

Commission paritaire pour le nettoyage

Salaires, sursalaires et primes

Convention collective de travail du 5 février 2026

CHAPITRE Ier. - *Champ d'application*

Article 1er. - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour le nettoyage, petites et moyennes entreprises et autres.

Cette convention collective de travail s'applique également aux ouvriers ou ouvrières salariés, sous contrat à durée indéterminée ou temporaire, pour des travaux effectués en Belgique, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

CHAPITRE II. - *Salaires*

A. Salaires horaires minima

Art. 2. - Les salaires horaires minima des ouvriers et ouvrières sont fixés comme suite, à partir du 1^{er} janvier 2026, pour une durée hebdomadaire de travail de 37 h.

Catégorie	Salairé minimum en € (01/01/2026)
1.A.	16,8180
1.B.	17,3420

Paritair comité voor de schoonmaak

Lonen, loontoeslagen en premies.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 5 februari 2026

HOOFDSTUK I. - *Toepassingsgebied*

Artikel 1. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werklíeden en werksters uit de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor de schoonmaak ressorteren, kleine en middelgrote ondernemingen en anderen.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal eveneens van toepassing zijn op elke arbeider of werkster in loondienst, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of tijdelijk contract, voor werkzaamheden die in België worden uitgevoerd, welke ook het vestigingsland van de werkgever weze.

HOOFDSTUK II. - *Lonen*

A. Minimumuurlonen

Art. 2. - De minimumuurlonen van de werklíeden en werksters worden vanaf 1 januari 2026 als volgt vastgesteld voor een wekelijkse arbeidsduur van 37 u.

Categorie	Minimumloon in € (01/01/2026)
1.A.	16,8180
1.B.	17,3420

1.C.	17,5065
1.D.	17,8610

2.A.	17,9070
2.B.	18,4195
2.C.	18,6285
2.D.	18,4195
2.E.	18,6040
2.F.	17,1375

3.A.	19,1185
3.B.	18,9845
3.C.	20,1160
3.D.	20,6285
3.E.	21,2785

4.A et 7.A	18,9845
4.B et 7.B	19,4520
4.C et 7.C	19,7780
4.D et 7.D	20,1075

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

6	18,2780
---	---------

8	18,4855
8.A	19,6905
8.B	20,0480
8.B1.	20,0480
8.B2.	20,6025
8.B3.	21,1065

1.C.	17,5065
1.D.	17,8610

2.A.	17,9070
2.B.	18,4195
2.C.	18,6285
2.D.	18,4195
2.E.	18,6040
2.F.	17,1375

3.A.	19,1185
3.B.	18,9845
3.C.	20,1160
3.D.	20,6285
3.E.	21,2785

4.A en 7.A	18,9845
4.B en 7.B	19,4520
4.C en 7.C	19,7780
4.D en 7.D	20,1075

5 De vaklui worden gesteld onder het regime aangenomen door de paritaire comités die bevoegd zijn voor de bedrijfstakken waaronder hun beroep valt, met het minimumloon van categorie 1.A

6	18,2780
---	---------

8	18,4855
8.A	19,6905
8.B	20,0480
8.B1.	20,0480
8.B2.	20,6025
8.B3.	21,1065

8.B4.	21,6730
8.C	22,5255

8.D et 8.E – Echelle de départ, le salaire de la catégorie 8.A.

8.F – Echelle de départ, le salaire de la catégorie 8.B2.

catégorie 9	Suivant convention d'entreprise
10.A	19,7385
10.B	20,3045
10.C	20,9610
10.D	22,4070
10.E	22,4970
10.F	23,1500

B. Salaires à la pièce

Par semaine, les employeurs s'engagent à procurer un volume de travail suffisant pour assurer au moins le salaire hebdomadaire minimum conventionnel et/ou individuel.

CHAPITRE III. – *Primes et indemnités*

A. Travail effectué entre 22 heures et 6 heures.

Art. 3. - Tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu au paiement d'une prime en sus du salaire normal pour le même travail exécuté pendant la journée.

8.B4.	21,6730
8.C	22,5255

8.D en 8.E – Aanvangsloon het loon de categorie 8.A.

8.F – Aanvangsbarema, loon van de categorie 8.B2.

catégorie 9	Volgens bedrijfsovereenkomst
10.A	19,7385
10.B	20,3045
10.C	20,9610
10.D	22,4070
10.E	22,4970
10.F	23,1500

B. Stuklonen

De werkgevers verbinden zich om per week een voldoende hoeveelheid werk te verstrekken, ten einde minstens het conventionele minimum weekloon te doen bereiken, en/of het individuele weekloon.

