doit être octroyé par tranche minimum d'une heure et ne peut dépasser par semaine 20 % de la durée hebdomadaire prévue dans le contrat.

Le calcul de la moyenne des heures complémentaires prestées pendant les périodes de vacances sera établi par assimilation à celle des autres mois de la période trimestrielle, de manière à éviter que la période de vacances n'influence le calcul de la moyenne.

On entend par trimestre, celui qui est pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ingeval het voorziene uurrooster gedurende een kwartaal met ten minste 1 uur gemiddeld per week wordt overschreden, gelden navolgende bepalingen:

De betrokken werknemer heeft op zijn verzoek recht:

a) hetzij op de herziening van zijn arbeidsovereenkomst, zonder evenwel de bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale arbeidsduur te overschrijden;

b) hetzij op een inhaalrust, op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt.

Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend.

De modaliteiten voor de toekenning van de inhaalrust worden bij akkoord tussen de werkgever en de betrokken werknemer vastgesteld. Bij ontstentenis van een dergelijk akkoord, moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend; die inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.

De berekening van het gemiddelde van de tijdens de vakantieperiodes verrichte bijkomende uren zal gebeuren door gelijkstelling met het tijdens de andere maanden van de driemaandelijkse periode gepresteerde gemiddelde om te vermijden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.

Onder kwartaal wordt verstaan, het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

Art. 16. - Les travailleurs ont droit à un jour de congé supplémentaire pour 4 mois de présence dans l'entreprise. Pour calculer la présence dans l'entreprise, les jours prestés et les jours assimilés sont pris en considération.

Dans le cas d'horaires irréguliers, il y a lieu d'exprimer les jours de congé supplémentaires en un nombre d'heures en fonction de l'horaire moyen journalier des 4 mois auxquels le congé se rapporte.

Les jours de congé qui sont pris par un travailleur sont d'abord imputés sur ses jours de vacances annuelles, ensuite sur ses jours de congé supplémentaires.

Les jours de congés supplémentaires doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

Compte tenu qu'il s'agit donc de jours de repos compensatoire, alloués de manière à atteindre une durée effective moyenne du temps de travail de 36,50 heures par semaine pour un travailleur à temps plein, il faut indiquer un facteur S de 36,50 sur les documents sociaux destinés à l'ONEM.

CHAPITRE IX – Congé d'ancienneté

Art. 17. - Les travailleurs ont droit à des jours de congé d'ancienneté en fonction de leur ancienneté dans le secteur, comptée au 1^{er} janvier de chaque année.

Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée (par exemple écoles, etc.) sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté.

L'article 3 de la convention collective de travail concernant la reprise de personnel, prévoit la reprise du personnel avec son ancienneté.

Art. 16. – De werknemers hebben recht op 1 extra verlofdag per 4 maanden aanwezigheid in de onderneming. Voor de berekening van de aanwezigheid in de onderneming worden de gepresteerde en gelijkgestelde dagen in rekening gebracht.

Bij onregelmatige uurroosters dienen de extra verlofdagen te worden uitgedrukt in een aantal uren, dat vastgesteld wordt in functie van het gemiddelde uurrooster van de 4 maanden waarop het extra verlof slaat. Verlof dat een werknemer neemt wordt eerst aan zijn jaarlijks verlof aangerekend, en daarna aan zijn extra verlof.

De extra verlofdagen worden toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

Aangezien het dus om bijkomende rustdagen gaat, toegekend om een effectieve gemiddelde arbeidsduur van 36,50 uren per week te bereiken voor een voltijdse werknemer, moet een factor S van 36,50 uren worden aangeduid op de sociale documenten bestemd voor de RVA.

HOOFDSTUK IX - Ancienniteitsverlof

Art. 17. – De werknemers hebben recht op ancienniteitsverlof in functie van hun ancienniteit in de sector, gerekend op 1 januari van elk jaar.

De periodes die worden gepresteerd in uitvoering van contracten van bepaalde duur, worden meegeteld voor de berekening van de ancienniteit (bijvoorbeeld scholen enz.).

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de personeelsovername, voorziet dat het personeel wordt overgenomen met zijn ancienniteit.

Le nombre de jours est de un par 1.000 jours O.N.S.S., renseignés sur 5 primes de fin d'années consécutives.

En décembre de chaque année, le Fonds social fera parvenir :

- aux employeurs, la liste des ayants droit ;
- aux travailleurs, l'attestation reprenant le nombre de jours d'ancienneté auquel ils ont droit.

Les périodes de maladies et d'accidents de travail de plus d'un an, ainsi que les périodes régime 0 sont neutralisées pour le calcul du nombre de jours de congé d'ancienneté. Ces périodes n'entrent cependant pas en ligne de compte pour calculer le seuil de 1000 jours sur 5 primes de fin d'année.

A partir de 2018, le nombre de jours de congé d'ancienneté est limité à 7, sans porter atteinte au nombre de jours acquis pour l'année 2017.

La valeur d'un jour de congé d'ancienneté se calcule comme le salaire d'un jour férié.

Les jours de congés d'ancienneté doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

La période antérieure et ininterrompue d'occupation comme intérimaire chez l'utilisateur, entreprise de nettoyage, suivi d'un engagement endéans les 7 jours calendrier par l'utilisateur, entreprise de nettoyage, sera pris en compte pour le calcul du nombre de jours d'ancienneté.

Het aantal dagen is één per 1.000 R.S.Z.-dagen, vermeld op 5 opeenvolgende eindejaarspremies.

Jaarlijks, in de loop van de maand december, zal het Sociaal fonds bezorgen:

- aan de werkgevers, de lijst van de rechthebbenden;
- aan de werknemers, het attest dat het aantal dagen anciënniteitsverlof waarop zij recht hebben vermeldt.

De periodes van ziekte en arbeidsongeval van meer dan een jaar, alsook de periodes regime 0 worden geneutraliseerd voor de berekening van het aantal anciënniteitsverlofdagen. Deze periodes worden evenwel niet in rekening gebracht voor de berekening van de grens van 1000 dagen op 5 opeenvolgende eindejaarspremies.

Vanaf 2018 wordt het aantal dagen anciënniteitsverlof gelimiteerd op 7, zonder afbreuk te doen aan het aantal verworven dagen voor het jaar 2017."

De waarde van een anciënniteitsverlofdag wordt berekend zoals het loon van een feestdag.

De dagen anciënniteitsverlof worden toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

De voorgaande en ononderbroken periode van tewerkstelling als interimaris bij de gebruiker, schoonmaakbedrijf, gevolgd door een aanwerving binnen de 7 kalenderdagen door de gebruiker, schoonmaakbedrijf, wordt in rekening gebracht voor de berekening van het aantal anciënniteitsverlofdagen.

