

CGSLB

nettoyage



D/1831/2012/3/1750

E.R. : Jan Vercaut, Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles

Avant-propos

Chère membre, cher membre,

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour les ouvriers occupés dans le secteur du nettoyage et des entreprises de désinfection, mis à jour jusqu'à l'accord de programmation sociale 2011-2012, conclu en juin 2011.

Bien que la CGSLB ne participe pas aux tables de négociations (sectorielles), nous voulons toutefois pouvoir intervenir dans l'élaboration de certaines conditions de travail et de rémunérations, étant donné que nous sommes actifs dans les principales entreprises de nettoyage du pays et reconnu comme un partenaire social à part entière.

Nous avons déjà demandé à plusieurs reprises un mandat dans la commission paritaire et dans le Fonds social. Grâce à votre investissement et votre soutien, nous sommes certains que nous y arriverons !

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à contacter nos secrétaires permanents ou nos secrétariats CGSLB. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir les informations les plus récentes. En outre, si vous désirez accomplir un travail syndical au sein de la CGSLB, vous pouvez contacter le secrétaire permanent de votre secrétariat CGSLB, et ce sans engagement (voir la liste des secrétariats à la fin de la brochure).

Bart De Crock
Responsable Sectoriel National

Jan Vercamst
Président National

Les conditions de travail et de rémunération sont toujours sujettes à des modifications. Afin de vous tenir informé de la situation la plus actuelle possible à des intervalles réguliers, nous envoyons régulièrement des flashes info sur des sujets bien définis aux membres avec une adresse e-mail.

Nous aimerions pouvoir disposer dès que possible des adresses e-mail (mises à jour) du plus de membres possible !

Sommaire

Avant-propos	3
Éléments principaux de l'accord sectoriel, du 1er juillet 2011 au 30 juin 2013	9
1. Conditions de travail et de rémunérations	11
1.1 Salaires horaires minimums	11
1.2 Salaires à la pièce	12
1.3 Rattachement des salaires à l'indice santé (CCT 15/06/01).....	12
1.4 Primes et interventions en vigueur au 1er janvier 2012 (soumises à l'indexation).....	12
1.5 Travail intérimaire	19
2. Durée du travail – heures supplémentaires et organisation du travail	21
2.1 Durée du travail	21
2.2 Calcul des heures supplémentaires	21
2.3 Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires	22
2.4 Cas particulier : les complexes touristiques	23
2.5 Charge de travail	23
2.6 Organisation des chantiers successifs.....	23
2.7 Repos dominical	24
2.8 Flexibilité	25
2.9 Affichage des horaires variables	25
2.10 Marge de variabilité	25
2.11 Chômage temporaire	25
3. Suspension du contrat de travail	27
3.1 Vacances annuelles	27
3.2 Congés supplémentaires	28
3.3 Congé d'ancienneté.....	28
3.4 Jour férié coïncidant avec un jour habituel d'inactivité	28

3.5	Petit chômage	29
3.6	Interruption de carrière: Congés thématiques	32
3.7	Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental.....	32
3.9	Congé pour raisons impérieuses	34
3.10	Jour de carence	35
3.11	Crédit-temps	35
4.	Délais de préavis	39
5.	Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et horaires de nuit.....	41
5.1	Modalités d'application	41
5.2	Niveau de la négociation	42
6.	Frais de transport (modifications en vigueur à partir du 01.07.2012)	43
6.1	Transports en communs publics par chemin de fer	43
6.2	Transports en communs publics autre que le chemin de fer	43
6.3	Transport en commun public combiné	43
6.4	Déplacement par ses propres moyens.....	44
6.5	Déplacement par vélo	45
6.6	Déplacements domicile-lieu de travail en cas de plusieurs chantiers	45
7.	Reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien.....	47
8.	Statut des délégations syndicales (CCT 19.06.03)	52
8.1	Composition	52
8.2	Conditions	53
8.3	Compétence et exercice du mandat.....	54
8.4	Fonctionnement de la délégation syndicale	56
8.5	Règlement d'un différend	56

9. Institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixation des statuts.....	57
9.1 La prime de fin d'année	58
9.2 Indemnités complémentaires de chômage	58
9.3 Indemnités complémentaires d'accident de travail	59
9.4 Indemnités complémentaires de maladie de longue durée	60
9.5 Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif des femmes enceintes	60
9.6 Indemnité spéciale pour les ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques	61
9.7 Supplément spécial pour les chômeurs plus âgés sur leurs allocations de chômage.....	62
9.8 Prime syndicale	62
9.9 Plan pension complémentaire.....	63
10. Prépensions.....	65
10.1 Prépension sectorielle à 58 ans (CCT 01/01/11 → 31/12/12).....	66
10.2 Prépension sectorielle à 56 ans avec un passé professionnel de + de 40 ans (CCT 01/01/11 → 31/12/12)	67
10.3 Prépension sectorielle à partir de 56 ans avec un passé professionnel de + de 33 ans, dont 20 ans de travail de nuit (CCT 01/01/11 → 31/12/12)	68
10.4 Prépension sectorielle à 56 ans, 33 ans de passé professionnel et incapacité médicale (CCT 01.07.09 → 30.06.11) ...	69
11. Accueil et adaptation des travailleurs	71
11.1 Centre de formation du nettoyage	71
11.2 Formation syndicale.....	72
12. Divers.....	73
12.1 Sécurité	73
12.2 Non-discrimination	73
12.3 Bien-être	73

12.4 Sous-traitance	74
13. Index.....	75
Adresses secrétariats CGSLB	78
Notes.....	80

Éléments principaux de l'accord sectoriel, du 1er juillet 2011 au 30 juin 2013

- Augmentation de l'indemnité RGPT à partir du **1er janvier 2012**, qui passe de 0,55 à 0,80 euros.
- Depuis le **1er juillet 2011** :
 - Augmentation du remboursement des frais de transport, de 85% à 90% ;
 - Augmentation de l'indemnité pour les temps minimums de déplacements entre chantiers : de 1,5 € à 1,5295 € ;
 - Augmentation de l'indemnité pour les vêtements de travail : 1,715 € par semaine.
- **Nettoyage industriel : (cat. 8)**
 - Prime de permanence : clarification de la période ; du vendredi 18h au lundi 6h ;
 - Prime de départ : obligation de payer **à chaque fois** au minimum une prestation de 2 heures ;
 - Instauration d'un groupe de travail concernant la délimitation de la catégorie 8 et la problématique des temps de déplacements.
- **Contrôle plus strict de la reprise de chantiers et sanction** : le Fonds Social du secteur va intensifier ses contrôles. Lorsque les entreprises ne respectent pas la procédure, elles devront s'acquitter d'une amende à verser au Fonds.
- **Sous-traitance** : la lutte contre la sous-traitance sera la priorité absolue de ces prochaines années. Un groupe de travail se chargera de mettre au point un meilleur mécanisme de contrôle et ce, en collaboration avec le gouvernement.

- **Autres groupes de travail :**
 - Collecte des déchets : définir les tonnages pour la collecte des déchets ;
 - Groupe de travail qui se penchera sur l'amélioration des modalités de paiement des indemnités du Fonds Social ;
 - Classification des fonctions : adaptation, si nécessaire, de la classification et clarification des CCT en cas d'interprétations différentes ;
 - Problématique des « petits » contrats de moins de 3 heures par jour ou 18 heures par semaine.

- Lancement d'une campagne de sensibilisation visant à convaincre les sociétés de nettoyage et leurs clients d'encourager le travail du nettoyage en journée pour que les travailleurs de ce secteur soient davantage occupés pendant les heures de travail « normales ».

1. Conditions de travail et de rémunérations

1.1 Salaires horaires minimums

Etant donné que l'on ne peut pas reprendre dans cette brochure la classification de fonction complète et les barèmes salariaux, vous trouverez ci-dessous deux barèmes salariaux pour les principales catégories, en vigueur à la date de publication de cette brochure. Les salaires des autres catégories intermédiaires se situent donc entre ces deux extrêmes.

De plus, les salaires sont liés à l'indice (voir point 1.3) et ils seront modifiés au cours des deux prochaines années. Pour plus d'informations et la dernière information actualisée en matière de salaire et de classification de fonction, nous vous invitons à contacter la zone locale à laquelle vous êtes affilié.

Au 1er janvier 2012, le salaire horaire minimum national se situait entre :

- 11,9220 € dans un régime de 37 heures par semaine pour la catégorie 1.A et
- 16,5115 € dans un régime de 37 heures par semaine pour la catégorie 10.F

Evidemment, au sein de l'entreprise, des salaires horaires plus favorables peuvent être d'application. Le salaire des ouvriers doit en principe, être payé à une date fixe, au moins deux fois par mois avec un intervalle de 16 jours maximum.

Notons que pour les travailleurs de la catégorie 5, le personnel de métier est placé sous le régime adopté par les commissions paritaires compétentes pour les branches d'activité dont relève leur entreprise, avec au minimum le salaire de la catégorie 1.A.

Pour la catégorie 9, le salaire minimum est régi par convention d'entreprise.

1.2 Salaires à la pièce

En ce qui concerne le salaire à la pièce, il est convenu que les employeurs s'engagent à procurer aux travailleurs un volume de travail hebdomadaire suffisant pour assurer au moins le salaire hebdomadaire minimum conventionnel et/ou individuel.

1.3 Rattachement des salaires à l'indice santé (CCT 15/06/01)

Les salaires minimums ainsi que les salaires effectivement payés (par salaire effectivement payé, on entend les salaires à la pièce et les salaires payés forfaitairement), sont rattachés à l'indice santé moyen de quatre mois, établi mensuellement par le Ministère des Affaires Economiques et publié au Moniteur Belge. Pour des raisons de transparence concernant l'amélioration des dispositions d'adaptation salariale, depuis le 1er janvier 2002, un système d'indexation fixe a été introduit. Les salaires et les primes liées à l'indice santé seront indexés chaque premier janvier et chaque premier juillet.

1.4 Primes et interventions en vigueur au 1er janvier 2012 (soumises à l'indexation)

1.4.1 Primes

Travail effectué entre 22h et 6h00 :

Prime de 2,2185 EUR/h. Tout travail de nuit entre 22 heures et 6 heures et comportant au moins 6 heures, qui est précédé ou suivi par un travail de deux heures, donnera lieu au paiement de la prime !