HOOFDSTUK III. – *Premies en vergoedingen*

A. Arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur

Art. 3. - Elke arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur, geeft aanleiding tot de betaling van een premie boven het gewone loon voor dezelfde arbeid overdag.

Le montant de cette prime est, pour toutes les catégories, égal à 3,0490 € l'heure (01/01/2026) et lié à l'indice santé, comme les salaires.

En outre tout travail de nuit exécuté entre 22 heures et 6 heures et comportant au moins 6 heures, qui est précédé ou suivi par un travail de 2 heures, donnera lieu au paiement de la prime de nuit pour ces deux heures.

B. Travail effectué un dimanche ou jour férié.

Art. 4. - Tout travail effectué un dimanche ou un jour férié, donne lieu au paiement d'une prime de 100 p.c. du salaire normal pour le même travail effectué en semaine.

C. Travail effectué le samedi.

Art. 5. - Tout travail effectué le samedi, donne lieu au paiement d'une prime de 25 p.c. du salaire normal.

Cette prime n'est pas applicable aux heures supplémentaires rémunérées avec majoration en vertu de la convention collective de travail - durée du travail - heures supplémentaires - organisation du travail.

D. Prime de permanence

Art. 6. - Si un travailleur est disposé à assurer une permanence lors d'un week-end, pont ou jour férié, ceci étant prouvé par la remise d'un téléphone ou d'un écrit, les primes suivantes seront dues:

- pour un week-end: € 69,5430 (valeur au 01/01/2026)
- pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine: € 34,7795 (valeur au 01/01/2026)

Ces primes sont liées à l'indice santé comme les salaires.

De premie is, voor elke categorie, gelijk aan 3,0490 € per uur (01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

Bovendien komt alle nachtarbeid uitgevoerd tussen 22 en 6 uur, en minstens 6 uur tellend, daarbij voorafgegaan of gevolgd door 2 uren arbeid, in aanmerking voor de betaling van de nachtpremie voor deze twee uren.

B. Arbeid verricht op een zon- of feestdag.

Art. 4. - Elke arbeid verricht op een zondag of feestdag, geeft aanleiding tot de betaling van een premie van 100 pct. boven het gewone loon voor dezelfde arbeid tijdens de week.

C. Arbeid verricht op zaterdag.

Art. 5. - Elke arbeid die op zaterdag wordt verricht, geeft aanleiding tot een premie van 25 pct. boven het gewone loon.

Komen niet in aanmerking voor deze premie, de overuren die betaald worden met vermeerdering, krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst - arbeidsduur - overuren - arbeidsorganisatie.

D. Permanentiepremie

Art. 6. - Indien een werknemer bereid is om op een weekend- , brug- of feestdag een permanentie te verzekeren en dat dit blijkt uit het meegeven van een telefoon of enig geschrift, zullen de volgende premies verschuldigd zijn:

- voor een weekend: € 69,5430 (waarde op 01/01/2026)
- voor een feestdag, brug- of rustdag in de week: € 34,7795 (waarde op 01/01/2026)

Deze premies zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

E. Prime d'insalubrité.

Art. 7. - Une prime d'insalubrité de 0,6375 € par heure (01/01/2026) liée à l'indice santé comme les salaires, est payée au personnel chargé entre autres des travaux suivants, à l'exception des catégories 8:

- 1) collecte de déchets ménagers (encombrants ou non), la vidange et le nettoyage des égouts, fosses septiques et réservoirs (cat. 3.A.);
- 2) nettoyage de faces intérieures de fours d'usine (cat. 3.B.);
- 3) charge et décharge des installations sanitaires mobiles (cat. 3.C.) ;
- 4) compactage sur dépôt d'immondices (cat. 3.E.);
- 5) vidange de fonds de greniers et de caves (toutes catégories);
- 6) les travaux de nettoyage dans les ateliers où le personnel est exposé à l'inhalation de poussières, vapeurs, fumées ou brouillards plombifères (toutes catégories) ;
- 7) les travaux de nettoyage dans les cabines de peinture où le personnel est exposé à l'inhalation de particules de peinture contenant des solvants, des chromates ou du plomb ;
- 8) le tri et le traitement de petits déchets médicaux et de petits déchets toxiques.