Art. 18. – Dans les complexes touristiques où il est difficile d'incorporer des horaires de travail fixes dans les contrats de travail, les contrats feront mention de:

- a. le nombre d'heures de travail par période (maximum 1 trimestre que l'employeur garantit au travailleur);
- b. que l'horaire est variable;
- c. que la prestation ininterrompue journalière se situe entre minimum 3 heures et maximum 9 heures.

En principe, les travailleurs sont rémunérés par heure de prestation.

Des dérogations à ce principe, peuvent être négociées et accordées sur le plan de l'entreprise, par exemple le paiement forfaitaire.

Ces dérogations seront négociées avec la délégation syndicale ou à défaut avec les représentants des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire pour le nettoyage.

Elles sont consignées dans une convention collective de travail d'entreprise qui porte la signature des permanents syndicaux régionaux compétents. Ces conventions seront soumises en groupe, pour avis, à la Commission paritaire pour le nettoyage qui se réunira mensuellement. Elles sont ensuite déposées au greffe du service des relations collectives de travail et transmises au Ministre de l'emploi, travail et concertation sociale pour approbation.

Toute infraction pour une dérogation introduite à l'application des minima est censée débiter le jour du refus de l'approbation de la convention collective de travail d'entreprise, par le Ministre de l'emploi, travail et concertation sociale.

Art. 18. – In toeristische centra waar het moeilijk is om vaste werkroosters in de arbeidsovereenkomsten op te nemen, zullen de contracten het volgende vermelden:

- a. het aantal werkuren per periode (maximum 1 kwartaal dat de werkgever aan de werknemer verzekert);
- b. dat het werkrooster variabel is;
- c. dat de ononderbroken prestatie per dag ligt tussen minimum 3 uur en maximum 9 uur.

In principe worden de werknemers vergoed per gepresteerd uur.

Afwijkingen op dit principe kunnen onderhandeld en bekomen worden op het vlak van de onderneming, bijvoorbeeld forfaitaire betaling.

Deze afwijkingen zullen onderhandeld worden met de syndicale afvaardiging of bij gebreke hiervan met de vertegenwoordigers van de syndicale organisatie, die in het Paritair comité voor de schoonmaak vertegenwoordigd zijn.

Zij worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het vlak van de onderneming, die de handtekening draagt van de bevoegde regionale vakbondsecretarissen. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten zullen in bundels aan het advies van het Paritair comité voor de schoonmaak onderworpen worden tijdens een vergadering die maandelijks gehouden wordt. Daarna worden ze neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen en onderworpen aan de goedkeuring van de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

Elke inbreuk op de aangevraagde afwijking van de toepassing van de minima, wordt geacht in te gaan op de dag van weigering van de goedkeuring van de collectieve arbeidsovereenkomst door de Minister van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

Art. 19. - Dans l'organisation du travail, les employeurs tiendront compte du temps de repos nécessaire et de repas, et ce en fonction de la charge de travail et des circonstances du chantier.

Après 4 heures de travail, une pause non rémunérée de 15 minutes sera prévue.

Les cadences doivent être adaptées aux circonstances et aux programmes de travail du chantier.

Art. 20. - En ce qui concerne l'utilisation obligatoire de deux chargeurs pour la collecte de déchets porte à porte, les règles suivantes s'appliquent :

1. Enlèvement de déchets ménagers et déchets biodégradables :
 - Jusqu'à 15 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
 - Entre 15 et 20 tonnes par jour : 2 personnes qui chargent ;
 concrètement cela veut dire 2 personnes qui peuvent faire fonction alternativement de chauffeur et de chargeur. Ces chauffeurs-chargeurs sont rémunérés au taux de la catégorie 3.C.
 - Plus de 20 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

2. Enlèvement de papier / carton en récipients non standardisés ou en vrac : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 7 tonnes. L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.

Art. 19. - Bij het organiseren van de werkzaamheden zullen de werkgevers rekening houden met de noodzakelijke rustpauzes en tijd voor maaltijden, en wel in functie van de werklast en de omstandigheden van de werven.

Na 4 uren werk, zal een onbezoldigde rustpauze van 15 minuten worden voorzien.

Het werktempo dient aangepast te zijn aan de omstandigheden en de werkprogramma's op de werf.

Art. 20. - Voor wat betreft het verplichte gebruik van twee laders voor het deur aan deur ophalen van afval, zijn volgende regels van toepassing:

1. Ophalen van huishoudelijk afval en organisch afval:
 - Tot 15 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
 - Tussen 15 en 20 ton per dag: 2 personen die beladen; concreet wil dit zeggen 2 personen die afwisselend kunnen fungeren als chauffeur en lader. Deze chauffeur-laders worden betaald aan het tarief van de categorie 3.C.
 - Meer dan 20 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

2. Ophalen van papier / karton in niet gestandaardiseerde recipiënten of los: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournee en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader tot maximaal 7 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de

vereiste vorm.

3. Enlèvement de PMC :
 - Jusqu'à 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 1 chargeur ;
 - Plus de 4 tonnes par jour : 1 chauffeur et 2 chargeurs.

Au niveau local, à titre exceptionnel, en fonction de l'organisation de la tournée et du volume, l'équipage peut être composé d'un chauffeur et d'un chargeur jusqu'à un tonnage maximal de 5 tonnes.

L'application de ce régime est subordonnée à la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise réglant le système de contrôle, signée par les responsables régionaux des organisations syndicales du siège social de l'entreprise et ratifiée par la Commission paritaire pour le nettoyage et dûment enregistrée.
3. Ophalen van PMD:
 - Tot 4 ton per dag: 1 chauffeur en 1 lader;
 - Meer dan 4 ton per dag: 1 chauffeur en 2 laders.

Op lokaal niveau, ten uitzonderlijken titel, in functie van de organisatie van de tournee en van het volume, kan de bemanning samengesteld zijn uit een chauffeur en één lader tot maximaal 5 ton. De toepassing van het dit stelsel wordt afhankelijk gemaakt van het afsluiten van een collectieve bedrijfsarbeidsovereenkomst, die het toezicht regelt, die getekend is door de gewestelijke vrijgestelden van de vakbondsorganisaties van de maatschappelijke zetel van de onderneming, en die goedgekeurd is door het Paritair Comité voor de schoonmaak, alsmede geregistreerd is in de vereiste vorm.

4. Sont concernés par cet article 20, les déchets collectés au moyen d'un camion et chargés manuellement, ce qui exclut le chargement à l'aide d'un système mécanique.
4. Dit artikel 20 heeft betrekking op afval dat wordt opgehaald door middel van een vrachtwagen en manueel geladen, wat het laden met een mechanisch systeem uitsluit.
- Cela signifie que les containers qui sont à soulever manuellement sont pris dans les tonnages.
- Dit betekent dat de containers die manueel worden getild opgenomen zijn in de tonnages.
- La planification du travail respectera les dispositions prévues au chapitre « durée du travail » de cette convention collective de travail.
- De werkplanning zal de bepalingen voorzien bij het hoofdstuk “arbeidsduur” van deze collectieve arbeidsovereenkomst eerbiedigen.