Travail effectué un dimanche ou un jour férié :

Prime correspondant à 100% du salaire pour un travail similaire effectué en semaine.

Travail effectué le samedi :

Prime de 25% du salaire normal (hors exceptions : voir durée de travail).

Travail en équipes successives et alternatives :

Supplément de salaire de 0,7695 EUR/h.

Exception : Pour la catégorie 8, ce supplément est intégré dans le salaire horaire.

Prime « d'insalubrité » :

0,4645 EUR /h (non cumulable avec la prime pour port de masque)

Prime pour port de masque :

Le port d'un masque intégral et/ou demi-masque à air comprimé ou à cartouches-filtres, donne droit à une prime de 1,4250 EUR/h liée à l'indice santé.

Prime nucléaire :

Prime de 0,7490 EUR/h pour les ouvriers travaillant en zones « chaudes » ou « contrôlées » en milieu nucléaire.

Repas :

Après 10 heures de travail durant une journée, avec exclusion du temps de repas, une indemnité forfaitaire de maximum 12,2595 € sera octroyée (contre remise d'un ticket de caisse prouvant la dépense).

1.4.2 Interventions

Indemnité RGPT forfaitaire :

Depuis le 1er juillet 2009, une indemnité RGPT nette de 0,55 € par jour presté est octroyée aux travailleurs. A partir du 1er janvier 2012, cette indemnité s'élèvera à **0,80 €**, et la limite annuelle de 125 € ne sera plus en vigueur.

L'indemnité RGPT est octroyée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel, en dehors du siège de l'entreprise de nettoyage mentionné dans le règlement de travail, frais qui sont toutefois propres à l'entreprise. L'indemnité RGPT doit être mentionnée sur la fiche 281.10 des travailleurs sous la rubrique « frais propres à l'entreprise » et est non soumise aux cotisations ONSS. Toutefois, l'indemnité ne s'applique pas aux ouvriers du nettoyage industriel (catégorie 8) qui ont droit à une indemnité journalière et aux personnes qui travaillent au siège de l'entreprise (par ex : le personnel des incinérateurs).

A la place, ils se verront octroyer au même titre que les ouvriers de la cat.8 (sans indemnité journalière) un avantage équivalent, à négocier au sein des entreprises. Il peut s'agir de chèques-repas, d'éco-chèques ou encore d'un autre avantage équivalent. Et si aucun accord n'est trouvé au sein de l'entreprise, les 0,80€ seront automatiquement octroyés sous forme d'éco-chèques à partir du 1er janvier 2012.

L'indemnité de mobilité :

L'indemnité de mobilité est due proportionnellement au nombre de kilomètres qui sépare le siège de l'entreprise, ou le point de rendez-vous, du chantier. Elle s'élève à 0,0372 € par kilomètre. Depuis le 1er janvier 2010, elle s'élève à 0,0658 € par kilomètre pour un trajet aller-retour ou 0,1316 € par kilomètre calculé sur un trajet simple. Bien entendu, les situations plus favorables au sein des entreprises peuvent exister.

L'ouvrier qui conduit du personnel sur le chantier en dehors des heures de travail, avec un véhicule mis à sa disposition par l'employeur, a droit à une indemnité de mobilité adaptée (étant donné que les kilomètres à parcourir et les frais liés sont à charge de l'employeur, à titre de compensation forfaitaire.) Elle s'élève à 0,1316 € du kilomètre pour un trajet aller et 0,1316 € pour le trajet retour. En fonction de l'utilisation, ou selon un accord,

les conditions plus favorables existants dans les entreprises, prévalent et peuvent être modifiées au moyen d'une convention collective de travail conclue dans l'entreprise et signée par les secrétaires syndicaux régionaux.

L'indemnisation du temps de déplacement d'un chantier à un autre :

Cette indemnité est due lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs distants de plus de 1 kilomètre pour autant qu'il ne s'écoule pas plus de trois heures entre la fin du chantier précédent et le début du chantier suivant. L'indemnisation est de 0,0770 €/Km, avec un minimum de 1,5475 € par déplacement d'un chantier à un autre (**à l'exception** des laveurs de vitres, des travailleurs volants, des travaux de nettoyage organisés en tournées, l'enlèvement de déchets et le nettoyage industriel tel que décrit dans la catégorie 8).

Remboursement des frais pour les déplacements entre les différents chantiers: Remboursement 100% peu importe le moyen de transport : c.-à-d en cas de déplacement en transport en commun, dès que le déplacement est effectué avec un véhicule privé, le tarif des déplacements de service des fonctionnaires est d'application (0,3352 € du 01/07/11 → 30/06/12).

Note: Point 6.6 concernant l'indemnité de déplacement **domicile-lieu de travail** en cas de plusieurs chantiers par jour; donc à chaque fois que le déplacement entre le domicile et le chantier est effectué.

L'indemnité de logement et de nourriture :

L'employeur doit assurer logement et nourriture à tout travailleur déplacé de façon telle qu'il doit loger en dehors de son domicile. L'employeur peut aussi indemniser forfaitairement le travailleur à raison de 39,4425 €/j, soit 13,8060 € pour le logement et 25,6365 € pour la nourriture. Ces indemnités sont liées à l'indice santé.

L'obtention du permis de conduire :

Les frais relatifs à l'obtention du permis de conduire seront à charge de l'employeur lorsqu'il veut que l'ouvrier obtienne son permis de conduire. Par contre, s'il s'agit du propre choix du travailleur, les frais seront à sa charge.

Les vêtements de travail :

Les vêtements de travail doivent être fournis gratuitement par l'employeur en application de l'A.R du 02/07/04 (modifié par l'A.R du 19/12/06). L'employeur doit en outre en assurer le nettoyage et le bon entretien. Cet entretien doit avoir lieu toutes les deux semaines pour les tabliers – et toutes les semaines pour les overalls, etc.



Ces vêtements restent la propriété de l'employeur. Les travailleurs doivent porter obligatoirement ces vêtements de travail durant leur activité normale. En cas de litige, il est établi que lorsque les vêtements de travail ne sont pas livrés et/ou entretenus, l'employeur doit payer 1,7350 €/semaine avec un maximum de 6,94 €/mois (indice 01/12). Seuls les travailleurs de la catégorie 1 A peuvent éventuellement entretenir eux-mêmes leurs vêtements, l'employeur doit également leur payer cette indemnité.

Remboursement des frais de parking :

Depuis le 1er juillet 2009, le paiement des frais de stationnement liés au travail et en cas de besoin, a lieu pour :

- Les ouvriers qui possèdent un véhicule de société ;
- Les ouvriers qui se déplacent avec leur véhicule personnel à la demande de l'employeur.

Les frais de stationnement seront remboursés chaque mois sur remise des tickets de parking qui justifient la dépense et qui ont été rendus pour le 15ème jour du mois précédent. Cette mesure a été conclue pour une période de deux ans et sera ensuite réexaminée.

Prime pour intempérie :

Dès qu'un chauffeur 3.D prend la fonction d'un chauffeur 3.C, il a droit à une prime d'intempérie de 0,0915 € par heure, liée à l'indice santé comme les salaires.

Intervention dans les frais de garde d'un enfant malade :

L'employeur rembourse la moitié des frais de garde d'un enfant malade jusqu'à ses 12 ans, payé par le travailleur et pendant les heures de travail, avec un montant maximum de 0,75 € par heure et ce sur remise de l'attestation de l'organisme agréé. Le travailleur qui demande cette intervention, doit être au travail pendant la période de maladie de l'enfant. Le travailleur

peut demander une intervention unique pour la même maladie du même enfant. Cette mesure est valable pendant deux ans et sera ensuite réexaminée en fonction de la diminution des absences.

1.4.3 Primes et indemnités de la catégorie 8 :

- **Prime de permanence :** le week-end = 50,6000 €, un jour férié = 25,3070 €. (du vendredi 18h au lundi 6h).
- **Prime de départ :** lorsqu'il est fait appel à un ouvrier pour exécuter des travaux en dehors de son horaire prévu, il a droit à une prime forfaitaire de 25,3070 €. Il est obligatoire de payer une prime pour une prestation de minimum 2 heures, même si la durée de la prestation est plus courte.
- **Prime de masque :** lorsqu'un travail de nettoyage industriel nécessite le port d'un masque intégral, et/ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, et lorsque le masque est effectivement porté, quelle que soit la durée, une prime de masque de 12,4385 € par jour sera due.
- **Prime d'inertie :** 12,4385 €/j pour l'accès effectif aux espaces dans lesquels le taux d'oxygène est inférieur à 17% et un masque est réellement porté.
- **Indemnité journalière pour les missions de service :**
 - De 10 à 25 km par jour : 3,64 €/jour ;
 - 26 à 75 km par jour : 9,81 €/jour ;
 - A partir de 76 km par jour : 12,53 €/jour.

1.4.4 Sursalaires

Les chefs d'équipe reçoivent une allocation de 10% en sus du salaire normal des ouvriers exécutants. Ils sont désignés par l'employeur pour diriger un minimum de 6 personnes en catégorie 4, ou un minimum de 10 personnes d'autres catégories.

Les brigadiers reçoivent une allocation de 5% en sus du salaire normal des ouvriers. Ils sont désignés par l'employeur pour diriger entre 3 et 5 personnes en catégorie 4, ou entre 5 et 9 personnes d'autres catégories. Ces allocations sont octroyées sans préjudice des suppléments de salaires octroyés par ailleurs.

NB: Les montants ci-dessus sont d'application depuis le 01.01.2012, c.-à-d. après l'indexation et la signature de l'accord sectoriel 2011–2012. Pour de plus amples informations concernant les primes et les mises à jour suivantes, veuillez contacter votre zone.

1.5 Travail intérimaire

La demande d'ouvriers intérimaires doit se faire à condition de prendre en considération la convention collective de travail n° 36 du Conseil National du Travail du 27 novembre 1987, ainsi que la CCT n° 58 du Conseil National du Travail du 7 juillet 1994. Dans les bulletins trimestriels d'informations envoyés aux délégations d'entreprise/syndicales, on abordera les activités intérimaires au sein de l'entreprise.

Pour de plus amples informations concernant la réglementation et les coutumes dans le secteur, vous pouvez contacter votre délégué CGSLB, votre secrétaire permanent ou votre zone.