La prime d'insalubrité ne peut pas être cumulée avec la prime pour port de masque, mentionnée à l'article 9 ci-dessous.

F. Prime pour port de masque.

Art. 8. - Lorsqu'un travail de nettoyage nécessite le port d'un masque intégral, et/ou demi-masque, à air comprimé ou à cartouches-filtres, tel que cela peut se produire lors du nettoyage de cabines de peinture, et lorsque le masque est effectivement porté, une prime de masque de

E. Premie voor ongezond werk.

Art. 7. - Een premie voor ongezond werk van 0,6375 € per uur (01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, wordt onder meer uitbetaald aan het personeel belast met de volgende werken, met uitzondering van de categorieën 8:

- 1) ophalen van groot en klein huisvuil, ledigen en reinigen van riolen, septische putten en reservoirs (cat. 3.A.);
- 2) reiniging van de binnenzijde van industriële ovens (cat. 3.B.);
- 3) plaatsen en verwijderen van mobiele sanitaire installaties (cat. 3.C.);
- 4) besturen van bull-verdichter op stortplaatsen (cat. 3.E.);
- 5) opruimen van zolder- en kelderresten (alle categorieën);
- 6) reinigingswerken in werkplaatsen waar het personeel blootstaat aan het inademen van loodhoudende stoffen, dampen, rook of mist (alle categorieën);
- 7) reinigingswerken in verfcabines waar het personeel blootstaat aan het inademen van verfdeeltjes, die solventen, chromaten of lood bevatten;
- 8) het sorteren en verwerken van klein medisch besmet afval en van klein chemisch toxisch afval.

De premie voor ongezond werk valt niet te cumuleren met de maskerpremie, waarvan sprake in artikel 9 hieronder.

F. Maskerpremie.

Art. 8. - Wanneer schoonmaakwerk het dragen van een volgelaat- en/of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, zoals dit kan voorkomen bij de schoonmaak van verfcabines, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, zal een maskerpremie van 1,9575 € per uur

1,9575 € à l'heure (01/01/2026), liée à l'indice santé comme les salaires, sera due.

Aucune prime n'est due pour le port d'un écran protecteur du visage, ou le port d'un petit masque anti-poussière.

G. Prime nucléaire.

Art. 9. - Les ouvriers et ouvrières, appelés à travailler dans les zones dites "chaudes" ou "contrôlées" en milieu nucléaire, reçoivent pour ces travaux, en sus du salaire normal, une prime pour travail en milieu nucléaire de 1,0290 € à l'heure (01/01/2026), liée à l'indice santé, comme les salaires.

H. Travail en équipes successives et alternatives.

Art. 10. - Les ouvriers et ouvrières appelés à travailler selon un horaire en équipes successives et alternatives, bénéficient d'un supplément de salaire de 1,0575 € à l'heure (01/01/2026), lié à l'indice santé, comme les salaires.

Cette prime pour équipes successives et alternatives s'applique également pour des équipes superposés, par exemple :

Semaine 1

équipe A commence à 6 heures et termine à 14 heures

équipe B commence à 12 heures et termine à 18 heures

Semaine 2

équipe B commence à 6 heures et termine à 14 heures

équipe A commence à 12 heures et termine à 18 heures

Art. 11 - Afin d'indemniser la flexibilité dont font preuve les travailleurs qualifiés appartenant aux catégories 8 de la classification des fonctions, la prime pour travail en équipes successives et alternatives, prévue à l'article

(01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen verschuldigd zijn.

Er is geen premie verschuldigd voor het dragen van een gelaatscherm of een klein stofmasker.

G. Nucleaire premie.

Art. 9. - De werklieden en werksters die werkzaamheden dienen te verrichten in "warme" of "gecontroleerde" zones in een nucleaire omgeving, ontvangen voor deze arbeid, boven het gewone loon, een premie voor arbeid in nucleaire omgeving van 1,0290 € per uur (01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

H. Arbeid in opeenvolgende en wisselende ploegen.

Art. 10. - De werklieden en werksters die moeten arbeiden volgens een uurrooster in opeenvolgende en wisselende ploegen, hebben recht op een loontoeslag van 1,0575 € per uur (01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

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

Week 1

ploeg A start om 6 uur en eindigt om 14 uur

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

Week 2

ploeg B start om 6 uur en eindigt om 14 uur

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

Art. 11 - Met het oog op de vergoeding van de flexibiliteit die de geschoolde werknemers van de categorieën 8 van de functieclassificatie aan de dag leggen, werd de premie voor arbeid in opeenvolgende en

10 de cette convention collective de travail, a été intégrée dans le salaire horaire.