CHAPITRE XII - Organisation de chantiers successifs

HOOFDSTUK XII - Organisatie van opeenvolgende werven

Art. 21. - Lorsque des travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, il doit être tenu compte d'un temps raisonnable pour le déplacement, en fonction des possibilités de transport public et/ou privé. Il y a aussi lieu de tendre à éviter des temps d'attente inutiles.

Art. 21. - Wanneer werknemers verschillende opeenvolgende werven moeten bedienen, dient rekening gehouden met redelijke tijden voor de verplaatsingen tussen de werven, in functie van de mogelijkheden van openbaar en/of privé vervoer. Tevens dient gestreefd naar het voorkomen van nutteloze wachttijden tussen de werven.

En cas de perte de chantier, pour un ouvrier qui étale ses prestations sur plusieurs chantiers, celui-ci, après avoir reçu son préavis légal, se verra proposer un nouveau contrat reprenant les chantiers subsistants.

CHAPITRE XIII - Sécurité

Art. 22. - Lorsque le médecin de travail recommande la nécessité d'un vaccin, la vaccination sera organisée par l'employeur et prise en charge pour la différence entre le remboursement INAMI et le coût réel.

Art. 23. - Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative aux examens de la santé, comme défini 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 qui prévoit :

« § 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs qui occupent un poste de sécurité, un poste de vigilance ou qui exercent une activité à risque défini ou une activité liée aux denrées alimentaires, soient soumis obligatoirement à la surveillance de santé et pour que l'exécution de cette surveillance de santé se déroule conformément aux prescriptions du présent arrêté.

§ 2. La surveillance de santé des travailleurs n'est pas obligatoire lorsque les résultats de l'analyse des risques, qui est exécutée en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail, et qui a été soumise à l'avis préalable du comité, en démontrent l'inutilité.

§ 3. Les litiges pouvant résulter de l'application des dispositions visées aux § 1^{er} et § 2 seront tranchés par le médecin-inspecteur du travail de l'inspection médicale du travail. »

Bij verlies van een werf, voor een werknemer wiens prestaties over verschillende werven zijn verspreid, zal deze, nadat hij zijn wettelijke opzegging heeft gekregen, een nieuw contract worden aangeboden dat de resterende werven dekt.

HOOFDSTUK XIII - Veiligheid

Art. 22. - Indien de arbeidsgeneesheer de noodzaak van een vaccin aanbeveelt, zal de vaccinatie georganiseerd worden door de werkgever en zal door hem het verschil tussen de reële kost en de terugbetaling door het RIZIV gedragen worden.

Art. 23. - De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het gezondheidsonderzoek, zoals bepaald in artikel 1.4.-3 van Titel 4 Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers dat bepaalt:

“§ 1. De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico, of een activiteit verbonden met voedingswaren uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan, en opdat de uitvoering van dit gezondheidstoezicht verloopt overeenkomstig de voorschriften van dit besluit.

§ 2. Het gezondheidstoezicht van werknemers is niet verplicht wanneer uit resultaten van de risicoanalyse die uitgevoerd is in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en die aan het voorafgaand advies van het Comité werd voorgelegd, blijkt dat dit niet nodig is.

§ 3. Over de betwistingen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van de bepalingen bedoeld in § 1 en § 2 zal beslist worden door de geneesheer-arbeidsinspecteur van de Medische Arbeidsinspectie.”

Sont obligatoirement soumis à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées habituellement en catégorie 1.B pour des raisons évoquées dans la description de la catégorie 1.B.

Sont également soumis à l'examen de la santé au même rythme que le personnel du client, les personnes exposées à des risques similaires à ceux du personnel du client et pour lesquelles l'examen de la santé s'impose.

Ont également droit à l'examen de la santé annuel, les personnes rémunérées en catégorie 1.B pour le travail en sanitaires pendant 3 heures par jour.

Le contrôle de l'application correcte de ces dispositions fait partie de la compétence du comité de prévention et de protection. A défaut d'un comité de prévention et de protection, la tâche sera reprise par la délégation syndicale et à défaut d'une délégation syndicale, par les permanents syndicaux régionaux compétents.

Les travailleurs actifs des catégories 8 se voient proposer une visite médicale unique à leur départ à la retraite.

Art. 24. - Lorsque la sélection médicale de conducteurs de véhicules motorisés s'impose en raison de la fonction, les frais et les heures nécessaires pour passer cette sélection médicale ainsi que les coûts du permis seront payés par l'employeur.

Art. 24bis – Une journée d'étude sectorielle annuelle sur le thème de la sécurité est organisée pour les travailleurs des catégories 8 en collaboration avec les conseillers en prévention de leur entreprise.

Art. 24ter - Sans préjudice des dispositions du Code du bien-être au travail concernant le système dynamique de gestion des risques, les fiches de

Zijn verplicht onderworpen aan het jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen die gewoonlijk betaald worden in categorie 1.B om redenen vermeld in de beschrijving van de categorie 1.B.

Zijn eveneens onderworpen aan het gezondheidsonderzoek volgens hetzelfde ritme als het personeel van de klant, de personen die blootgesteld zijn aan gelijkaardige risico's als het personeel van de klant en voor dewelke een gezondheidsonderzoek noodzakelijk is.

Hebben eveneens recht op jaarlijks gezondheidsonderzoek, de personen betaald in categorie 1.B voor hun werk in sanitairen gedurende 3 uren per dag.

De controle op de correcte toepassing van deze bepalingen behoort tot de bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming. Bij ontstentenis van een comité voor preventie en bescherming zal de taak worden overgenomen door syndicale afvaardiging en bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging, door de bevoegde gewestelijke vakbondssecretarissen.»

De actieve werknemers van de categorieën 8 krijgen eenmalig nog een medische keuring aangeboden bij pensionering.

Art. 24. – Wanneer de geneeskundige schifting van bestuurders van motorvoertuigen noodzakelijk is omwille van de functie, zijn de kosten en de nodige uren om deze geneeskundige schifting te ondergaan alsook de kosten van het rijbewijs, te betalen door de werkgever.

Art. 24bis – Voor de werknemers van de categorieën 8 wordt in samenwerking met de preventieadviseurs van hun onderneming een jaarlijkse sectorale studiedag met een veiligheidsthema georganiseerd.”

Art. 24ter - Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de Codex over het welzijn op het werk betreffende het dynamisch risicobeheersingssysteem, worden voor de functies behorend tot de

poste de travail sont discutées au CPPT et mises à jour tous les deux ans pour les postes appartenant aux catégories 8 .

CHAPITRE XIV – *Non-discrimination*

Art. 25. - Les partenaires sociaux rappellent les clauses prohibitives légales de discrimination.

Quelle que soit la nature de la discrimination, raciale ou se basant sur la différence des sexes, elle est interdite.