FRANX

2. Durée du travail – heures supplémentaires et organisation du travail

2.1 Durée du travail

La limite maximale de la durée du travail hebdomadaire est fixée à 37heures/semaine, sans tenir compte des journées de congés supplémentaires accordées. Compte tenu des jours de congés supplémentaires, il est mentionné sur les documents sociaux destinés à l'ONEM qu'un travailleur à temps plein preste 36,5 heures par semaine. La prestation des heures supplémentaires est limitée aux cas prévus par la loi. Par ailleurs, des mesures d'organisation seront prises afin de limiter les heures supplémentaires en vue de stimuler l'emploi. Tous les trimestres, l'employeur doit présenter un rapport individualisé des heures supplémentaires au Conseil d'entreprise ou, à défaut, devant la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires régionaux.

La durée de travail hebdomadaire peut être dépassée, à condition que la durée moyenne de travail par semaine, calculée sur base d'un trimestre, ne dépasse pas la durée de travail hebdomadaire (37h).

2.2 Calcul des heures supplémentaires

Le régime général prévoit que les heures supplémentaires sont calculées sur base des heures qui dépassent les 37h hebdomadaires et/ou les 481h par trimestre. Le salaire des heures qui dépassent la 37ème heure et/ou la 481ème heure est majoré de 50%. Ce supplément est payé au travailleur avec le salaire correspondant. Les heures supplémentaires donnent droit à des heures de repos compensatoire à accumuler en droit de congé rémunéré. Ce repos compensatoire se prend par journées de prestations habituelles endéans les 4 semaines après la prestation. Par ailleurs, le sursalaire (50%) peut être converti en heures de repos compensatoire supplémentaires. Pour bénéficier de cette possibilité, le travailleur devra en faire la demande par écrit auprès de son employeur.

2.3 Durée du travail journalier et horaires hebdomadaires

Par « durée de travail » on entend le temps pendant lequel le travailleur est à disposition de l'employeur. En d'autres termes, le temps pendant lequel on doit répondre à toute demande de l'employeur. Le temps de repos, ainsi que le temps nécessaire pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail et vice versa ne sont, en principe, pas considérés comme durée de travail.

L'organisation de la durée de travail est fonction de l'état actuel de la législation sociale. Les prestations minimales sont fixées à 3 heures par jour et 18 heures par semaine. Pour certains cas exceptionnels, des dérogations à ces limites peuvent être négociées en entreprise (situation géographique du chantier, horaires des transports en commun, organisation du chantier, ...) par la délégation syndicale ou par les représentants des organisations syndicales présentes en commission paritaire.

Heures de transition pour le domaine des déchets : Pour déterminer la durée de travail, les temps d'attentes inactifs pour effectuer le chargement et le déchargement des véhicules ne sont pas considérés comme temps où les travailleurs sont à la disposition de l'employeur. Ces temps d'attente sont appelés temps de transition. Le nombre d'heures de transition s'élève à maximum 200 heures par année civile, sauf existence d'un autre accord négocié au niveau de l'entreprise par la délégation syndicale ou les secrétaires permanents régionaux. Dans ce cas, la limite maximale s'élève à 500 heures par année civile.

2.4 Cas particulier : les complexes touristiques

Dans les complexes touristiques, où il est difficile d'incorporer des horaires de travail fixes dans les contrats de travail, les contrats doivent faire mention du nombre d'heures garanti par période (maximum un trimestre), que l'horaire est variable, que la prestation ininterrompue journalière se situe entre 3 et 9 heures. Dans ce cas, les travailleurs sont en principe rémunérés par heure prestée. Des dérogations peuvent être négociées au sein de l'entreprise par la délégation syndicale ou par les représentants des organisations syndicales en commission paritaire (paiement forfaitaire, ...).

2.5 Charge de travail

Dans l'organisation du travail, les employeurs doivent tenir compte des heures de repos obligatoires, soit 15 minutes de pause non rémunérée après 4 heures de travail. En outre, le rythme de travail doit être adapté aux circonstances et aux programmes de travail du chantier.

En ce qui concerne la collecte des déchets, pour les tournées au-dessus de 3 000 habitants, il doit y avoir deux personnes qui chargent pour la collecte en porte à porte des récipients non standardisés.

2.6 Organisation des chantiers successifs

Lorsque les travailleurs doivent desservir plusieurs chantiers successifs, il doit être tenu compte d'un délai raisonnable de déplacement d'un chantier à un autre en fonction des possibilités de transport privé/public. Il faut également éviter les temps d'attentes inutiles pour le travailleur.

En cas de perte d'un chantier, pour un ouvrier qui étale ses prestations sur plusieurs chantiers, celui-ci se verra proposer un nouveau contrat reprenant les chantiers subsistants.

2.7 Repos dominical

En principe, il est interdit d'occuper des ouvriers le dimanche. Dans certaines conditions, dans certaines entreprises et pour certains travaux, le législateur prévoit une exception à cette interdiction et autorise le travail le dimanche.

Ainsi, certains travaux (entre autres, surveillance, nettoyage, entretien) peuvent se faire un dimanche lorsque l'exploitation normale de l'entreprise ne permet pas qu'ils se fassent un autre jour de la semaine.

Repos compensatoires suite au travail du dimanche :

Les ouvriers qui ont travaillé le dimanche, ont droit à du repos compensatoire :

- le travail du dimanche a dépassé 4 heures :
 - Vous avez droit à (au moins) 1 journée complète de repos compensatoire.
- le travail du dimanche n'a pas dépassé 4 heures :
 - Vous avez droit à au moins une demi-journée de repos compensatoire. Cette demi-journée doit vous être accordée avant ou après 13h00, sans que vous puissiez travailler plus de 5 heures ce jour-là.

En tout cas, le repos compensatoire ne peut pas être inférieur au travail du dimanche effectivement presté.

La loi sur le travail prévoit que le repos en compensation du travail du dimanche, doit en principe être accordé dans le courant des 6 jours suivant le dimanche pendant lequel les prestations ont été effectuées.

2.8 Flexibilité

Bien que la durée moyenne de travail – comme vu ci-dessus – doive être équivalente à 37 heures/semaine en moyenne calculée sur un trimestre, la moyenne doit être, en principe, respectée sur une période de deux semaines consécutives.

2.9 Affichage des horaires variables

Les changements d'horaires doivent être affichés 5 jours à l'avance dans le cas où la raison de ce changement d'horaire est connue 5 jours avant la prestation. Dans les autres cas, l'affichage devra avoir lieu au plus tard 24 h après que l'employeur ait pu connaître la raison du changement. Dans ces cas, les heures de travail ne pourront être prestées qu'avec l'accord du travailleur. Les copies des affiches annonçant les changements sont toujours transmises à la délégation syndicale ou au conseil d'entreprise.

2.10 Marge de variabilité

En cas de dépassement de l'horaire prévu à concurrence d'au moins 1 heure en moyenne par semaine, **le travailleur à temps partiel** pourra bénéficier à sa demande :

- soit de la révision de son contrat de travail, en tenant compte de la durée maximale de travail ;
- soit d'un repos compensatoire, à condition que la durée des heures complémentaires prestées pendant le trimestre s'élève en moyenne à 20% de l'horaire convenu.

2.11 Chômage temporaire

Des ouvriers mis au chômage ne peuvent en aucun cas être remplacés par des sous-traitants, ni des intérimaires, ni des étudiants dans la même fonction et dans la même zone.

Chômage économique

L'A.R du 19/06/2009 prévoyait une prolongation de la durée en cas de suspension du contrat de travail pour manque de travail résultant de causes économiques.

Via une notification écrite à tous les travailleurs au chômage ou via affichage au moins 7 jours à l'avance, la durée du chômage temporaire pouvait être portée à 13 semaines. Ce document doit mentionner les dates de début et de fin de la période de chômage économique, ainsi que les dates des jours de chômage prévus pour les travailleurs concernés.

Cet AR était en vigueur jusqu'au 31/12/2010. Au moment de publier cette brochure, nous ne savions pas si ces dispositions seraient reprises et le chômage temporaire (complet*) pour manque de travail résultant de causes économiques est limité à **4 semaines**.

** D'autres formes de suspension sont possibles avec une durée différente.*

Sécurité d'existence à charge de l'employeur :

A partir du 121ème jour de suspension de l'exécution du contrat de travail pour chômage temporaire, l'employeur est tenu de payer le supplément de 2 € par jour. Auparavant, ce supplément était compris dans l'indemnité payée par le Fonds de Sécurité d'Existence, cfr. 9.2 dans cette brochure.

3. Suspension du contrat de travail

3.1 Vacances annuelles

La durée des vacances et le pécule de vacances sont déterminés en fonction :

- des prestations
- du salaire gagné durant l'année précédente

Si vous avez travaillé toute l'année, vous avez droit à 4 semaines de vacances complètes. Le pécule de vacances brut correspond à 15,38% de votre rémunération brute de l'année.



3.2 Congés supplémentaires

Les travailleurs ont droit à **un jour de congé supplémentaire par tranche de 4 mois** de présence en entreprise. La présence est calculée en fonction des jours prestés et des jours assimilés. Dans le cas d'horaires irréguliers, les jours de congés s'exprimeront en un nombre d'heures qui sera fonction de l'horaire moyen journalier des 4 mois auxquels le congé se rapporte. Les jours de congés pris par le travailleur seront d'abord imputés sur ses jours de vacances annuelles, ensuite sur ses jours de congés supplémentaires.

3.3 Congé d'ancienneté

L'ancienneté est calculée au 1er juillet de chaque année. Les périodes effectuées sous contrat à durée déterminée sont prises en considération pour le calcul de l'ancienneté. La reprise du personnel implique pour le reprenneur, la reprise de l'ancienneté respective de chaque travailleur. Le nombre de jours de congé d'ancienneté est de 1 par 1 000 jours ONSS, renseignés sur 5 primes de fin d'année consécutives. La valeur d'un jour de congé d'ancienneté se calcule comme le salaire d'un jour férié. Les jours de congé d'ancienneté doivent être octroyés et pris au cours de l'année calendrier.

Chaque année, dans le courant du mois de décembre, le Fonds social fera parvenir:

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

3.4 Jour férié coïncidant avec un jour habituel d'inactivité

Si le jour férié coïncide avec un jour habituel d'inactivité autre que le dimanche, un jour de compensation sera octroyé dans les deux semaines qui suivent ce jour férié. Le jour de compensation sera fixé par le conseil

d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Lorsque le travailleur travaille régulièrement chez le même client, la désignation du jour de remplacement se fait en fonction de l'organisation du jour de remplacement octroyé au personnel du client en question.