A cette fin, le 1^{er} mars 2007, les salaires effectivement payés au 28 février 2007, sont augmentés de la valeur de la prime pour travail en équipe au 28 février 2007 (depuis le 1^{er} janvier 2007 la prime pour travail en équipe est fixée à 0,6865 € par heure).

L'intégration de la prime pour travail en équipe a été accordée sous condition suspensive de la publication de l'arrêté royal relative à la détermination du temps de travail - voir - arrêté royal du 7 mars 2007 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans le nettoyage industriel par des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121), *Moniteur belge* du 19 mars 2007.

Par l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire, les systèmes éventuels existant au niveau de l'entreprise relatifs aux primes pour travail en équipe ont été abrogés.

Il est entendu que l'intégration de la prime pour travail en équipe dans le salaire prévue ci-dessus ne peut en aucun cas constituer un précédent pour les autres catégories.

I. Repas.

Art. 12. - Après 10 heures de travail durant une journée, avec exclusion du temps de repas, il sera dû une indemnité forfaitaire de maximum 16,8505 € (01/01/2026), liée à l'indice santé comme les salaires, pour un repas léger, cette indemnité sera payée contre remise d'un ticket de caisse prouvant la dépense.

Pour les chauffeurs appartenant aux catégories 8. B1 jusqu'à 8 C de la classification des fonctions, l'heure de conduite des 120 km est considérée

wisselende ploegen, voorzien bij artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst in het uurloon opgenomen.

Daartoe worden, vanaf 1 maart 2007 de werkelijk uitbetaalde lonen op 28 februari 2007, verhoogd met de waarde van de ploegenpremie op 28 februari 2007 (sedert 1 januari 2007 bedraagt de ploegenpremie 0,6865 € per uur).

De integratie van de ploegenpremie in het loon werd toegekend onder de opschortende voorwaarde van publicatie van de bepalingen inzake arbeidstijd bij koninklijk besluit – zie - koninklijk besluit van 7 maart 2007 betreffende de arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de industriële reiniging door ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de schoonmaak- en ontsmettingsondernemingen (PC 121), *Belgisch staatsblad* van 19 maart 2007.

Door de integratie van de ploegenpremie in het loon, kwamen de eventueel op bedrijfsniveau bestaande stelsels van ploegenpremies te vervallen.

In geen geval zal de bovenstaande integratie van de ploegenpremie in het loon een precedent voor andere categorieën zijn.

I. Maaltijden.

Art. 12. - Na 10 uur arbeid gedurende één dag, schafttijd niet inbegrepen, zal een forfaitaire vergoeding van maximum 16,8505 € (01/01/2026), gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, voor een lichte maaltijd verschuldigd zijn, tegen overhandiging van een kasbon die de aankoop verantwoordt.

Voor de chauffeurs behorend tot de categorieën 8. B1 tot 8 C van de functieclassificatie, wordt het uur rijtijd van de 120 km beschouwd als

comme temps de travail pour le chauffeur et doit donc être pris en compte pour le calcul des 10 heures de travail après lesquels l'indemnité de repas est due.

J. Indemnité R.G.P.T. forfaitaire

Art. 13. - A partir du 1^{er} juillet 2009 une indemnité RGPT sera accordée. Par jour presté, une indemnité RGPT de € 0,55 net est octroyée aux travailleurs. Sur base annuelle, le total de cette indemnité était plafonné à € 125.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière. Les indemnités journalières de 24,65% et de 73,87% seront majorées de € 0,55.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers recevront également une indemnité de € 0,55 net par jour presté avec un maximum de € 125 par année. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens officiels à négocier au sein de l'entreprise.

Sont aussi considérés comme jour prestés dans le cadre de cet article :

- les jours de formation ;
- les jours de formation syndicale ;
- les jours de mission syndicale.

A partir du 1^{er} janvier 2012, le texte de cet article 12 sera remplacé par les dispositions suivantes :

A partir du 1^{er} janvier 2012 l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à € 0,80 net.

arbeidstijd voor de chauffeur en moet dus worden meegeteld voor de berekening van de 10 uren arbeid waarna een maaltijdvergoeding verschuldigd is.