Chacun s'efforcera d'éviter la discrimination dans ses attitudes

- vis-à-vis de la clientèle
- vis-à-vis des travailleurs
- vis-à-vis des collègues travailleurs

CHAPITRE XV – *Bien-être*

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 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 1 - Titre 2 concernant les

catégories 8 de werkpostfiches besproken in de CPBW en 2-jaarlijks geactualiseerd.”

HOOFDSTUK XIV – *Niet-discriminatie*

Art. 25. - De sociale partners vestigen de aandacht op de wettelijke verbodsbepalingen inzake discriminatie.

Discriminatie is verboden, welke ook de aard van de discriminatie weze, raciaal of geslachtsgebonden.

Eenieder zal zich inzetten discriminatie te vermijden in zijn houding

- ten aanzien van de klanten
- ten aanzien van de werknemers
- ten aanzien van collega-werknemers

HOOFDSTUK XV – *Welzijn*

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 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 1 - Titel 2 over de algemene

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.	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.
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.	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, ...
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.	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.
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 :	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) 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	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,

interpersonnelles au travail 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, le PC 121 propose les outils suivants :

- Les sources de stress dans le secteur du nettoyage : un manuel pour l'action

de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de hulpmiddelen voor 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.

- 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 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 appellent 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 appellent les clauses prohibitives légales concernant le harcèlement moral.

- 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 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"
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.

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 pesten.

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.

CHAPITRE XVI – Sous-traitance

Règles d'organisation

Art. 28.1 - Les employeurs s'engagent à mettre tout en œuvre afin d'éviter le recours à la sous-traitance en conformité avec la convention de partenariat du 27 janvier 2003 ; dès lors priorité sera donnée aux engagements en interne et à l'extension des horaires des travailleurs à temps partiel.

Art. 28.2 – Les employeurs s'engagent à ne faire appel de manière temporaire à la sous-traitance qu'en cas de :

- problèmes qui surgissent à l'exécution de certaines fonctions
- s'il ne peut être satisfait à la commande au moyen du propre personnel
- capacité de production interne insuffisante temporaire
- absence ou insuffisance de la spécialisation nécessaire au sein de l'entreprise

En aucun cas des raisons financières ne sont retenues pour faire appel à la sous-traitance.

Zonder afbreuk aan alle wetgeving terzake, nemen de schoonmaakondernemingen vanaf nu de nodige maatregelen om problemen van pesten op het werk te voorkomen en op te lossen. Eenieder zorgt er eveneens voor dat de werknemers die geconfronteerd worden met pesten 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.

HOOFDSTUK XVI - Onderaanneming

Organisatieregels

Art. 28.1- Overeenkomstig de samenwerkingsovereenkomst van 27 januari 2003, verbinden de werkgevers zich ertoe alles in het werk te stellen om het beroep doen op onderaanneming te vermijden; bijgevolg zal prioriteit worden verleend aan interne aanwervingen en aan de uitbreiding van de uurroosters van deeltijdse werknemers.

Art. 28.2 – De werkgevers verbinden zich ertoe slechts tijdelijk beroep te doen op onderaanneming in geval van

- problemen die zich voordoen bij de invulling van bepaalde functies
- indien aan de invulling van de behoefte niet voldaan kan worden met eigen personeel
- tijdelijke onvoldoende interne capaciteit
- niet of onvoldoende nodige specialisatie aanwezig in de onderneming

In geen geval worden financiële redenen weerhouden om een beroep op onderaanneming te doen.

En aucun cas, des ouvriers mis en chômage ne peuvent être remplacés par des sous-traitants.

En cas de chômage pour des raisons économiques, les employeurs ne peuvent recourir à la sous-traitance pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier.

Art. 28.3 - Les employeurs s'engagent, pour des travaux de nettoyage correspondants au champ de compétence de la CP 121, à ne faire appel qu'à des sous-traitants ressortissant à la CP 121.

Sous-traitance vers l'économie sociale

Art. 28.4 - Si dans l'appel d'offre de marché public, le cahier des charges exige de faire appel à l'économie sociale, l'employeur avertit au préalable du pourcentage exigé, à l'occasion de la réunion du conseil d'entreprise, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut au secrétaire syndical compétent.

Pour éviter la sous-traitance abusive vers l'économie sociale, l'employeur permettra le contrôle du nombre de travailleurs, arrondi à l'unité supérieure, en fonction du cahier des charges et le pourcentage de la sous-traitance (lot ou chantier).

A cette fin, l'employeur informera le FSEND par un document standard (déclaration sur honneur) et permettra d'analyser l'évolution de ce phénomène.

Un exemple type de ce document est annexé à la présente convention collective de travail.

Le FSEND fera trimestriellement un rapportage écrit aux partenaires sociaux du secteur. Ces rapports trimestriels feront l'objet d'une analyse annuelle au sein de la Commission Paritaire.

In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste arbeiders vervangen worden door onderaannemers.

In geval van economische werkloosheid, mogen de werkgevers geen beroep doen op onderaanneming voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf.

Art. 28.3. - De werkgevers verbinden zich ertoe, voor schoonmaakwerkzaamheden die beantwoorden aan het toepassingsgebied van het PC 121, uitsluitend beroep te doen op onderaannemers die behoren tot het PC 121.

Onderaanneming naar de sociale economie

Art. 28.4 – Indien bij de prijsaanvraag voor een publieke aanbesteding oplegt beroep te doen op de sociale economie, verwijs de werkgever voorafgaandelijk, ter gelegenheid van de vergadering van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale delegatie, of bij ontstentenis de bevoegde vakbondssecretaris, omtrent het geëiste percentage.

Om overmatige onderaanneming naar de sociale economie te vermijden, zal de werkgever de controle van het aantal werknemers, afgerond naar de hogere eenheid, in functie van het lastenboek en het percentage van de onderaanneming (lot of werf) toestaan.

Daartoe zal de werkgever, het SFSOO informeren met een standaarddocument (verklaring op eer) en zo toelaten het fenomeen te analyseren.

Een type voorbeeld van dit document is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het SFSOO zal driemaandelijks een schriftelijke rapportage verrichten aan de sociale partners van de sector. Deze driemaandelijke rapportages zullen de basis zijn voor een jaarlijkse analyse in de schoot van het Paritair Comité.

A l'occasion de chaque réunion mensuelle du conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, l'employeur fournit des informations relatives aux noms des nouveaux chantiers et du nombre de travailleurs qui sont mis au travail via l'économie sociale.

Rapportage

Art. 28.5. – La décision de recourir à la sous-traitance relevant exclusivement de l'entreprise, elle est toutefois communiquée au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, ou à défaut au secrétaire régional syndical compétent.

A cette fin, l'employeur établit mensuellement un rapport écrit relatif à l'appel à la sous-traitance reprenant les données suivantes :

- nom et adresse du sous-traitant
- numéro d'entreprise du sous-traitant
- numéro d'ONSS du sous-traitant, avec mention du préfixe
- nom et adresse du chantier sur lequel il y a ou il y a eu de la sous-traitance
- justification de la décision de recourir à la sous-traitance
- nature des travaux exécutés en sous-traitance

Un exemple type de ce rapport écrit est annexé à la présente convention collective de travail.