Lorsque le travailleur travaille habituellement chez le même client, et quand le personnel de ce client bénéficie d'un jour férié non prévu par la loi, il a droit au salaire de cette journée, dans les mêmes conditions de l'octroi du salaire d'un jour férié légal.

NB : En plus des 10 jours fériés légaux, le personnel a droit à un 11ème jour pris, habituellement, le jour de la fête de la communauté.

3.5 Petit chômage

Le « petit chômage » (ou congé de circonstances) représente le droit que vous avez de vous absenter du travail, avec maintien du salaire normal à l'occasion de certains événements familiaux, pour remplir certaines obligations civiques ou missions civiles.

Les jours d'absence ne sont indemnisés que si, sans la survenance des événements mentionnés ci-dessous, vous auriez été présent(e)s normalement au travail. Lorsque l'événement en raison duquel vous prenez un petit chômage coïncide avec un jour où normalement vous ne travaillez pas, vous « perdez » dès lors ce jour et vous ne pouvez pas le « récupérer ».

Vous devez en avvertir votre employeur dans un délai raisonnable (en principe, au préalable ; si ce n'est pas possible, dans le délai le plus court possible).

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. mariage du travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. mariage d'un enfant du travailleur ou d'un enfant de son conjoint. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour du mariage
3. mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour du mariage
4. ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour de la cérémonie.
5. naissance d'un enfant : le parent ou coparent (la compagne lesbienne ou le partenaire cohabitant qui n'a pas reconnu l'enfant).	10 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.
6. décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
7. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur ou de son conjoint.	2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
8. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur ou de son conjoint.	Le jour des funérailles.
9. communion solennelle d'un enfant soit du travailleur soit d'un conjoint, ou participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée. L'enfant adoptif du travailleur est assimilé à l'enfant du travailleur	Le jour de l'évènement ou le jour habituel d'activités précédent ou suivant immédiatement l'évènement si celui-ci coïncide avec un dimanche, jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
10. participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix	Le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
11. participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
12. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales ou communales	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

Motifs de l'absence	Durée de l'absence
13. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.	Le temps nécessaire
14. exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
15. l'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.	3 jours à choisir par le travailleur dans les 30 jours à dater de l'inscription dans le registre de la population de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

3.6 Interruption de carrière: Congés thématiques

Vous avez pleinement droit à un «congé thématique» sans que votre employeur puisse s'y opposer dans les cas suivants :

1. pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs;
2. pour assister ou soigner un membre de votre famille qui est gravement malade;
3. pour prendre un congé parental.

Le premier et deuxième cas ne seront pas traités ici. Pour des informations relatives à ces congés thématiques, vous pouvez vous adresser à nos services.

3.7 Droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental

Suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, vous pouvez prendre un congé parental de 3 mois. Vous devez en avertir votre employeur par écrit

3 mois à l'avance. Votre employeur ne peut pas vous le refuser mais il peut reporter ce droit de 6 mois maximum.

Conformément à l'accord gouvernemental, cette réglementation pourrait être modifiée afin d'être conforme à la directive européenne en la matière. Par conséquent, le congé parental pourrait alors être de 4 mois.

Pour y avoir droit, vous devez en principe avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise (12 mois dans le courant des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit).

Un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière peut être pris:

- suite à une **naissance**: en principe, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans maximum;
- suite à une **adoption**: le congé parental peut être pris pendant la période qui débute lors de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers comme membre du ménage dans la commune du travailleur jusqu'au 12ème anniversaire de l'enfant.

Si le congé est retardé à la demande de l'employeur, la période pendant laquelle votre congé parental doit normalement être pris, peut être prolongée.

Le congé peut être pris sous forme:

- D'une suspension complète de 3 mois, à prendre comme suit:
 - de manière ininterrompue (3 mois consécutifs);
 - par périodes, par mois. Cette forme de congé parental est possible pour les travailleurs à temps partiel et à temps plein.
- Une diminution des prestations à mi-temps pendant 6 mois, à prendre comme suit:
 - de manière ininterrompue (6 mois consécutifs);
 - fractionnée, par période de 2 mois ou un multiple. Uniquement pour les travailleurs à temps plein.

- Une diminution des prestations à 4/5ème pendant 15 mois, à prendre comme suit :
- de manière interrompue (15 mois consécutifs);
 - fractionné, par période de 5 mois ou un multiple de 5. Uniquement pour les travailleurs à temps plein.

Allocation d'interruption :

Les ouvriers qui prennent un congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière ont droit à une **allocation d'interruption** à charge de l'ONEm. Pour les montants exacts, vous pouvez vous adresser à nos services. Pour obtenir ces allocations d'interruption, vous devez introduire une demande auprès de l'ONEm. A cet effet, vous et votre employeur devez remplir préalablement le formulaire ad hoc.

Protection contre le licenciement :

Les ouvriers qui exercent leur droit à l'interruption de carrière pour prendre un congé parental, bénéficient dès la demande **écrite** à l'employeur, d'une protection contre le licenciement. En ce qui concerne la durée de la protection, nous vous invitons à consulter votre secrétariat syndical pour de plus amples informations, vu que plusieurs réglementations sont d'application.

3.9 Congé pour raisons impérieuses

Vous avez un droit limité au congé sans solde pour une intervention urgente ou impérative en cas de problème social ou familial. Cet événement ne peut être prévu et doit être indépendant du travail. A la demande de votre employeur, vous devez prouver cette raison impérative.

Vous ne pouvez être absent(e) que pendant le temps, effectivement nécessaire, pour résoudre le problème en question. Vous devez avertir préalable-

ment votre employeur de cette absence. Si ceci n'est pas possible, vous devez le faire le plus rapidement possible.

La durée de ces absences ne peut en aucun cas dépasser les 10 jours de travail par année calendrier. Pour les ouvriers à temps partiel, cette durée maximale sera adaptée en fonction de leurs prestations.

Exemples de « raisons impératives » :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne cohabitant avec l'ouvrier ;
- maladie, accident ou hospitalisation d'un parent ou allié au premier degré ne cohabitant pas avec l'ouvrier ;
- dégâts matériels importants aux biens du travailleur ;
- appel à comparaître à une audience du tribunal lorsque vous êtes vous-même partie au procès.

En accord mutuel avec l'ouvrier concerné, l'employeur peut également considérer d'autres circonstances comme « raisons impératives ».

3.10 Jour de carence

Le principe du jour de carence n'est plus d'application depuis le 01/07/09. Le premier jour de maladie est donc toujours à la charge de l'employeur.

3.11 Crédit-temps

La réglementation, cfr. CCT 77bis, qui s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, prévoit la possibilité de prendre un crédit temps sous forme d'une interruption complète, à mi-temps et une diminution à 1/5ème. Une distinction existe pour les travailleurs de plus de 55 ans ou 50 ans pour les métiers en pénurie.

Pour les travailleurs d'une entreprise de nettoyage, qui ressortissent à la CP 121, les modalités d'application ont été élargies (pour une durée indéterminée).

L'accord gouvernemental 2011 prévoit un renforcement des conditions générales d'accès et de remboursement. Ces règles plus strictes ont également des conséquences sur les modalités sectorielles. Ces nouvelles règles s'appliquent aux **nouvelles demandes et aux demandes de prolongation que l'Onem recevra après le 20 novembre 2011 et qui prennent cours après le 31/12/2011.**

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez une énumération des différences par rapport à la réglementation générale.



	Modalités CCT 77bis – adaptation cfr. accord gouvernemental 2011	Modalités CP 121
Durée du travail	<p>max. 1 an pour les crédit-temps temps plein OU 2 ans crédit-temps mi-temps OU 5 ans diminution des prestations de 1/5ème Elargissement pour le crédit-temps « motivé »* jusqu'à 3 ans maximum * <i>assister un enfant, soins palliatifs, assister un enfant ou un membre de la famille gravement malade, pour suivre une formation</i></p>	<p>Max. 5 ans temps plein/mi-temps Nouvelle réglementation : conditions générales ci-contre.</p>
Règles d'organisation	<p>Droit absolu dès que 5% du personnel a déjà une forme de crédit-temps, sauf dans les PME < 10 travailleurs: accord de l'employeur exigé.</p>	<p>Droit absolu jusqu'à max. 8%, sauf – Entreprises de < 50 travailleurs : max. 5% + 1 personne/palier de départ de 10 travailleurs; – Travailleurs 50 + (5 %)</p>
Calcul du seuil = les travailleurs pris en compte pour le calcul du %	<p>Tous les travailleurs en service au 30/06 de l'année précédente, excepté: – Les travailleurs 55+ qui ont un CT 1/5; – Congé thématique</p>	<p>Tous les travailleurs sauf : – Les travailleurs 50+ qui bénéficient d'une forme de CT; – Congé thématique</p>

Si vous désirez connaître les différentes conditions et modalités, n'hésitez pas à contacter votre délégué CGSLB dans votre entreprise, votre secrétaire permanent ou votre secrétariat CGSLB.

Règles organisationnelles pour le droit au crédit-temps 1/5ème pour les travailleurs en équipes ou en cycle dans un règlement de travail réparti sur 5 jours ou plus :

L'employeur peut fixer des modalités d'application concrètes pour ces travailleurs, en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit être aussi appliquée, ce qui implique que l'application du travail en cycle et du système de travail en équipes doit être garanti;
- la diminution de carrière doit être prise au minimum par journée entière ou un système équivalent, à discuter au sein de l'entreprise. (Introduit: CCT 09/08/05).

4. Délais de préavis

A la suite des négociations interprofessionnelles visant à rapprocher les statuts ouvriers-employés, à partir du 1er janvier 2012, la réglementation sera double !

