

Protocole de convention collective de travail du 22 janvier 2026 en application de l'arrêté royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et en exécution de l'article 19bis, § 2, alinéa 5, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

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

Chapitre I^{er} - Pouvoir d'achat

Art. 2. - Les partenaires sociaux constatent que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial fixée à 0 % pour période 2025 - 2026, a été respectée.

Art. 3. – Conformément à la réglementation ONSS, il est octroyé au niveau de l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 un titre repas d'une valeur nominale de € 3,09, avec une intervention patronale de € 2 et une contribution personnelle du travailleur de € 1,09.

Pour déterminer le nombre de titres repas qui doivent être octroyés, il est fait usage du calcul alternative, selon lequel le nombre d'heures de travail que le travailleur a effectivement presté au cours du trimestre est divisé par 7,4 et arrondi à l'unité supérieure, le nombre maximal des titres repas étant égal au nombre de jours ouvrables du travailleur à temps plein.

Pour les entreprises qui accordaient déjà des titres repas avant le 1^{er} janvier 2026, ces titres repas seront augmentés de € 2 pour la période du 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2027.

Pour la période débutant en 2028, nous étudions la possibilité de distribuer les titres repas de façon solidarisée via le Fonds social pour le nettoyage. Si cette

Protocol van collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2026 in uitvoering van het koninklijk besluit van 12 september 2025 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 artikel 19bis, § 2, eerste lid 5°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der werknemers

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 ressorteren, K.M.O. en andere.

Hoofdstuk I - Koopkracht

Art. 2. – De sociale partners stellen vast dat de maximale marge voor de loonkostontwikkeling, vastgelegd op 0 % voor de periode 2025 – 2026, werd nageleefd.

Art. 3. – Overeenkomstig de RSZ-reglementering wordt op ondernemingsniveau vanaf 1 januari 2026 tot 31 december 2027 een maaltijdcheque toegekend met een nominale waarde van € 3,09, met een tegemoetkoming van de werkgever van € 2 en een eigen bijdrage van € 1,09 van de werknemer.

Om het aantal maaltijdcheques te bepalen dat moet toegekend worden, wordt de alternatieve telling toegepast waarbij het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld wordt door 7,4 en afgerond op de hogere eenheid, met een maximum aantal maaltijdcheques dat gelijk is aan het aantal werkbare dagen van de voltijdse werknemer.

Voor de ondernemingen die al voor 1 januari 2026 maaltijdcheques toekenden, worden deze maaltijdcheques verhoogd met € 2 voor de periode van 1 januari 2026 tot 31 december 2027.

Voor de periode vanaf 2028, wordt onderzocht om de maaltijdcheques op een gesolidariseerde manier via het Sociaal fonds voor de schoonmaak uit te laten

option s'avère impossible, le système actuel sera maintenu.

Art. 4. – A partir du 1^{er} janvier 2026, l'indemnité pour les déplacements à vélo est portée à 0,36 €/km.

A partir du 1^{er} janvier 2026, les déplacements d'un chantier à l'autre avec le vélo appartenant au travailleur donnent également droit à l'intervention de 0,36 €/km.

A partir du 1^{er} janvier 2026, l'indemnité de mobilité est portée à 0,1929 €/km. (= 0,0965 pour le convoyeur)

Chapitre II – Autres mesures

Art. 5. – CCT Classification

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

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

Art. 6. –CCT Petit chômage

L'article 2 de la CCT relative aux petits chômages et congés à l'occasion d'événements particuliers est complété par la disposition suivante :

Pour le mariage du travailleur la durée de l'absence est portée de 2 à 3 jours à choisir par le travailleurs dans la semaine où se situe l'évènement ou dans la semaine suivante.

Art. 7 – CCT Fin de carrière et travail faisable

En exécution de la CCT 104, une nouvelle CCT est conclue reprenant les modalités suivantes :

keren. Mocht dit niet mogelijk zijn, dan zal het huidige systeem worden verlengd.