Une copie de ces rapports mensuels est adressée par l'employeur au Fonds social pour les entreprises de nettoyage. Le FSEND enverra trimestriellement une lettre aux entreprises n'ayant pas rendu un rapport

Ter gelegenheid van elke maandelijks vergadering van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, verstrekt de werkgever informatie betreffende de namen van de nieuwe werven en van het aantal werknemers tewerkgesteld via de sociale economie.

Rapportage

Art. 28.5. – Alhoewel de beslissing om beroep te doen op onderaanneming uitsluitend toekomt aan de onderneming, wordt zij evenwel meegedeeld aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis aan de bevoegde regionale vakbondssecretaris.

Daartoe stelt de werkgever maandelijks een schriftelijk verslag op betreffende de onderaanneming dat volgende gegevens bevat:

- naam en adres van de onderaannemer
- ondernemingsnummer van de onderaannemer
- RSZ nummer van de onderaannemer, met opgave van het voorzetsel
- naam en adres van de werf waarvoor beroep wordt of werd gedaan op onderaanneming
- rechtvaardiging van de beslissing om beroep te doen op onderaanneming
- aard van de in onderaanneming uitgevoerde werken

Een type voorbeeld van dit schriftelijk verslag is gevoegd in bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Ene kopie van deze maandelijks verslagen wordt door de werkgever aan het Sociaal fonds voor de Schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven worden verzonden. Het SFSOO zal trimestrieel een brief versturen aan de

afin de confirmer le constat du fait qu'il n'y a pas eu de recours à la sous-traitance.

Dispositions générales

Art. 28.6 - Les partenaires sociaux attirent l'attention sur la législation relative à la responsabilité solidaire pour dettes sociales et fiscales en cas de sous-traitance et sur la législation relative au bien-être au travail.

Art. 28.7 - Les entreprises de nettoyage qui font appel à la sous-traitance, s'engagent à prévoir dans les contrats qui les lient aux sous-traitants, que les preuves des déclarations DIMONA ou LIMOSA des travailleurs, peuvent être demandés à tout moment.

Art. 28.8 - En cas de litige, la partie la plus diligente soumettra le problème à la commission paritaire.

CHAPITRE XVII - Intérimaires

Art. 29. - Les entreprises de nettoyage s'engagent à appliquer strictement la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et la convention collective de travail n° 36 du Conseil National du Travail du 27 novembre 1981, portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que la convention collective de travail n° 58, conclue au sein du Conseil National du Travail du 7 juillet 1994, remplaçant la convention collective de travail n° 47 du 18 décembre 1990, relative à la procédure à respecter et à la durée du travail temporaire.

ondernemingen die geen verslag instuurden met het oog op de vaststelling van het feit dat er geen beroep werd gedaan op onderaanneming.

Algemene bepalingen

Art. 28.6 - De sociale partners vestigen de aandacht op de wetgeving betreffende de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale en fiscale schulden in geval van onderaanneming en op de wetgeving betreffende het welzijn op het werk.

Art. 28.7 – De schoonmaakbedrijven die beroep doen op onderaannemers, verplichten zich ertoe in hun kaderovereenkomst te voorzien dat de bewijzen van de DIMONA of LIMOSA aangifte van de werknemers op elk moment kunnen opgevraagd worden.

Art. 28.8 - In geval van geschil, zal de meest gereede partij het probleem voorleggen aan het paritair comité.

HOOFDSTUK XVII - Uitzendarbeid

Art. 29. - De schoonmaakondernemingen verbinden zich er toe om de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad nr 36 van 27 november 1981, houdende conservatieve maatregelen betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, strikt na te leven, evenals de collectieve arbeidsovereenkomst nr 58, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad van 7 juli 1994, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 47 van 18 december 1990, betreffende de na te leven procedure en de duur van de tijdelijke arbeid.

Les partenaires sociaux rappellent :

- Qu'un utilisateur peut faire appel aux intérimaires dans trois cas :
 1. pour pourvoir au remplacement d'un travailleur permanent ;
 2. pour répondre à un surcroît temporaire de travail ;
 3. pour assurer l'exécution d'un travail exceptionnel.
- Qu'on entend par remplacement d'un travailleur permanent :
 1. le remplacement temporaire d'un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue, sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ;
 2. le remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat a pris fin ;
 3. le remplacement temporaire d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel ;
 4. le remplacement temporaire d'un travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'une interruption de carrière, pour autant que la modification des conditions de travail n'a pas été conclue pour une durée indéterminée.
- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur permanent, le travailleur temporaire doit appartenir à la même catégorie professionnelle.
- Qu'une entreprise de travail intérimaire ne peut mettre ou maintenir des travailleurs intérimaires au travail chez un utilisateur en cas de grève ou de lock-out ou en cas de refus ou d'absence d'un accord.
- Que la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle il aurait eu droit s'il était engagé dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur.

De sociale partners brengen in herinnering:

- Dat een gebruiker op uitzendkrachten beroep kan doen in drie gevallen:
 1. om in de vervanging van een vaste werknemer te voorzien;
 2. om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk;
 3. om te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.
- Dat onder vervanging van een vaste werknemer wordt verstaan:
 1. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst, behoudens bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of bij slechte weersomstandigheden;
 2. de tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd;
 3. de tijdelijke vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn functie niet of slechts deeltijds uitoefent;
 4. de tijdelijke vervanging van een werknemer in het kader van een loopbaanonderbreking, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd voor zover de wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor een onbepaalde tijd werd gesloten
- Dat in geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer dient de tijdelijke werknemer tot dezelfde beroeps categorie te behoren.
- Dat het uitzendbureau geen uitzendkrachten bij een gebruiker mag tewerkstellen of aan het werk houden in geval van staking of lock-out of bij weigering of bij gebrek aan een akkoord.
- Dat het loon van de uitzendkracht mag niet lager zijn dan datgene waarop hij recht zou hebben gehad, indien hij onder dezelfde voorwaarden als vast werknemer door de gebruiker was in dienst

genomen.

- Que l'entreprise de travail intérimaire ne peut mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur que si ce dernier s'engage à respecter l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, qui sont applicables au lieu du travail.

Remplacement d'un travailleur permanent

- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé donné avec préavis et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.

- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et qu'une prolongation de six mois est possible ;

Que ces remplacements ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district

- Dat het uitzendbureau een uitzendkracht slechts mag ter beschikking stellen van een gebruiker indien deze laatste zich verbindt de toepassing te eerbiedigen van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, welke gelden op de plaats van het werk.

Vervanging van een vaste werknemer

- Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag met een opzeggingstermijn en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is;

Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districtshoofd van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en -reglementering op de hoogte brengen.

- Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat een verlenging met een duur van zes maanden mogelijk is;

Dat deze vervangingen maar kunnen gebeuren met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde

compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail

- Qu'en cas de remplacement temporaire d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin autrement que par congé donné avec préavis ou par congé pour motif grave et lorsque ce remplacement s'effectue par le biais du travail intérimaire, la durée du remplacement est limitée à une période de six mois prenant cours à la fin du contrat et que des prolongations d'une durée totale de six mois sont possibles.

Que ce remplacement n'est pas soumis à des conditions ou modalités déterminées, mais que la prolongation d'une durée totale maximale de six mois n'est possible qu'avec l'accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise où le travailleur doit être remplacé. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail ;

- Qu'à défaut de délégation syndicale, les remplacements et prolongations ne seront autorisés que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Surcroît temporaire de travail

- Qu'en cas de surcroît temporaire de travail, le travail temporaire par le biais du travail intérimaire est autorisé moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale du personnel de l'entreprise. Dans les trois jours ouvrables de la réception de cet accord, l'utilisateur doit en informer le l'inspecteur chef de district compétent de l'administration de la réglementation et des relations du travail.

inspecteur-districts de la réglementation et des relations du travail

- Dat bij tijdelijke vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst anders is beëindigd dan door ontslag met een opzeggingstermijn of door ontslag om dringende reden en wanneer deze vervanging gebeurt door middel van uitzendarbeid, de duur van de vervanging beperkt is tot een periode van zes maanden, die ingaat bij de beëindiging van de overeenkomst en dat verlengingen met een totale duur van maximum zes maanden mogelijk zijn.
Dat deze vervanging niet onderworpen is aan bepaalde voorwaarden of modaliteiten, maar dat de verlenging met maximum zes maanden onderworpen is aan de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van de onderneming waar de werknemer moet worden vervangen. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districts van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en –reglementering op de hoogte brengen.

- Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de vervangingen en de verlengingen maar kunnen gebeuren voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

Tijdelijke vermeerdering van werk

- Dat bij tijdelijke vermeerdering van werk, tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid toegelaten is met de voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging van het personeel van de onderneming. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van de toestemming, moet de gebruiker de bevoegde inspecteur-districts van de administratie van de arbeidsbetrekkingen en –reglementering op de hoogte brengen.

➤ Que l'utilisateur doit indiquer dans sa demande le nombre de travailleurs concernés ainsi que la période pendant laquelle le travail intérimaire sera exécuté. Que la demande peut couvrir une période de plus d'un mois civil et elle est chaque fois renouvelable.

Que l'accord de la délégation syndicale porte tant sur le nombre de travailleurs concernés que sur la période pendant laquelle le travail intérimaire sera presté.

➤ Qu'à défaut de délégation syndicale, le recours au travail temporaire par le biais du travail intérimaire pour faire face à un surcroît de travail ne sera autorisé, pour une durée maximale de six mois pouvant être prolongée d'une durée de six mois que pour autant que l'entreprise de travail intérimaire communique au Fonds social pour les intérimaires, le nom et l'adresse de l'utilisateur ainsi que le numéro de la commission paritaire dont ce dernier relève.

Art. 30. - Dans l'information trimestrielle à remettre au conseil d'entreprise / délégation syndicale, un rapport sera fait sur la présence d'intérimaires dans l'entreprise. Les résultats de ce rapport feront l'objet de discussions dans le cadre des dispositions légales sur l'intérim.

Art. 31. - Les employeurs ne peuvent recourir à du personnel intérimaire pour la même personne, pour le même poste de travail, sur un même chantier qu'en respectant la législation susmentionnée.

➤ Dat de gebruiker in zijn aanvraag het aantal betrokken werknemers moet vermelden evenals de periode gedurende dewelke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend. Dat de aanvraag een periode van meer dan één kalendermaand mag bestrijken en dat ze telkens hernieuwbaar is.

Dat de toestemming van de vakbondsafvaardiging zowel betrekking heeft op het aantal betrokken werknemers als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

➤ Dat bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging alleen een beroep op tijdelijke arbeid door middel van uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, zal kunnen worden gedaan, voor zover het uitzendbureau de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, aan het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten meedeelt.

Art. 30. - In de driemaandelijke informatie welke aan de ondernemingsraad / syndicale afvaardiging wordt verstrekt, zal verslag worden uitgebracht over de aanwezigheid van interimarissen in het bedrijf. De resultaten van dit verslag zullen besproken worden in het licht van wettelijke bepalingen betreffende interim-arbeid.

Art. 31. - De werkgevers mogen maar beroep doen op interim-arbeid voor dezelfde persoon, voor dezelfde arbeidspost, op dezelfde werf, met inachtneming van bovenstaande wetgeving.

Art. 32. - En aucun cas, des travailleurs mis en chômage ne peuvent être remplacés, dans la même fonction et dans la même zone, par des sous-traitants, ni par des intérimaires, ni par des étudiants.

Recommandation : Pour autant que les services de chômage l'autorisent, il est recommandé aux employeurs de considérer une température inférieure ou égale à 0°, comme justifiant le chômage pour intempéries du personnel, laveurs de vitres et nettoyeurs de façades.

Art. 33 – Catégories 8 – Chômage temporaire pour raisons économiques / appel urgent

Dans les entreprises où il n'y a pas de problèmes signalés, les systèmes existants sont maintenus.

Pour les entreprises où des problèmes surviennent :

Les travailleurs qui ont été mis en chômage temporaire peuvent être avertis par l'employeur, par téléphone ou par SMS, le jour précédant entre 16 heures et 19 heures, du fait que leur jour de chômage temporaire est converti en un jour de prestation. Le travailleur confirme sa présence par téléphone ou par SMS.

Le travailleur ne peut pas refuser de reprendre le travail, il peut cependant demander d'inscrire un jour de congé.

Les travailleurs qui ne sont pas joignable par téléphone (pas décrocher) ou qui ne répondent pas par SMS, sont pointés en absence injustifiée.

Des appels urgents qui arrivent après 19 heures du jour précédant le chômage sont offerts à des volontaires.

Art. 32. - In geen geval mogen in werkloosheid geplaatste werknemers in dezelfde functie en in dezelfde zone, vervangen worden door onderaannemers, noch door uitzendkrachten, noch door studenten.

Aanbeveling: In zoverre de werkloosheidsdiensten het toestaan, wordt de werkgevers aangeraden, temperaturen beneden of gelijk aan 0°, als gerechtvaardigd te beschouwen voor werkloosheid wegens weersomstandigheden, voor ruitenvassers en gevelreinigers.

Art. 33 – Categorieën 8 – Tijdelijke werkloosheid om economische redenen / dringende oproep

In de bedrijven waar geen problemen worden gemeld, blijven de bestaande systemen behouden.

