

Protocole de convention collective du 21 octobre 2021 en application de l'arrêté royal du 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de la proposition de conciliation du Gouvernement du 6 mai 2021 d'octroyer en 2021, au-delà de la marge maximale d'évolution du coût salariale, une prime de 500 euros maximum.

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

Chapitre I^{er} - Pouvoir d'achat

Art. 2. - Les partenaires sociaux constatent que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial fixée à 0,4 % pour période 2021 - 2022, a été respectée.

1. Au 1^{er} janvier 2022, après indexation, les salaires bruts réels seront augmentés de 0,4%.
2. Afin de compenser l'effet retard de l'application des 0,4% (du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021), le pourcentage de la prime de fin d'année
 - 2021 sur les salaires du 1^{er} et 2^{ème} trimestre 2021 sera porté 9,436 ;
 - 2022 sur les salaires du 3^{ème} et 4^{ème} trimestre 2021 sera porté 9,436.
3. Les partenaires sociaux constatent que, d'une part, les résultats des plus de 2000 entreprises de nettoyage pendant la crise présentent une image très diversifiée et, d'autre part, le secteur du nettoyage est un fournisseur de services nécessaire dans la lutte contre la propagation du virus Corona.

Une prime Corona de 500 euros maximum pour des prestations temps plein sera donc attribuée via le Fonds social pour le nettoyage, au prorata

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 21 oktober 2021 in uitvoering van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en in uitvoering van het bemiddelingsvoorstel van de Regering van 6 mei 2021 om in 2021 boven op de marge van de loonkostontwikkeling, een coronapremie toe te kennen van maximaal 500 euro.

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

Hoofdstuk I - Koopkracht

Art. 2. – De sociale partners stellen vast dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op 0,4 % voor de periode 2021 – 2022, werd nageleefd.

1. Per 1 januari 2022, na indexatie, verhogen de reële brutolonen, met 0,4%.
2. Ter compensatie van de vertraagde toepassing van de 0,4% (van 1 januari 2021 tot 31 december 2022), zal het percentage van de eindejaarspremie
 - 2021 op de lonen van het 1^{ste} en 2^{de} trimester 2021 op 9,436 worden gebracht;
 - 2022 op de lonen van het 3^{de} en 4^{de} trimester 2021 op 9,436 worden gebracht.
3. De sociale partners stellen vast dat, enerzijds, de resultaten tijdens de crisis van de meer dan 2000 schoonmaakondernemingen een heel divers beeld vertonen en, anderzijds, de sector schoonmaak een noodzakelijke dienstverlener is in de strijd tegen de verspreiding van het Corona virus.

Via het Sociaal Fonds voor de schoonmaak zal dan ook een Coronapremie van maximum 500 euro voor een voltijdse prestatie worden toegekend, pro

des prestations (code 1 DMFA) durant la période du 1er avril 2020 au 30 mars 2021.

Financement

En vue de financer les mesures ci-dessus à charge du Fonds social pour le nettoyage et afin d'absorber les coûts supplémentaires de ce fonds en raison de la crise corona, les contributions de l'employeur au fonds seront augmentées de 0,5% pour un période de 4 ans.

Chapitre II – Autres mesures

Art. 3. – Fin de carrière / Travail faisable

RCC – conclusion de CCT

Prolongations RCC

1. 62 ans et 40 ans de carrière pour les hommes, pour les femmes 38 ans de carrière en 2022 et 39 ans de carrière en 2023
01/01/2022 – 31/12/2024
2. 60 ans et 33 ans de passé professionnelle et minimum 20 ans travail de nuit
01/07/2021 – 30/06/2023
3. 60 ans et 35 ans métier lourd
01/07/2021 – 30/06/2023
4. 58 ans et 35 ans de passé professionnelle – raisons médicales
5. 60 ans et 40 ans de passé professionnelle
01/07/2021 – 30/06/2023
6. Le secteur adhère aux CCT relatives aux conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (CCT 153 et 155 du CNT)

Fin de carrière - Crédit temps

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

rata van de prestaties (code 1 DMFA) gedurende de periode lopende vanaf 1 april 2020 tot en met 30 maart 2021.

Financiering

Met het oog op de financiering van bovenstaande maatregelen ten laste van het Sociaal fonds voor de schoonmaak en teneinde de meerkosten voor dit fonds ten gevolge van de coronacrisis op te vangen, zullen de werkgeversbijdragen aan het fonds met 0,5% verhoogd worden gedurende een termijn van 4 jaren.