J. Forfaitaire A.R.A.B. vergoeding

Art. 13. - Vanaf 1 juli 2009 wordt een ARAB vergoeding toegekend. Per gepresteerde dag wordt een ARAB vergoeding van netto € 0,55 toegekend aan de werknemers. Op jaarbasis werd het totaal van deze vergoeding gelimiteerd op € 125.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding. De dagvergoedingen van 24,65% en van 73,87% worden verhoogd met € 0,55.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders ontvangen eveneens een vergoeding van netto € 0,55 per gepresteerde dag met een maximum van € 125 per jaar. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Worden ook beschouwd als gepresteerde dagen voor de toepassing van dit artikel:

- opleidingsdagen
- syndicale opleidingsdagen
- dagen van syndicale opdracht

Vanaf 1 januari 2012, wordt de tekst van dit artikel 12 vervangen door volgende bepalingen:

Vanaf 1 januari 2012 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerde dag op netto € 0,80 gebracht.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, ainsi que les ouvriers des catégories 8, recevront également une indemnité de € 0,80 net par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

A défaut d'un accord à ce sujet au niveau de l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2012, les ouvriers qui exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise ainsi que les ouvriers des catégories 8 recevront à partir du 1^{er} janvier 2012 annuellement des éco-chèques pour une valeur qui correspond à € 0,80 multiplié par le nombre de jours prestées.

Sont aussi considérés comme jour prestés dans le cadre de cet article :

- les jours de formation ;
- les jours de formation syndicale ;
- les jours de mission syndicale.

A partir du 1^{er} janvier 2014 l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à 0,83 EUR net.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, ainsi que les ouvriers des catégories 8, recevront également une indemnité de la même valeur nette par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, evenals de arbeiders van de categorieën 8, ontvangen eveneens een vergoeding van netto € 0,80 per gepresteerd dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Bij ontstentenis van een akkoord hieromtrent op ondernemingsniveau vóór 1 januari 2012, ontvangen de arbeiders die tewerkgesteld zijn op de zetel van de onderneming evenals de arbeiders van de categorieën 8 vanaf 1 januari 2012 jaarlijks ecocheques voor een waarde die overeenstemt met € 0.80 vermenigvuldigd met het aantal gepresteerd dagen.

Worden ook beschouwd als gepresteerd dagen voor de toepassing van dit artikel:

- opleidingsdagen
- syndicale opleidingsdagen
- dagen van syndicale opdracht

Vanaf 1 januari 2014 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerd dag op netto 0,83 EUR gebracht.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, evenals de arbeiders van de categorieën 8, ontvangen eveneens een vergoeding van netto dezelfde waarde per gepresteerd dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto

Art. 13bis - A partir du 1^{er} janvier 2016, l'indemnité RGPT accordée par jour presté, est portée à 1,63 EUR net.

Cette mesure ne s'applique pas pour les ouvriers des catégories 8 ayant droit à l'indemnité journalière. Pour ces travailleurs, l'indemnité journalière sera augmentée de € 0, 80.

Par exception, certains ouvriers exécutent leurs travaux au sein du siège de l'entreprise (par exemple le personnel des incinérateurs). Ces ouvriers, recevront également une indemnité de la même valeur nette par jour presté. Cette indemnité peut être payée soit en accordant des éco chèques, soit via d'autres moyens nets officiels à négocier au sein de l'entreprise.

Art. 13ter – Les travailleurs appartenant aux catégories 8 jusqu'à 8 C de la classification des fonctions qui n'ont que de court trajets ont droit à une indemnité RGPT de € 0,80 net par jour pour les jours de déplacement de moins de 10 km ou un avantage similaire, négocié au niveau de l'entreprise.

Les travailleurs appartenant aux catégories 8 D et 8 E de la classification des fonctions ont droit à des chèques repas, accordés par jour presté :

- pour l'année 2017 d'une valeur de € 3,52 (intervention patronale de € 2,43 + intervention du travailleur de € 1,09)
- à partir de l'année 2018, d'une valeur de € 2,72 (intervention patronale de € 1,63 + intervention du travailleur de € 1,09)

maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Art. 13bis - Vanaf 1 januari 2016 wordt de ARAB vergoeding per gepresteerde dag op netto 1,63 EUR gebracht.

Deze maatregel is niet van toepassing voor de arbeiders van de categorieën 8 die recht hebben op een dagvergoeding. Voor deze werknemers wordt de dagvergoeding verhoogd met € 0,80.