Voor ondernemingen waar zich wel problemen voordoen:

De werknemers die in tijdelijke werkloosheid werden geplaatst kunnen de voorgaande dag tussen 16 uur en 19 uur door de werkgever telefonisch of per SMS verwittigd worden van het feit dat hun dag tijdelijke werkloosheid wordt omgezet in een dag prestatie. De werknemer bevestigt zijn aanwezigheid telefonisch of per SMS.

De werknemer mag niet weigeren aan de slag te gaan, hij mag evenwel verzoeken een dag verlof in te schrijven.

Werknemers die telefonisch niet bereikbaar zijn (niet opnemen) of niet antwoorden per SMS, worden als ongewettigd afwezig gepointeerd.

Dringende oproepen die binnenkomen na 19 uur van de aan de werkloosheid voorgaande dag worden toegekend aan vrijwilligers.”

CHAPITRE XIX – Mutation de chantier

HOOFDSTUK XIX – Mutatie van werf

Art. 34. – En cas de mutation d'un travailleur à un autre chantier, le nouveau chantier est désigné par l'employeur, en tenant compte

- des éventuels horaires de prestations pour l'employeur même ;
- des éventuels horaires de prestations pour un autre employeur ressortissant de la commission paritaire 121 ;
- des moyens de transport / accessibilité ;
- de fonctions compatibles avec les compétences du travailleur.

Art. 34. – In geval een werknemer wordt gemuteerd naar een andere werf, wordt de nieuwe werf aangeduid door de werkgever, rekening houdend met

- de eventuele prestatie uren voor de werkgever zelf;
- de eventuele prestatie uren voor een andere werkgever behorend tot het paritair comité 121;
- de vervoersmogelijkheden / bereikbaarheid;
- de functies die compatibel zijn met de vaardigheden van de werknemer

CHAPITRE XX - Dispositions finales

HOOFDSTUK XX – Eindbepalingen

Art. 35. - Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, qui ne peut commencer qu'à partir du 1^{er} avril 2027. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour le nettoyage.
Elle remplace celle du 5 février 2026, concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, enregistrée le 24 avril 2026 sous le numéro 199483/CO/121, ainsi que celle qui la modifie : la CCT du 27 mai 2026 (200263/CO/121).

Art. 35. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en is aangegaan voor onbepaalde duur. Zij wordt eventueel opgezegd door een der partijen, mits inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden, die niet eerder mag ingaan dan op 1 april 2027. Opzegging geschiedt bij een ter post aangetekende brief gericht aan de Voorzitter van het Paritair comité voor de schoonmaak.
Zij vervangt deze van 5 februari 2026, betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie, geregistreerd op 24 april 2026 onder het nummer 199483/CO/121, alsook deze die haar wijzigt: CAO 27 mei 2026 (200263/CO/121).

Nom de l'entreprise

Adresse

N° BCE

Données du trimestre/20..

Nom et adresse Lot/Chantier	Durée du contrat commercial	% travailleurs CP 327	Nombre travailleurs CP 327	% travailleurs Articles 60/61	Nombre travailleurs Articles 60/61
	/...../20..... au/...../20.....				
	/...../20..... au/...../20.....				
	/...../20..... au/...../20.....				

Date :
Signature
Nom du signataire

A envoyer au FSEND
Avenue des Nerviens 117 bte 48 bis
1040 Bruxelles

Trimestrieel verslag betreffende het gebruik van sociale economie

Naam van de onderneming

Adres

Nr KBC

Gegevens van trimester/20..

Naam en adres Lot/Werf	Looptijd commercieel dontract	% werknemers PC 327	Aantal werknemers PC 327	% werknemers Artikel 60/61	Aantal werknemers Artikel 60/61
	/ .. / 20 .. tot .. / .. / 20 ..				
	/ .. / 20 .. tot .. / .. / 20 ..				
	/ .. / 20 .. tot .. / .. / 20 ..				

Datum
Hantekening
Naam van de ondertekenaar

Te verzenden aan SFSOO
Nerviërslaan 117 bus 48 bis
1040 Brussel

Raisons de justification

Adresse

N° ONSS

/

N° BCE

.