Hoofdstuk II – Andere maatregelen

Art. 3. – Einde loopbaan / Werkbaar werk

SWT – sluiten van CAO's

Verlengingen SWT

1. 62 jaar en 40 jaar loopbaan voor de mannen, voor de vrouwen 38 jaar loopbaan in 2022 en 39 jaar loopbaan in 2023
01/01/2022 – 31/12/2024
2. 60 jaar en 33 jaar beroepsloopbaan en minimum 20 jaar nachtarbeid
01/07/2021 – 30/06/2023
3. 60 jaar en 35 jaar zwaar werk
01/07/2021 – 30/06/2023
4. 58 jaar en 35 jaar beroepsloopbaan – medische redenen
5. 60 jaar en 40 jaar beroepsloopbaan
01/07/2021 – 30/06/2023
6. De sector treedt toe tot de CAO's betreffende de voorwaarden voor toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid (CAO 153 en 155 van de NAR)

Landingsbanen - Tijdskrediet

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

Supplément spécial aux indemnités des chômeurs âgées

Prolongation de la CCT

CCT 104

Compte tenu des discussions en cours au niveau intersectoriel, les partenaires sociaux s'engagent à développer un processus de transition pour les travailleurs qui, à partir d'un certain âge et avec une ancienneté dans le secteur à déterminer, conviennent avec leur employeur de mettre fin de commun accord à leur contrat de travail pour se réorienter vers un autre emploi (interne ou externe au secteur). En plus de l'encadrement de la formation, ce projet comprend également l'indemnisation de l'éventuelle perte du revenu net (à nombre d'heures de travail égal) pendant une durée maximale de 1 an via le fonds social pour le nettoyage.

Art. 4. – Harmonisation

Les partenaires sociaux s'engagent à se pencher sur l'exploration de possibilités de l'harmonisation des statuts CT 121 et CP 200.

Chapitre III – Dispositions générales

Groupes de travail

1. En raison des caractéristiques propre au nettoyage industriel (cat 8), les partenaires sociaux confirment le maintien de ce groupe de travail spécifique.
A résoudre dans la CCT de la classification, le nettoyage des rues et esplanades publiques.
2. Déplacements : Finaliser la CCT coordonnée dans laquelle toutes les dispositions relatives aux déplacements sont rassemblées.
3. Collecte de déchets : Finaliser les travaux d'amélioration des textes de CCT.

Chapitre IV – Dispositions finales

Art. 5. – Les parties signataires s'engagent à ne pas poser de revendications supplémentaires durant toute la durée d'application du présent protocole.

Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen

Verlenging van de CAO

CAO 104

Rekening houdend met de aan de gang zijnde discussies op intersectoraal niveau, verbinden de sociale partners zich tot het uitwerken van een transitietraject voor werknemers die vanaf een bepaalde leeftijd en met nog te bepalen anciënniteit in de sector, in onderling akkoord met hun werkgever een einde wensen te stellen aan hun arbeidsovereenkomst om zich te heroriënteren naar een andere job (binnen of buiten de sector). Dit project omvat naast de opleidingsbegeleiding eveneens de compensatie van het eventuele netto inkomensverlies (bij gelijk aantal arbeidsuren) gedurende een periode van maximum 1 jaar via het sociaal fonds voor de schoonmaak.

Art.4. – Harmonisatie

De sociale partners verbinden zich ertoe de mogelijkheden te onderzoeken om de statuten CT 121 en CP 200 te harmoniseren.

Hoofdstuk III – Algemene bepalingen

Wergroepen

1. Omwille van de karakteristieke eigen aan de industriële reiniging (cat 8), bevestigen de sociale partners het behoud van deze specifieke werkgroep.
Op te lossen in de CAO classificatie, schoonmaak van straten en openbare pleinen.
2. Verplaatsingen: De gecoördineerde CCT waarin alle bepalingen rond verplaatsingen zijn opgenomen afwerken.
3. Ophaling van afval: werkzaamheden tot verbetering van de CAO teksten voltooiën.

Hoofdstuk IV – Slotbepalingen

Art. 5. – De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe geen bijkomende eisen te stellen gedurende de ganse toepassingsduur van dit protocol.

Le litige éventuel quant à l'interprétation du texte de ce protocole sera débattu en conciliation sociale au sein de la commission paritaire.

Art. 8. – Les dispositions normatives de ce protocole feront l'objet de conventions collectives à conclure.

Art. 9. – Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Eventueel geschil omtrent de interpretatie van de tekst van dit protocol zal besproken worden in sociale verzoening in de schoot van het paritair comité.

Art. 8. – De normatieve bepalingen van dit protocol zullen het voorwerp uitmaken van af te sluiten collectieve arbeidsovereenkomsten.

Art. 9. – Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2021 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2022.