Uitzonderlijk voeren bepaalde werknemers hun werkzaamheden uit op de zetel van de onderneming (bijvoorbeeld het personeel van de verbrandingsovens). Deze arbeiders, ontvangen eveneens een vergoeding van netto dezelfde waarde per gepresteerde dag. Deze vergoeding kan betaald worden ofwel door toekenning van ecocheques, ofwel via andere officiële netto maatregelen die op ondernemingsvlak worden onderhandeld.

Art. 13ter – De werknemers behorend tot de categorieën 8 tot 8 C van de functieclassificatie die slechts korte verplaatsingen hebben, hebben recht op een ARAB vergoeding van 0,80 € netto per dag voor de dagen met verplaatsing van minder dan 10 km of een gelijkwaardig voordeel, onderhandeld op bedrijfsniveau.

De werknemers behorend tot de categorieën 8 D en 8 E van de functieclassificatie hebben recht op maaltijdscheques, toegekend per gewerkte dag:

- voor het jaar 2017 ter waarde van € 3,52 (werkgeversbijdrage van € 2,43 + werknemersbijdrage van € 1,09)
- vanaf het jaar 2018, ter waarde van € 2,72 (werkgeversbijdrage van € 1,63 + werknemersbijdrage van € 1,09)"

K. Primes et indemnités en catégorie 9.

Art. 14. - Catégorie 9: primes et sursalaires: suivant convention d'entreprise.

L. Primes et indemnités en catégorie 8.

Art. 15.

a. Prime de permanence.

Le travail du week-end doit être réservé exclusivement aux tâches ayant un caractère d'extrême urgence.

Si un ouvrier(ère) est disposé à assurer une permanence lors d'un week-end, pont ou jour férié, ceci étant prouvé par la remise d'un sémaphore ou par un accord écrit, les primes suivantes seront dues :

- pour un week-end : 81,7675 € (01/01/2026)
- pour un jour férié, pont ou jour de repos en semaine : 40,8835 € (01/01/2026)

Les travailleurs de garde doivent répondre dans les 15 minutes en cas d'appel manqué, sous peine de perdre leur prime de garde.

Dans ce cadre, il faut considérer que le week-end commence le vendredi à 18 heures et se termine le lundi à 6 heures. Pour ce qui concerne les déplacements, le système des paramètres du temps de déplacement s'applique comme en semaine (régime 24 heures).

Ces primes sont liées à l'indice santé comme les salaires.

K. Premies en vergoedingen in categorie 9.

Art. 14. - Categorie 9: premies en loontoeslagen: zie bedrijfsovereenkomst.

L. Premies en vergoedingen in categorie 8.

Art. 15.

a. Permanentiepremie.

Weekendwerk dient beperkt te worden tot zeer dringende werkzaamheden.

Indien een arbeider(ster) bereid is om op een weekend-, brug- of feestdag een permanentie te verzekeren en dat dit blijkt uit het meegeven van een semafoon of enig geschrift, dan zullen de volgende premies verschuldigd zijn:

- voor een weekend: 81,7675 € (01/01/2026)
- voor een feestdag, brug- of rustdag in de week: 40,8835 € (01/01/2026)

Werknemers van permanentie moeten in geval van gemiste oproepen binnen de 15 minuten reageren, zoniet verliezen zij hun permanentiepremie.

In dit kader begint het weekend op vrijdag om 18 uur en eindigt op maandag om 6 uur. Voor wat betreft de verplaatsingen, is het parametersysteem voor de verplaatsingen van toepassing zoals in de week (24 uur regime).

Deze premies zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

b. Prime de démarrage.

Lorsqu'il est fait appel à un ouvrier(ère) pour exécuter des travaux en dehors de son horaire prévu, il lui sera dû une prime forfaitaire de démarrage de 34,7795 € (01/01/2026). Cette prime est également liée à l'indice santé comme les salaires.

Les interventions téléphoniques ne donnent pas droit à la prime de démarrage.

Toutefois, diverses interventions sur place pendant la permanence donnent droit à la prime de démarrage pour chaque appel avec un nouveau départ depuis le domicile du travailleur.

Ce qui précède est d'application aussi bien pour des travaux à exécuter en semaine que pendant les jours de repos.