- A. Les délais de préavis actuels, c.-à-d. pour les contrats de travail **existants** au 1er janvier 2012 ET pour les **nouveaux** contrats qui suivront après une interruption de **moins de 7 jours calendrier** :

Ancienneté	Délais de préavis s'il est donné par :	
	L'employeur	Le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	42 jours calendrier	21 jours calendrier
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	56 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	84 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	112 jours calendrier	56 jours calendrier

Délais de préavis en vue du départ à la prépension :

Ancienneté dans l'entreprise	Délais de préavis
< de 20 ans	28 jours calendrier
20 ans et +	56 jours calendrier

- B. Pour les nouveaux contrats de travail qui seront conclus après le 1er janvier 2012 et pour les contrats existants avec une durée d'interruption de plus de 7 jours calendrier, les délais de préavis suivants seront d'application :

Ancienneté	Délais de préavis s'il est donné par :	
	L'employeur	Le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	48 jours calendrier	21 jours calendrier
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	64 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	97 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	129 jours calendrier	56 jours calendrier

5. Introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et horaires de nuit

Lorsque l'employeur instaure de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une explication préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction. Cette information est transmise aux permanents syndicaux compétents. Si elle existe, elle est donnée au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut à chaque travailleur individuellement.

5.1 Modalités d'application

Les travailleurs disposant d'un contrat à durée indéterminée sont seuls concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail à l'exception des contrats de travail conclus en vue du remplacement d'un travailleur absent pour cause d'accident de travail, de grossesse, de maladie ou d'interruption de carrière.

L'introduction des travailleurs dans le nouveau régime ne peut se faire que sur une base volontaire.

En ce qui concerne le travail de nuit, l'introduction des travailleurs dans ce régime ne peut se faire également que sur une base volontaire. Les travailleurs qui, avant la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise relative à l'introduction du travail de nuit, étaient occupés dans un régime de travail comportant des prestations entre 6h00 et 20h00 bénéficient d'une période d'adaptation de 3 mois pendant laquelle ils peuvent mettre un terme à leur occupation dans le nouveau régime moyennant un préavis de 7 jours. L'employeur ne peut mettre fin à la relation de travail unilatéralement dès la notification de ce préavis.

5.2 Niveau de la négociation

L'introduction d'un nouveau régime de travail est négociée pour un ou plusieurs chantiers nommément désigné(s) avec la délégation syndicale et les permanents syndicaux régionaux compétents. La négociation porte sur les chantiers concernés, le régime d'organisation du temps de travail (horaires, durée, pauses, intervalles de repos, ...), les conditions de travail (notamment la rémunération) et les modalités en matière d'effet sur l'emploi.

6. Frais de transport

(modifications en vigueur à partir du 01.07.2012)

6.1 Transports en communs publics par chemin de fer

En ce qui concerne les transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur est de 90% du prix brut de l'abonnement social SNCB.

6.2 Transports en communs publics autre que le chemin de fer

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, s'élève à 90% du prix réel du transport.

6.3 Transport en commun public combiné

- Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale – sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite – l'intervention de l'employeur sera égale à son intervention dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social.
- Si plusieurs titres de transport sont délivrés et/ou s'ils ne valent pas pour la distance totale du trajet, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit:
 - Après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public a été calculée conformément aux dispositions des articles 6.1, 6.2 et 6.3 1er alinea, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

6.4 Déplacement par ses propres moyens

Les travailleurs qui se déplacent par leurs propres moyens ont droit à une intervention à charge de l'employeur.

Par jour presté, elle correspond à un cinquième de 90% du prix de la carte train pour la distance correspondante (abonnement social SNCB).

Cette intervention est mensuellement limitée à 90% de l'intervention patronale dans le coût de la carte train pour la distance correspondante par semaine (abonnement social SNCB).

Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres parcourus pour le chemin le plus court entre le domicile et le lieu de travail.



6.5 Déplacement par vélo

Les travailleurs qui se déplacent en vélo, sans moteur, ont droit à une intervention à charge de l'employeur qui correspond à 0,20 € par kilomètre. Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre effectif de kilomètres parcourus pour la plus petite distance entre le domicile et le lieu de travail. Les travailleurs qui se déplacent en vélo doivent avertir leur employeur par écrit. Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le transport se fait effectivement en vélo.

6.6 Déplacements domicile-lieu de travail en cas de plusieurs chantiers

Lorsque les travailleurs sont occupés sur plusieurs chantiers par jour ou par semaine pour lesquels ils sont tenus de se procurer plusieurs abonnements, l'intervention patronale est dûe pour tous ces abonnements.

En cas d'utilisation de moyens de transports propres, le montant total de l'intervention correspond à celui prévu au point 6.4 de cette brochure.

7. Reprise du personnel suite à un transfert de contrat d'entretien

Quand une entreprise de nettoyage perdait un chantier, le personnel perdait souvent par la même occasion son travail. C'est pourquoi, en 2001, une procédure a été créée (modifiée par CCT du 3/5/07 et du 11/06/09) afin de prévoir le transfert du personnel de l'entreprise sortante vers l'entreprise qui obtient le contrat.

Il faut répondre à certaines conditions :

- il faut qu'il y ait réadjudication du contrat ;
- les deux entreprises concernées doivent appartenir à la commission paritaire du nettoyage ;
- sur les chantiers de 3 ouvriers et plus, le travailleur doit compter 9 mois d'ancienneté sur le chantier ;
- sur les chantiers de moins de 3 ouvriers, le travailleur doit compter 24 mois de prestations sur le chantier.

Toutefois, ne sont pas repris dans l'entreprise entrante :

- les travailleurs qui acceptent une proposition de reclassement,
- les travailleurs qui atteignent l'âge de la pension.

Pour le transfert de contrat d'entretien, les travailleurs entrent de plein droit en service dans l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien. Ils doivent signer un contrat avec cette entreprise selon les modalités suivantes :

- pas de période d'essai
- maintien de l'ancienneté
- maintien du nombre d'heures
- conditions de travail minimales du secteur

L'entreprise entrante s'engage à ne pas licencier ou diminuer le nombre d'heures de travail des ouvriers.

- reprise sur les chantiers de 3 travailleurs ou plus pendant une période de 6 mois ;
- reprise sur les chantiers de moins de 3 travailleurs pendant une période de 3 mois.

Dans ce cas, l'entreprise sortante ne donne pas de préavis aux travailleurs repris. Ceux-ci reçoivent un nouveau contrat de travail sans période d'essai, avec maintien de leur ancienneté et de leur nombre d'heures de travail. Lorsqu'un ouvrier perd sa fonction de chef d'équipe ou de brigadier à la suite d'une reprise, il recevra un **préavis de fonction**.

L'entreprise sortante peut conserver tout ou partie du personnel employé avec l'accord de celui-ci et devra en tenir informé son successeur.

! La CCT concernant la reprise du personnel suite à un transfert d'un contrat d'entretien est **systématiquement** d'application. Par ailleurs, le **lieu** où le contrat doit être effectué est une composante essentielle du contrat commercial : si le client déménage et ensuite fait appel à un nouveau fournisseur, il s'agit d'un nouveau marché et la CCT reprise de personnel n'est PAS d'application.

Il existe en outre trois critères qui doivent être remplis en même temps afin de pouvoir demander au nouveau fournisseur de service de reprendre le personnel de l'ancien chantier :

1. la proximité entre l'ancien et le nouveau chantier (moins de 3 km) ;
2. le nouveau et l'ancien chantier doivent se trouver sur un seul trajet pour les transports en commun ;
3. la similitude entre l'ancien et le nouveau chantier en terme de volume de travail et d'horaires.

Que se passe-t-il pour les travailleurs protégés (délégués syndicaux, (non-) élus au Conseil d'entreprise et CPPT) ?

Pour les **travailleurs protégés**, il y a en outre des règles qui ont été créées, veuillez consulter votre délégué ou votre bureau local. Ci-dessous, vous trouverez un bref résumé :

- Les travailleurs protégés restent normalement dans l'entreprise sortante. À leur demande, sous certaines conditions, ils peuvent recevoir un mandat auprès de leur délégation syndicale, ou du comité pour la prévention et la protection au travail de la société reprenneuse, sans augmenter le nombre de protégés à la date des élections sociales précédentes.

S'il n'y a pas de mandat chez le repreneur, ces travailleurs protégés peuvent quand même passer chez le repreneur à condition qu'il renonce à leur mandat dans leur ancienne entreprise et aux indemnités qui y étaient liées. Le travailleur protégé doit communiquer sa décision à l'entreprise sortante dans le même délai que tous les autres travailleurs, c-à-d au moment de la connaissance de la perte du contrat commercial et au plus tard au moment où l'entreprise sortante doit donner des informations à l'entreprise entrante.

! Lorsque le chantier où un délégué syndical travaille, est repris par un autre employeur, avec le personnel dont le délégué, la condition d'être occupé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise n'est pas exigée pour pouvoir devenir délégué syndical.

Attention !

L'employeur qui perd le contrat d'entretien informe immédiatement **le secrétaire régional syndical compétent** s'il s'agit d'un chantier sur lequel travaille un travailleur protégé.

Procédures de contrôle

Toute la procédure pour contrôler toutes les étapes de la reprise d'un contrat d'entretien se fait par le Fonds social du secteur et par les partenaires sociaux ainsi que par les délégués syndicaux. Les deux entreprises doivent avertir le conseil d'entreprise de la reprise (ou s'il n'y en a pas, la délégation syndicale ou les secrétaires syndicaux régionaux).

L'entreprise sortante doit également avertir **les travailleurs concernés**, qu'en raison de la reprise des chantiers, ils sont directement sous contrat de travail dans la société repreneuse, **par lettre signée et au moins une semaine avant l'entrée en application du contrat commercial.**

Dans l'accord sectoriel 2011-2012, il a été décidé que le Fonds Social (FS) se chargerait de contrôler l'application de cette procédure dans les entreprises et que les entreprises qui ne respecteraient pas cette procédure devraient payer une amende au FS.

La CCT relative à la reprise du personnel s'applique également aux sous-secteurs (par ex. à la collecte des déchets), mais uniquement si l'on peut démontrer que les ouvriers sont affectés exclusivement au contrat relatif au transfert.

Accords de dérogations

Pour des raisons économiques, le repreneur peut conclure une CCT avec les secrétaires syndicaux régionaux, qui l'exempt complètement ou partiellement de ses obligations pour une période de 6 mois (ou 3 mois pour les chantiers de moins de 3 travailleurs) :

- pour ne pas licencier les travailleurs concernés ;
- pour ne pas diminuer le nombre d'heures des travailleurs concernés.

Sanctions

La société repreneuse qui ne délivre pas de nouveau contrat aux travailleurs concernés par la reprise, doit verser à chaque travailleur une indemnité d'interruption. De plus, la société repreneuse qui licencie ou diminue les heures de travail des travailleurs concernés sans dérogation dans une période de 6 mois (ou 3 mois dans les sociétés < 3 travailleurs), doit rembourser les frais au Fonds social de l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques.