Art. 4. – Vanaf 1 januari 2026 wordt de tussenkomst voor verplaatsingen per fiets op 0,36 €/km gebracht.

Vanaf 1 januari 2026 geven ook de tussenwerfverplaatsingen met de fiets die eigendom is van de werknemer recht op de tussenkomst van 0,36 €/km.

Vanaf 1 januari 2026, wordt de mobiliteitsvergoeding op 0,1929 €/km gebracht. (= 0,0965 €/km voor de rijder)

Hoofdstuk II – Andere maatregelen

Art. 5 – CAO Classificatie

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

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

Art. 6. –CAO Kort verzuim

Artikel 2 van de CAO betreffende kort verzuim en verlof wegens bijzondere gebeurtenissen wordt aangevuld met volgende bepaling:

Voor het huwelijk van de werknemer wordt de duur van de afwezigheid van 2 op 3 dagen gebracht, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.

Art. 7. – Eindeloopbaan en werkbaar werk

Overeenkomstig collectieve arbeidsovereenkomst 104 wordt een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met de volgende bepalingen:

1. Jour fin de carrière

Les travailleurs qui atteignent l'âge d'au moins 55 ans au cours de l'année d'attribution et qui ont droit à au moins 5 jours de congé d'ancienneté calculé par le secteur, se verront accorder 1 jour fin de carrière.

La valeur du jour fin de carrière se calcule comme le salaire d'un jour férié.

Ce jour de fin de carrière est accordé après l'octroi des jours de congé supplémentaires prévus à l'article 16 de la convention collective de travail du 11 juin 2009 concernant la durée du travail, les heures supplémentaires et l'organisation du travail, dont le paiement est inclus dans le salaire horaire depuis le 1er mai 1987.

Ce jour de fin de carrière est octroyé et pris au cours de l'année calendrier.

En avril de chaque année et pour la première fois en avril 2026, le Fonds social pour le nettoyage fera parvenir :

- aux employeurs, la liste des ayants droit ;
- aux travailleurs, l'attestation confirmant le droit à ce jour de fin de carrière.

2. Processus de transition

Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 60 ans et qui peuvent justifier de 20 ans d'ancienneté dans le secteur et qui 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, un trajet de transition sera élaboré.

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.

Les conseils d'administration du Fonds social pour le nettoyage et du Centre de formation du nettoyage détermineront les mesures administratives nécessaires à la mise en œuvre

1. Eindeloopbaandag

Werknemers die de leeftijd van minstens 55 jaar bereiken in het jaar van toekenning en die recht hebben op minstens 5 ancienniteitsverlofdagen berekend door de sector, krijgen 1 eindeloopbaandag toegekend.

De waarde van de eindeloopbaandag wordt berekend zoals het loon van een feestdag

Deze eindeloopbaandag wordt toegekend nadat de dagen extra verlof voorzien bij artikel 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende de arbeidsduur, overuren en arbeidsorganisatie en waarvan de betaling sedert 1 mei 1987 verrekend werd in de uurlonen zijn toegekend.

Deze eindeloopbaandag wordt toegekend en genomen in de loop van het kalenderjaar.

Jaarlijks, in de loop van de maand april en voor de eerste keer in april 2026, zal het Sociaal fonds voor de schoonmaak bezorgen:

- aan de werkgevers, de lijst van de rechthebbenden;
- aan de werknemers, het attest ter bevestiging van het recht op deze eindeloopbaandag.

2. Transitietraject

Voor werknemers die de leeftijd van 60 jaar bereiken en die een anciënniteit van 20 jaar in de sector bewijzen en die in onderling akkoord met hun werkgever een einde wensen te stellen aan hun arbeidsovereenkomst om zich te heroriënteren naar de andere job, binnen of buiten de sector, wordt een transitietraject uitgewerkt.

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.

De raden van bestuur van het Sociaal fonds voor de schoonmaak en van het Opleidingscentrum van de schoonmaak zullen de nodige administratieve maatregelen bepalen ter concretisering.