Nom et adresse
du sous-traitant

N° ONSS
+ préfixe

Nom et adresse
du chantier

Justification	A/B/C/D
1. The first row of the table is the header row, which contains the names of the four categories: A, B, C, and D.	
2. The second row of the table is the first data row, which contains the values 1, 2, 3, and 4 for categories A, B, C, and D respectively.	
3. The third row of the table is the second data row, which contains the values 2, 3, 4, and 5 for categories A, B, C, and D respectively.	
4. The fourth row of the table is the third data row, which contains the values 3, 4, 5, and 6 for categories A, B, C, and D respectively.	
5. The fifth row of the table is the fourth data row, which contains the values 4, 5, 6, and 7 for categories A, B, C, and D respectively.	
6. The sixth row of the table is the fifth data row, which contains the values 5, 6, 7, and 8 for categories A, B, C, and D respectively.	
7. The seventh row of the table is the sixth data row, which contains the values 6, 7, 8, and 9 for categories A, B, C, and D respectively.	
8. The eighth row of the table is the seventh data row, which contains the values 7, 8, 9, and 10 for categories A, B, C, and D respectively.	
9. The ninth row of the table is the eighth data row, which contains the values 8, 9, 10, and 11 for categories A, B, C, and D respectively.	
10. The tenth row of the table is the ninth data row, which contains the values 9, 10, 11, and 12 for categories A, B, C, and D respectively.	
11. The eleventh row of the table is the tenth data row, which contains the values 10, 11, 12, and 13 for categories A, B, C, and D respectively.	
12. The twelfth row of the table is the eleventh data row, which contains the values 11, 12, 13, and 14 for categories A, B, C, and D respectively.	
13. The thirteenth row of the table is the twelfth data row, which contains the values 12, 13, 14, and 15 for categories A, B, C, and D respectively.	
14. The fourteenth row of the table is the thirteenth data row, which contains the values 13, 14, 15, and 16 for categories A, B, C, and D respectively.	
15. The fifteenth row of the table is the fourteenth data row, which contains the values 14, 15, 16, and 17 for categories A, B, C, and D respectively.	
16. The sixteenth row of the table is the fifteenth data row, which contains the values 15, 16, 17, and 18 for categories A, B, C, and D respectively.	
17. The seventeenth row of the table is the sixteenth data row, which contains the values 16, 17, 18, and 19 for categories A, B, C, and D respectively.	
18. The eighteenth row of the table is the seventeenth data row, which contains the values 17, 18, 19, and 20 for categories A, B, C, and D respectively.	
19. The nineteenth row of the table is the eighteenth data row, which contains the values 18, 19, 20, and 21 for categories A, B, C, and D respectively.	
20. The twentieth row of the table is the nineteenth data row, which contains the values 19, 20, 21, and 22 for categories A, B, C, and D respectively.	
21. The twenty-first row of the table is the twentieth data row, which contains the values 20, 21, 22, and 23 for categories A, B, C, and D respectively.	
22. The twenty-second row of the table is the twenty-first data row, which contains the values 21, 22, 23, and 24 for categories A, B, C, and D respectively.	
23. The twenty-third row of the table is the twenty-second data row, which contains the values 22, 23, 24, and 25 for categories A, B, C, and D respectively.	
24. The twenty-fourth row of the table is the twenty-third data row, which contains the values 23, 24, 25, and 26 for categories A, B, C, and D respectively.	
25. The twenty-fifth row of the table is the twenty-fourth data row, which contains the values 24, 25, 26, and 27 for categories A, B, C, and D respectively.	
26. The twenty-sixth row of the table is the twenty-fifth data row, which contains the values 25, 26, 27, and 28 for categories A, B, C, and D respectively.	
27. The twenty-seventh row of the table is the twenty-sixth data row, which contains the values 26, 27, 28, and 29 for categories A, B, C, and D respectively.	
28. The twenty-eighth row of the table is the twenty-seventh data row, which contains the values 27, 28, 29, and 30 for categories A, B, C, and D respectively.	
29. The twenty-ninth row of the table is the twenty-eighth data row, which contains the values 28, 29, 30, and 31 for categories A, B, C, and D respectively.	
30. The thirtieth row of the table is the twenty-ninth data row, which contains the values 29, 30, 31, and 32 for categories A, B, C, and D respectively.	
31. The thirty-first row of the table is the thirtieth data row, which contains the values 30, 31, 32, and 33 for categories A, B, C, and D respectively.	
32. The thirty-second row of the table is the thirty-first data row, which contains the values 31, 32, 33, and 34 for categories A, B, C, and D respectively.	
33. The thirty-third row of the table is the thirty-second data row, which contains the values 32, 33, 34, and 35 for categories A, B, C, and D respectively.	
34. The thirty-fourth row of the table is the thirty-third data row, which contains the values 33, 34, 35, and 36 for categories A, B, C, and D respectively.	
35. The thirty-fifth row of the table is the thirty-fourth data row, which contains the values 34, 35, 36, and 37 for categories A, B, C, and D respectively.	
36. The thirty-sixth row of the table is the thirty-fifth data row, which contains the values 35, 36, 37, and 38 for categories A, B, C, and D respectively.	
37. The thirty-seventh row of the table is the thirty-sixth data row, which contains the values 36, 37, 38, and 39 for categories A, B, C, and D respectively.	
38. The thirty-eighth row of the table is the thirty-seventh data row, which contains the values 37, 38, 39, and 40 for categories A, B, C, and D respectively.	
39. The thirty-ninth row of the table is the thirty-eighth data row, which contains the values 38, 39, 40, and 41 for categories A, B, C, and D respectively.	
40. The fortieth row of the table is the thirty-ninth data row, which contains the values 39, 40, 41, and 42 for categories A, B, C, and D respectively.	
41. The forty-first row of the table is the fortieth data row, which contains the values 40, 41, 42, and 43 for categories A, B, C, and D respectively.	
42. The forty-second row of the table is the forty-first data row, which contains the values 41, 42, 43, and 44 for categories A, B, C, and D respectively.	
43. The forty-third row of the table is the forty-second data row, which contains the values 42, 43, 44, and 45 for categories A, B, C, and D respectively.	
44. The forty-fourth row of the table is the forty-third data row, which contains the values 43, 44, 45, and 46 for categories A, B, C, and D respectively.	
45. The forty-fifth row of the table is the forty-fourth data row, which contains the values 44, 45, 46, and 47 for categories A, B, C, and D respectively.	
46. The forty-sixth row of the table is the forty-fifth data row, which contains the values 45, 46, 47, and 48 for categories A, B, C, and D respectively.	
47. The forty-seventh row of the table is the forty-sixth data row, which contains the values 46, 47, 48, and 49 for categories A, B, C, and D respectively.	
48. The forty-eighth row of the table is the forty-seventh data row, which contains the values 47, 48, 49, and 50 for categories A, B, C, and D respectively.	
49. The forty-ninth row of the table is the forty-eighth data row, which contains the values 48, 49, 50, and 51 for categories A, B, C, and D respectively.	
50. The fiftieth row of the table is the forty-ninth data row, which contains the values 49, 50, 51, and 52 for categories A, B, C, and D respectively.	
51. The fifty-first row of the table is the fiftieth data row, which contains the values 50, 51, 52, and 53 for categories A, B, C, and D respectively.	
52. The fifty-second row of the table is the fifty-first data row, which contains the values 51, 52, 53, and 54 for categories A, B, C, and D respectively.	
53. The fifty-third row of the table is the fifty-second data row, which contains the values 52, 53, 54, and 55 for categories A, B, C, and D respectively.	
54. The fifty-fourth row of the table is the fifty-third data row, which contains the values 53, 54, 55, and 56 for categories A, B, C, and D respectively.	
55. The fifty-fifth row of the table is the fifty-fourth data row, which contains the values 54, 55, 56, and 57 for categories A, B, C, and D respectively.	
56. The fifty-sixth row of the table is the fifty-fifth data row, which contains the values 55, 56, 57, and 58 for categories A, B, C, and D respectively.	
57. The fifty-seventh row of the table is the fifty-sixth data row, which contains the values 56, 57, 58, and 59 for categories A, B, C, and D respectively.	
58. The fifty-eighth row of the table is the fifty-seventh data row, which contains the values 57, 58, 59, and 60 for categories A, B, C, and D respectively.	
59. The fifty-ninth row of the table is the fifty-eighth data row, which contains the values 58, 59, 60, and 61 for categories A, B, C, and D respectively.	
60. The sixtieth row of the table is the fifty-ninth data row, which contains the values 59, 60, 61, and 62 for categories A, B, C, and D respectively.	
61. The sixty-first row of the table is the sixtieth data row, which contains the values 60, 61, 62, and 63 for categories A, B, C, and D respectively.	
62. The sixty-second row of the table is the sixty-first data row, which contains the values 61, 62, 63, and 64 for categories A, B, C, and	

Nature des travaux	1/2/3/4/.../11
--------------------	----------------

[illegible]

Verslag betreffende het beroep op onderaanneming voor de maand:

[illegible]

Rechtvaardigingsgrond	Aard van de in onderaanneming uitgevoerde werkzaamheden
A Problemen die zich voordoen bij de invulling van bepaalde functies.	1 Ruitenwas
B Indien aan de invulling van de behoefte niet voldaan kan worden met eigen personeel.	2 Tapijtreiniging
C Tijdelijke onvoldoende interne capaciteit.	3 Hoogtewerker
D Niet of onvoldoende nodige specialisatie aanwezig in de onderneming.	4 Schoonmaak die herstellingsarbeid omvat
	5 Gieten en verzorgen van planten
	6 Ophalen van afval
	7 Vernieuwing van parket
	8 Kristallisatie
	9 Verwijderen graffiti
	10 Schoonmaak van computers
	11 Andere: ... (te specificeren)

Gegevens betreffende de onderaannemers

[illegible]