La société partante qui ne transmet pas les données correctes et complètes dans les délais imposés, va devoir déplacer le personnel dans la société ou va devoir rembourser au fonds social les coûts de l'indemnité spéciale en cas de licenciement pour raisons économiques.

8. Statut des délégations syndicales

(cct 19.06.03)

8.1 Composition

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

Nombre de travailleurs dans l'entreprise	Nombre de délégués
De 20 à 40 travailleurs	1 à 2 délégués
De 41 à 100 travailleurs	2 à 4 délégués
De 101 à 250 travailleurs	4 à 6 délégués
De 251 à 400 travailleurs	6 à 8 délégués
De 401 à 1000 travailleurs	8 à 10 délégués
Plus de 1000 travailleurs	1% du personnel ouvrier

Par ailleurs, les employeurs qui n'occupent pas 20 ouvriers s'engagent à entamer le dialogue avec les secrétaires régionaux syndicaux compétents et leur permettront de rencontrer les travailleurs de l'entreprise. Dans les entreprises tenues d'organiser des élections sociales, les organisations syndicales pourront désigner des délégués suppléants. Ceux-ci seront en nombre égal au nombre de délégués effectifs et seront choisis d'abord parmi les travailleurs protégés. Au cas où il ne reste plus d'ouvriers protégés par leur candidature au Conseil d'entreprise, les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire, pourront désigner d'autres ouvriers comme délégués syndicaux suppléants. Les délégués suppléants ainsi désignés auront la même protection que les délégués syndicaux effectifs.

8.2 Conditions

Pour pouvoir remplir la mission de délégué syndical, au moment de la désignation ou de l'élection, les intéressés doivent répondre aux conditions suivantes :

- être en règle avec la législation en matière d'emploi ;
- avoir au moins 21 ans (19 ans pour les délégués des jeunes, avec un maximum de 25 ans) ;
- avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être affilié(e) au syndicat qui propose la candidature ;
- ne pas se trouver en situation de préavis.

Si l'employeur veut s'opposer à la désignation ou à la candidature d'un délégué, il doit le faire (de manière motivée) dans les 8 jours ouvrables après réception de la demande. Si les parties ne se mettent pas d'accord, une tentative de conciliation au sein de la commission paritaire sera engagée. Si une conciliation s'avère impossible, le litige pourra être soumis au tribunal du travail.

Les délégués sont désignés ou élus pour la période entre deux élections sociales (en principe 4 ans) mais les mandats sont prolongés tacitement, chaque fois pour une nouvelle période.

Le mandat se termine :

- lorsqu'il arrive à échéance ;
- en cas de démission comme délégué syndical ;
- en cas de révocation par le syndicat qui a désigné/ proposé le délégué ;
- en cas de départ de l'unité technique d'exploitation ;
- quand le délégué passe du statut d'ouvrier au statut d'employé ;
- en raison de comportements incompatibles avec l'exercice du mandat ;
- lorsque le délégué atteint l'âge normal de la pension.

Les membres de la délégation syndicale (effectifs et suppléants) bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement. Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés, sauf pour motifs graves ou pour cause économique ou technique à soumettre à la commission paritaire. Dans le cas du licenciement d'une personne protégée, l'employeur doit au préalable avertir la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale concernée.

En cas de certains manquements à la procédure de licenciement, l'employeur devra payer une indemnité forfaitaire pouvant aller jusqu'au montant de rémunération brute correspondant à 4 années de services (pour 20 ans d'ancienneté).

Toutefois, un délégué révoqué par son organisation syndicale ne bénéficie plus de cette procédure.

Lorsque l'entreprise perd un contrat d'entretien, elle assurera la continuité des contrats de travail des travailleurs protégés en son sein. A sa demande, le délégué peut être transféré dans l'entreprise qui récupère le contrat d'entretien si des mandats sont vacants dans les organes de concertation et sans augmenter le nombre de personnes protégées dans l'entreprise.

8.3 Compétence et exercice du mandat

Les membres de la délégation syndicale ont toute une série de compétences ayant trait aux relations du travail, aux négociations en vue de conclure des CCT d'entreprise, à l'application de la législation sociale dans l'entreprise, aux CCT, au règlement de travail et aux contrats de travail individuels, à l'information et à la consultation du personnel ouvrier... Les délégués ont le droit d'être entendus en cas de (menaces de) litiges individuels/collectifs et, dans certains cas, l'employeur à une obligation d'information préalable vis-à-vis de la délégation syndicale. A défaut d'un conseil d'entreprise, la

délégation syndicale pourra exercer certains droits, tâches ou missions qui appartiennent normalement à ce Conseil. De même, à défaut de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale reprendra les missions incombant normalement à cet organe.

La **délégation syndicale** est compétente pour :

- Les atteintes aux principes fondamentaux énoncés dans l'Accord National relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- L'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de travail ;
- L'application au personnel de l'entreprise des taux de salaires et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ;
- Dans le cadre du maintien de la stabilité de l'emploi, les discussions au sein de la délégation syndicale relèveront des principes suivants :
 - l'employeur tente de réaliser la continuité et la stabilité des contrats de travail au sein de son entreprise, tout en respectant les conventions collectives de travail ;
 - en cas de perte de chantier ou de diminution de prestations chez le client, l'employeur examinera toutes les possibilités de nouvelles affectations pour le personnel concerné ;
 - l'employeur s'efforcera d'offrir des emplois comprenant si possible 18h de prestations par semaine au minimum ;
 - l'employeur justifiera l'organisation de ses chantiers en fonction de données techniques si des problèmes se posent notamment dans les cas de réorganisation ou de reprise de chantier.

8.4 Fonctionnement de la délégation syndicale

Les membres de la délégation syndicale ont le droit de tenir au minimum une réunion tous les deux mois avec le chef d'entreprise ou son représentant. A la demande de la moitié de l'assemblée, des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu. Elle sera tenue dans les huit jours qui suivent la demande de réunion à laquelle aura été jointe la proposition d'ordre du jour. Les réunions ont lieu pendant les heures de travail et le temps qui y est consacré est payé comme heures de travail. Les délégués désignés pour accomplir certaines tâches disposent d'un crédit de trente heures par mois afin de réaliser lesdites tâches. Ce crédit d'heures peut varier d'une entreprise à l'autre (il peut dépasser 30 heures). Ces heures sont considérées comme des heures de travail effectif et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur. La délégation syndicale peut disposer d'un local qui sert aux permanences syndicales à certaines heures. Les délégués peuvent également visiter les chantiers.

8.5 Règlement d'un différend

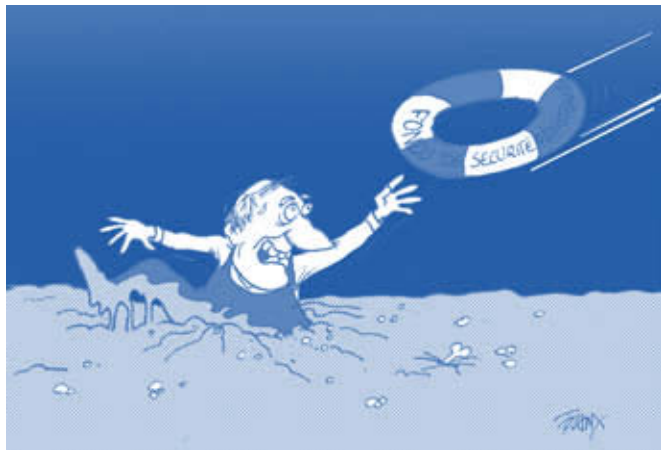
Si l'intervention de la délégation syndicale ne permet pas de mettre un terme à un différend, l'examen des questions en cause est poursuivi par les représentants locaux des organisations patronales et ouvrières intéressées et représentées à la commission paritaire. Si le conflit ne trouve pas d'issue, il est renseigné au Président de la Commission paritaire qui prendra toutes les mesures pouvant amener les parties à la conciliation.

9. Institution d'un fonds de sécurité d'existence et fixation des statuts

Le Fonds social pour les entreprises de nettoyage et de désinfection est géré par les employeurs et les syndicats du secteur. C'est le Fonds social qui paie les primes de fin d'année, le supplément à la prépension et certaines allocations de sécurité d'existence. Il organise certaines formations via le « centre de formation du nettoyage ». Pour ce faire, il perçoit les cotisations nécessaires à son bon fonctionnement auprès des employeurs. Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement.

Le Fonds ne peut être dissout autrement que par une convention collective.

REMARQUE : Les montants énumérés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.



9.1 La prime de fin d'année

Combien ?

9% de la rémunération brute perçue entre le 1/7 et le 30/6.

Conditions :

- être en service depuis au moins 60 jours ONSS dans le secteur;
- la prime doit au minimum s'élever à : salaire de janvier cat. 1A X 3 heures X 60 jours.

Assimilation :

- périodes de maladie pour un montant maximum de 63,158 % du salaire perdu;
- dès que < 60 jours dans la période de référence :
 - jeunes -21 qui > 60 jours sur deux périodes de référence successives → comptabiliser le nombre de jours;
 - pensionnés, prépensionnés et travailleurs licenciés obtiennent une équivalence pour le nombre de jours effectifs (< 60) encore en service pendant la période de référence dès qu'ils ont reçu une prime de fin d'année l'année précédente.

Quand et comment la recevoir ?

Au mois de décembre, vous recevez une attestation du Fonds social du nettoyage, le paiement est effectué par le Syndicat.

9.2 Indemnités complémentaires de chômage

Pour qui ?

Le travailleur qui est au chômage et qui a droit à cette indemnité.

Combien/combien de temps ?

13,73 EUR/jour, (montant maximum 01/2011) pendant 20 semaines ou 120 jours; à compter par jour de chômage.

Remarque importante : cette indemnité comprend le supplément aux allocations de chômage dû à partir du 1er janvier 2012 en exécution de l'article 9 de la loi du 12 avril 2011 portant la prolongation des mesures de crise.

A partir du 121^{ème} jour de suspension de l'exécution du contrat de travail pour des raisons de chômage par année calendrier, l'employeur est tenu de payer au travailleur le supplément de 2 € par jour.