3. Coordination

Les accords précédemment conclus dans le cadre de la convention collective de travail n° 104 seront intégrés à la cette nouvelle CCT.

Art. 8. – Amélioration de l’assurance ambulatoire

À compter de l'année d'assurance 2026, le solde de l'intervention passera de € 185 à € 370 par an pour tous les frais de soins ambulatoires, y compris les soins dentaires.

Les partenaires sociaux recommandent vivement que les manuels relatifs aux soins ambulatoires soient inclus dans les plans de formation.

Art. 9. - Conclusion de CCT

RCC

Prolongation RCC pour raisons médicales

Fin de carrière - Crédit temps

Prolongation CCT crédit temps et emplois fin de carrière + possibilité pour ceux qui travaillent moins de 5 jours par semaine.

Supplément spécial aux indemnités des chômeurs âgés

Prolongation de la CCT

Art. 10. - Formation

Troubles musculosquelettiques (TMS)

Le SPF Emploi a entrepris l'élaboration d'un OiRA générique pour les PME ne disposant pas d'un OiRA sectoriel. Le module MSA sera intégré, conformément au nouveau décret royal. Nous implémenterons ensuite ce module dans notre propre OiRA.

Prévention des perturbateurs endocriniens

Une analyse de risque standard sera mis à disposition.

Chapitre III – Dispositions générales

Art. 11. Secteurs spécifiques

1. Nettoyage industriel

Finalisation de la discussion concernant les heures supplémentaires

3. Coördinatie

De in het verleden gesloten akkoorden in het kader van de CAO 104 zullen worden geïntegreerd in deze nieuwe af te sluiten CAO.

Art. 8. – Verbetering ambulante verzekering

Vanaf het verzekeringsjaar 2026, wordt het saldo van de tussenkost opgetrokken van € 185 naar € 370 per jaar voor alle kosten ambulante verzorging, inclusief tandheelkundige verzorging.

De sociale partners adviseren met aandrang de handleidingen ambulante zorgen op te nemen in de opleidingsplannen.

Art 9. – sluiten van CAO's

SWT

Verlenging SWT om medische redenen

Landingsbanen - Tijdskrediet

Verlenging CAO tijdskrediet en landingsbanen + landingsbanen bij minder dan 5 dagen per week.

Speciale toeslag op werkloosheidsuitkeringen voor oudere werklozen

Verlenging van de CAO

Art. 10. Opleiding

Musculoskeletale aandoeningen (MSA)

De FODWASO is begonnen met het maken van een generieke OiRA, bestemd voor KMO's waarvoor geen sectorale OiRA bestaat. Daarin wordt de module MSA opgenomen, rekening houdend met het nieuwe KB. Nadien implementeren we deze module in onze eigen OiRA.

Preventie hormoonverstoorders

Een standaard risicoanalyse wordt ter beschikking gesteld.

Hoofdstuk III – Algemene bepalingen

Art. 11. Specifieke sectoren

1. Industriële reiniging

Finaliseren van de discussie over de overurentoeslag

2. Enlèvement de déchets
Thèmes à discuter en groupe de travail :
- Mesurage de la charge de travail avec prise en considération des nouvelles évolutions dans la collecte de déchets
 - Questions de sécurité

Art. 12. – Contacts quantitatifs

Après la publication de la législation pertinente, les modalités d'introduction des flexi-jobs dans le secteur seront convenues.

Chapitre IV– Dispositions finales

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

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

Art. 15. – Le présent protocole entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2027.

2. Ophaling van afval
Te bespreken in de werkgroep:
- Werklastmeting in functie van nieuwe evoluties in de afvalophaling
 - Veiligheidsissues

Art. 12. – Kwalitatieve contracten

Na publicatie van de betreffende wetgeving zullen de modaliteiten worden afgesproken omtrent de introductie van flexijobs in de sector.

Hoofdstuk IV – Slotbepalingen

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

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

Art. 15. – Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2026 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2027.