Condition :

Avoir bénéficié d'une prime de fin d'année au mois de décembre de l'année précédente. Les travailleurs qui n'avaient pas droit à une prime de fin d'année (d'après la période de référence) mais qui ont bien au cours des 12 mois précédent le licenciement touchés un salaire brut répondant aux conditions nécessaires à l'octroi d'une prime de fin d'année : ces travailleurs reçoivent pendant max. 20 semaines une indemnité complémentaire.

Cumul :

Pas de cumul avec l'indemnité particulière en cas de licenciement économique voir pt. 10.5, sauf si plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur → octroyé une seule fois.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat.

Preuve livrée par :

Attestation par les services de chômage du syndicat sur le formulaire de demande.

9.3 Indemnités complémentaires d'accident de travail

Combien/combien de temps ?

1/9^e de l'indemnité brute payée par l'assureur pendant maximum 6 mois par accident.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat.

Preuve livrée par :

La livraison des bordereaux de paiement par l'assureur.

En cas d'accident de travail mortel, le fonds indemnise les descendants de l'ouvrier. La veuve ou équivalent recevra 5000 €.

9.4 Indemnités complémentaires de maladie de longue durée

Combien ?

40% de l'intervention de la mutualité, après la période de salaire garanti.

Combien de temps ?

Maximum 6 mois dès que + 6 mois d'ancienneté, maximum 12 mois dès que + 12 mois d'ancienneté.

Les contrôles médicaux peuvent être effectués dès que le conseil d'administration le juge nécessaire.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat.

Preuve livrée par :

Attestation de la mutuelle suite au formulaire de demande ou exception.

9.5 Indemnité complémentaire en cas d'écartement préventif des femmes enceintes

Combien ?

1/9e de l'indemnité brute payée par le fonds pour les maladies professionnelles (= 90% du salaire perdu).

Combien de temps ?

Maximum 6 mois à chaque écartement.

Comment la recevoir ?

Via un formulaire de demande à retirer au syndicat.

Preuve fournie par :

Bordereaux de paiement du fonds pour les maladies professionnelles.

9.6 Indemnité spéciale pour les ouvriers en cas de licenciement pour raisons économiques

Pour qui/quand?

- a) perte d'emploi ;
- b) un horaire de travail diminué pour raisons économiques;
- c) ou diminution du salaire de base.

Montant ?

Indemnité qui correspond au dernier salaire net, max. 354,38 € (01/2011);

Combien de temps ?

Pour les cas a) et c) : 12 mois successifs;

Pour b) : dépend de l'ancienneté non interrompue dans le secteur :

Ancienneté	Période d'intervention
Dès 13 semaines	3 mois
De 13 à moins de 26 semaines	3 mois
De 26 à moins de 39 semaines	6 mois
De 39 à moins de 52 semaines	9 mois
Dès 52 semaines	12 mois

Lors de la fermeture d'une entreprise pour arrêt d'activité du client et si un plan social a été signé et s'il est question d'un licenciement collectif pour lequel l'indemnité respective a été payée : pour les cas a) et b) : 18 mois.

Conditions :

Avoir eu droit en décembre de l'année précédente à une prime de fin d'année.

Il existe également des modalités d'exécution par exemple en cas de cumul/compensation et les conditions de paiement déterminées par le conseil exécutif du fonds.

9.7 Supplément spécial pour les chômeurs plus âgés sur leurs allocations de chômage

Pour qui ?

- chômeurs + 55;
- travailleurs + 55 qui diminuent leurs prestations et passent à un mi-temps, presté en journées complètes.

Montant ?

Un supplément mensuel correspondant à la moitié de la différence entre l'ancien salaire net et les allocations de chômage actuelles avec un minimum de 224,85 € ou resp. 112,43 € (mai 2011).

Combien de temps ?

Jusqu'à l'âge légal de la pension.

Conditions :

Bénéficier des allocations de chômage, la preuve doit être rendue tous les trimestres;

Au cours des 10 dernières années, avoir reçu 5 primes de fin d'année dont 1 dans les deux dernières années.

Cumul ?

Pas de cumul avec l'indemnité spéciale pour licenciement économique ou chômage sous le point 10.2.

9.8 Prime syndicale

Pour qui ?

Tous les travailleurs occupés dans la CP 121 pour l'année de service de référence.

Combien ?

135 € ou 1/12 du salaire annuel global pour chaque mois ou fraction de mois dans laquelle le travailleur était actif dans le secteur

Les travailleurs pensionnés reçoivent encore une fois la prime totale selon

les mêmes modalités d'octroi que les autres travailleurs du secteur.

Assimilation :

Maladie à concurrence de max. 300 jours.

Comment la recevoir :

En décembre, le fonds envoie à tous les travailleurs ayant été liés par un contrat de travail dans une entreprise ressortissant à la CP 121, une attestation. Le travailleur doit ensuite remettre cette attestation à son syndicat qui se chargera du paiement.

En cas de doute ou de contestation concernant le paiement de la prime et de la détermination de la qualité d'ayant droit, le conseil d'administration peut effectuer une enquête.

Disposition commune :

Le travailleur ne peut faire appel à cette indemnité que si il/elle est affilié à une des organisations représentant les travailleurs au niveau national (CGSLB, CSC, FGTB).

9.9 Plan pension complémentaire

Le plan pension complémentaire stipule que les ouvriers du nettoyage ont le droit de recevoir une pension supplémentaire en plus de la pension légale. Seule condition pour bénéficier de la pension complémentaire : avoir travaillé au moins 156 jours sur une période de 10 ans en tant que contractuel chez un employeur du nettoyage.

Le travailleur n'intervient pas pour le financement de la pension complémentaire. C'est l'employeur qui apporte une contribution de 1,50 % sur 108 % des salaires payés à l'ONSS. Une partie de cette contribution ira au « fonds de solidarité », géré par le fonds social. Le fonds de solidarité permet aux survivants lors d'un décès avant l'âge de la pension/pré-pension de toucher 1 250 €.

La pension complémentaire que vous recevrez dépend de votre salaire et du nombre d'années que vous avez travaillé dans le secteur. Les périodes au cours desquelles vous n'avez pas reçu de salaire (maladie, chômage, ...) ne sont pas comptabilisées lors de l'établissement de la pension complémentaire. A l'exception des repos d'accouchement et des congés de maternité et à condition d'avoir introduit une demande auprès du fonds social, il en va de même pour le congé parental, le congé paternel, congé pour soins palliatifs, ou congé pour soins. La pension complémentaire est payée au plus tôt à partir de 60 ans au moment où la personne part à la pension ou à la prépension. En cas de décès avant la pension ou la prépension, la pension complémentaire est payée aux survivants.

10. Prépensions

Les ouvriers qui sont licenciés peuvent, à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté – bénéficier jusqu'à l'âge de la pension, d'une indemnité complémentaire (indemnité de prépension) en plus de leur allocation de chômage.

L'énumération qui suit est une reproduction de la réglementation et la législation connue au moment de l'élaboration de cette brochure. Le pacte des générations et la CCT sectorielle conclue dans la CP 121 en sont à la base. Les montants énumérés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.

Accord gouvernemental 2011

La réglementation ci-dessous reste d'application jusqu'à la fin de sa validité. Dans l'accord de gouvernement, des nouvelles règles ont été décidées. On ne parle par exemple plus de « prépension » mais de « chômage avec complément de l'entreprise ». Pour les CCT conclues après le 01/01/2012, les



conditions d'accès seront plus strictes, notamment en ce qui concerne l'âge de départ et l'ancienneté.

***!** En outre, la **prépension à mi-temps** est supprimée depuis le 01/01/2012, la CCT sectorielle est donc « cassée » et elle a pris fin le 31/12/2011. L'ancien régime de prépension à mi-temps s'applique uniquement aux travailleurs en prépension à mi-temps avant le 01/01/2012 et aux travailleurs qui ont conclu un accord avec leur employeur avant le 20/11/2011 (qui prend cours avant le 01/04/2012!).

10.1 Prépension sectorielle à 58 ans (CCT 01/01/11 → 31/12/12)

Les travailleurs âgés de 58 ans, pouvant prétendre aux allocations de chômage et qui ont bénéficié de 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années dont une dans les 2 dernières années peuvent bénéficier du régime de prépension avec embauche compensatoire. L'indemnité complémentaire correspond à la ½ du (salaire de référence net – allocations de chômage), avec comme minimum 224,85 € (mai 2011).

Le salaire de référence net est calculé de la manière suivante : (salaire brut 12 derniers mois / nombre de jours prestés sur cette période) X 21,65 X 1,095.

Par ailleurs, les employeurs s'engagent à accorder la prépension licenciement aux travailleurs qui auront reçu l'accord du conseil d'administration du fonds.

10.2 Prépension sectorielle à 56 ans avec un passé professionnel de + de 40 ans

(CCT 01/01/11 → 31/12/12)

Pas de modification de la réglementation actuelle !

Pour qui/conditions ?

- les travailleurs qui au moment de la fin de leur contrat de travail sont âgés de 56 ans ou plus qui :
 - peuvent bénéficier d’allocations de chômage ;
 - justifient un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié ;
 - qui ont reçu 5 primes de fin d’année au cours des 10 dernières années dont une dans les deux ans.

Les ouvriers licenciés doivent prouver qu’avant l’âge de 17 ans, ils ont travaillé au moins 78 jours pour lesquels ils ont payé des cotisations ONSS (ou 78 jours dans le cadre d’une formation se situant avant le 01/09/83).

Quoi/combien ?

Une indemnité complémentaire avec embauche compensatoire à charge de l’employeur. L’indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et les allocations de chômage avec comme montant forfaitaire mensuel minimum indexé 224,85 € (mai 2011). Le salaire net d’un prépensionné est calculé de la manière suivante : (salaire brut annuel des 12 derniers mois / nombre de jours prestés pendant cette période) x 21,65 x 1,095.

Les employeurs s’engagent à accorder la réforme de la prépension aux travailleurs qui en ont reçu l’autorisation de la part du Conseil d’administration du fonds.

10.3 Prépension sectorielle à partir de 56 ans avec un passé professionnel de + de 33 ans, dont 20 ans de travail de nuit (CCT 01/01/11 → 31/12/12)

Pas de modification de la réglementation actuelle !

Pour qui/ conditions ?

- travailleurs qui au moment de la fin de leur contrat de travail sont âgés de 56 ans ou plus qui :
 - peuvent bénéficier des allocations de chômage;
 - peuvent prouver un passé professionnel de 33 ans comme salarié,
 - avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail comme décrit à l'article 1 de la convention collective de travail n.46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990; = travail de nuit;
 - avoir reçu 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années et une au cours des deux dernières années.

Combien ?

224,85,€ (mai 2011)

Le salaire net d'un prépensionné est calculé de la manière suivante : (salaire brut annuel des 12 derniers mois / nombres de jours prestés durant cette période) x 26 x 1,095.

10.4 Prépension sectorielle à 56 ans, 33 ans de passé professionnel et incapacité médicale (CCT 01/07/09 → 30/06/11)

Pas de modification de la réglementation actuelle !

Attention ! A la date de publication de cette brochure, cette CCT sectorielle n'a pas encore été prolongée. Veuillez vous renseigner auprès de votre secrétariat CGSLB !

Pour qui/ conditions ?

- travailleurs qui au moment de la fin de leur contrat de travail sont âgés de 56 ans ou plus qui :
 - peuvent prouver un passé professionnel de 33 ans comme salarié et qui peuvent bénéficier des allocations de chômage;
 - fournir à leur employeur une attestation délivrée par le médecin du travail de l'entreprise qui stipule l'incapacité à pratiquer l'activité exigée. Cette attestation doit être délivrée avant d'entamer toute autre étape de la procédure ;
 - avoir reçu 5 primes de fin d'année au cours des 10 dernières années et une au cours des deux dernières années.

Montant ?

224,85 € (mai 2011)

Le salaire net des prépensionnés est calculé de la manière suivante : (salaire brut des 12 derniers mois / nombre de jours prestés durant cette période) x 26 x 1,0905.

11. Accueil et adaptation des travailleurs

L'accueil s'opère par 6 étapes obligatoires :

- **Miniformation** : une formation technique. Le Centre de Formation doit pour ce faire créer une brochure de formation minimale appliquée dans les entreprises du secteur.
- L'accueil au sens légal permet au travailleur de recevoir les renseignements prévus par la loi.
- L'accueil syndical renseigne le travailleur sur la façon dont les relations collectives sont organisées. Il est réalisé par la délégation syndicale. Par ailleurs, l'employeur devra renseigner à la délégation les nouveaux engagés et devra fournir à ceux-ci les coordonnées des membres de la délégation syndicale.
- L'accueil dans la fonction sur chantier permet de préciser l'identification du chantier, du client, des précautions particulières, des procédures concrètes, ...
- Le suivi médical se fera sous la responsabilité du chef d'entreprise et du chef de sécurité hygiène.
- Le suivi carrière/formation aura lieu au terme des 6 premiers mois. Il s'agit d'une conversation avec le travailleur sur son fonctionnement, sa carrière, sa formation, ...

11.1 Centre de formation du nettoyage

Il prendra en charge toutes les formations professionnelles dans le domaine du nettoyage d'immeubles et de toute autre activité relevant des compétences de la commission paritaire 121 (nettoyage et désinfection) tant pour les jeunes que pour les adultes.

11.2 Formation syndicale

La CGSLB organise chaque année des cycles de formation syndicale relatifs aux questions économiques et sociales. Ces formations ont pour objectifs de permettre aux représentants des ouvriers d'exercer leur mission au sein de l'entreprise dans l'intérêt de toutes les parties et de stimuler le dialogue entre l'employeur et les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise.

Les délégués effectifs et suppléants du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale peuvent, en principe, s'absenter de leur travail pour suivre des formations syndicales. Les organisations syndicales avertissent les employeurs 4 semaines à l'avance et par écrit de l'absence de leurs membres. Si l'employeur estime que la participation à la formation n'est pas possible pour des raisons organisationnelles, il doit en avertir l'organisation syndicale concernée. Dans les entreprises où les organes mentionnés ci-dessus n'existent pas, les ouvriers qui sont considérés comme « délégués » par les syndicats pourront participer à la formation syndicale.

12. Divers

12.1 Sécurité

Si le médecin du travail recommande la nécessité d'un vaccin, la vaccination sera organisée par l'employeur et il prendra en charge la différence entre le remboursement INAMI et le coût réel.

Les examens médicaux annuels sont obligatoires pour les travailleurs de la catégorie 1.B. Par ailleurs, lorsque le personnel du client est soumis à des examens médicaux de façon régulière, le travailleur doit être soumis aux mêmes dispositions.

L'application de ces dispositions est contrôlée par le CPPT. A défaut, la tâche sera reprise par la délégation syndicale, à défaut, par les permanents régionaux compétents.

Lorsque la sélection médicale de conducteurs de véhicules motorisés s'impose, les frais et les heures nécessaires pour passer cette sélection sont à charge de l'employeur.

12.2 Non-discrimination

Toute forme de discrimination est interdite. Chacun doit s'efforcer d'éviter la discrimination dans ses attitudes vis-à-vis de la clientèle et des travailleurs.

12.3 Bien-être

La convention collective de travail n° 72 du CNT reconnaît le stress comme facteur important provoquant des maladies et des accidents du travail. En vertu de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur se doit de prévenir et de remédier collectivement le stress occasionné par le travail. Afin de répondre à ces dispositions, le comité pour la prévention et la protection au travail remet un avis suite à une analyse des risques. Son but est

d'adapter le travail à l'homme. Sur base de cet avis, un plan sera rédigé en collaboration avec le conseiller en prévention – médecin du travail voire même avec des experts extérieurs afin d'améliorer l'organisation du travail, les conditions de travail et les outils utilisés.

Par ailleurs, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes liés au harcèlement moral. Chacun devra veiller à ce que les victimes de harcèlement moral reçoivent sans délais un soutien psychologique adapté et que des solutions soient trouvées. En ce sens, les CPPT sont chargés de vérifier concrètement la mise en œuvre des mesures de prévention.

12.4 Sous-traitance

L'employeur doit établir tous les trimestres un rapport relatif au recours à la sous-traitance et au chômage économique. Ce rapport est remis au Conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale ou à défaut aux secrétaires régionaux.

En outre l'accord sectoriel 2005 insiste sur la limitation de la sous-traitance.

Des ouvriers mis au chômage dans la même fonction et dans la même zone, ne peuvent en aucun cas être remplacés par

- des sous-traitants
- des intérimaires
- des étudiants.

13. Index

Accident de travail (indemnité complémentaire)	59
Chantiers (déplacements entre plusieurs-)	15, 45
Chômage (indemnité complémentaire)	58
Chômage temporaire	25-26
Chômeurs plus âgés (indemnité complémentaire)	62
Congé d'ancienneté	28
Congé familial (congé pour raisons impérieuses)	34
Congé parental	32
Congé prophylactique (indemnité complémentaire)	60
Congé thématique	32
Crédit-temps	35
Délais de préavis	39
Délégation syndicale	52
Domicile-lieu de travail	43-45
Durée de travail minimum	21-23
Durée du travail	21
Fonds de sécurité d'existence	57
Formation	71-72
Formation syndicale	72
Frais de déplacements	43-45
Frais de parking	17
Frais de transports	43-45
Heures supplémentaires	21
Horaire variable	25
Indemnité mobilité	14
Indemnité RGPT	13-14
Indexation des salaires et des primes	12
Interruption de carrière	32

Jour de carence	35
Jours fériés	28
Maladie de longue durée (indemnité complémentaire)	60
Petit chômage	29
Plan pension (complémentaire -)	63
Prépension	65-69
Prime de fin d'année	58
Prime syndicale	62
Primes et interventions	12-18
Raisons économiques – chômage temporaire (indemnité complémentaire)	26
Raisons économiques – licenciement (indemnité complémentaire)	61
Raisons impérieuses (congé pour -)	34
Reprise de chantier	47
Salaire et allocations	11-19
Samedi (allocation pour prestations -)	13
Sous-traitance	74
Suspension du contrat de travail	27
Travail de nuit	12
Travail en équipe	13
Travail intérimaire	19
Travail le dimanche (indemnité)	12
Vacances	27
Vêtements de travail	16

Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB)
Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51
www.cgsלב.be – e-mail : cgsלב@cgsלב.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgsלב.be

1300 WAVRE	Avenue des Déportés 31-33	010 24 61 16
1370 JODOIGNE	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 NIVELLES	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09

Zone de Bruxelles

zone.bruxelles@cgsלב.be

1000 BRUXELLES	Boulevard Baudouin 11/1	02 206 67 11
1030 BRUXELLES	Rue Richard Vandevelde 66	02 242 09 57
1070 BRUXELLES	Boulevard Poincaré 72	02 558 52 40

Charleroi

charleroi@cgsלב.be

6000 CHARLEROI	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30
----------------	---------------------	--------------

Hainaut central

hainaut.central@cgsלב.be

7000 MONS	Rue des Canonniers 30A	065 31 12 67
7100 LA LOUVIERE	Rue Charles Nicaise 1	064 22 20 21

Hainaut occidental

hainaut.occidental@cgsלב.be

7500 TOURNAI	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 MOUSCRON	Rue Aloïs Denreep 1	056 84 57 29
7780 COMINES	Rue de la Gare 59	056 55 50 93
7800 ATH	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 ELLEZELLES	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 LEUZE	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70
7971 BASECLES	Rue Grande 77	069 84 43 40

Liège liege@cgsib.be

4000 LIEGE	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4300 WAREMME	Place Ernest Rongvaux 1A	019 32 76 76
4500 HUY	Avenue C. et L. Godin 5	085 23 32 47
4800 VERVIERS	Rue de Bruxelles 35B	087 47 55 97

Namur-Luxembourg

namur.luxembourg@cgsib.be

5000 NAMUR	Rue Borgnet 12/1	081 23 07 93
5060 SAMBREVILLE	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 ARLON	Rue Général P. Molitor 24	063 21 74 54
6900 MARCHE EN FAMENNE	Rue du Commerce 2	084 45 74 38

Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for writing notes.



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spaced evenly down the page.

Notes



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

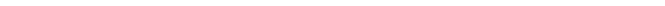


A series of horizontal dotted lines for writing notes, consisting of 18 lines.

Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.



Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for handwritten notes.



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spaced evenly down the page.

Notes



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notes



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spaced evenly down the page.

Notes



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.

Notes



A series of horizontal dotted lines providing space for notes.



Boulevard Poincaré 72-74 – 1070 Bruxelles
tél. 02 558 51 50 – fax 02 558 51 51
siegesocial@cgsלב.be