En cas d'appel urgent, la prime de démarrage est due et la prestation sera payé minimum 2 heures, pour autant que cette prestation ne soit pas précédée ou suivie par une autre prestation (régime 24 heures).

A partir du 1er janvier 2014, la prestation sera payée minimum 3 heures.

c. 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 17,0955 € (01/01/2026) par jour, liée à l'indice santé comme les salaires, sera due.

Pour l'accès effectif d'espaces dans lesquels le taux d'oxygène mesuré est moins de 17 %, il est en outre payé une prime forfaitaire d'inertie

b. Startpremie.

Indien een arbeider(ster) buiten zijn voorziene uurrooster wordt opgeroepen voor werkzaamheden, dan zal hij een forfaitaire startpremie van 34,7795 € (01/01/2026) ontvangen. Ook deze premie is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

Telefonische interventies geven geen recht op de startpremie.

Verschillende interventies ter plaatse in de loop van de permanentie geven evenwel recht op de startpremie voor elke oproep met nieuwe start van thuis uit.

Voor de toepassing van hetgeen voorafgaat, is het onverschillig of de werken gebeuren in de week of op rustdagen.

De startpremie is verschuldigd in geval van dringende oproep en de prestatie zal minimum aan 2 uren vergoed worden, voor zover deze prestatie niet wordt voorafgegaan of gevolgd door een ander prestatie (24 uur regime).

Vanaf 1 januari 2014, zal de prestatie minimum aan 3 uren vergoed worden.

c. Maskerpremie

Wanneer industriële reiniging het dragen van een volgelaat- en/of halfgelaatmasker met perslucht of patroonfilters vereist, en wanneer het masker effectief wordt gedragen, ongeacht de duur, zal een maskerpremie van 17,0955 € (01/01/2026) per dag, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, verschuldigd zijn.

Voor het effectief betreden van ruimtes waarin het gemeten zuurstofgehalte minder dan 17 % bedraagt, wordt bovendien een

supplémentaire de 17,0955 € (01/01/2026) par jour, liée à l'indice santé comme les salaires.

Les situations existantes plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquises et ne pourront être modifiées par une convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

d. Prime de nuit

Tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures donne lieu au paiement d'une prime en sus du salaire normal pour le même travail exécuté pendant la journée.

Cette prime est égal à 3,7040 € (01/01/2026) l'heure, lié à l'indice santé, comme les salaires. Cette prime remplace pour les travailleurs des catégories 8, celle prévue à l'article 3 de la même convention collective de travail.

En outre, pour des shifts jusqu'à 12 heures à l'exclusion des pauses déjeuner, comportant minimum 6 heures des prestations entre 22 heures et 6 heures, la totalité de la prestation jusqu'à maximum 12 heures donnera lieu au paiement de la prime de nuit.

Les situations existantes plus favorables dans les entreprises, soit par l'usage, soit par convention, restent acquises et ne pourront être modifiées que par une convention collective de travail conclue au sein de ces entreprises, et signées par les secrétaires régionaux. Il n'y aura pas de cumul possible entre le nouvel article et les situations existantes plus favorables.

forfaitaire supplémentaire inertpremie van 17,0955 € (01/01/2026) per dag, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen, betaald.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

d. Nachtpremie

Elke arbeid verricht tussen 22 uur en 6 uur, geeft aanleiding tot de betaling van een premie boven het gewone loon voor dezelfde arbeid overdag.

Deze premie bedraagt 3,7040 € (01/01/2026) per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen. Deze premie vervangt voor de werknemers van de categorieën 8, deze voorzien bij artikel 3 van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomst.

Bovendien, voor shiften tot 12 uren met uitsluiting van de middagpauzes, die minstens 6 uren prestaties omvatten tussen 22 uur en 6 uur, komt de totale prestatie tot maximum 12 uren in aanmerking voor de betaling van de nachtpremie.

Op basis van gebruik, of op basis van een overeenkomst, bestaande gunstiger voorwaarden in ondernemingen, blijven verworven en kunnen maar gewijzigd worden door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt afgesloten op bedrijfsniveau en ondertekend wordt door de gewestelijke vakbondssecretarissen. Er zal geen cumul mogelijk zijn tussen het nieuwe artikel en de bestaande gunstiger voorwaarden.

CHAPITRE IV. - *Sursalaires*

Salaire chefs d'équipe et brigadiers(ères).

Art. 16.

a) Les chefs d'équipe reçoivent une allocation de 10 p.c. en sus du salaire normal des ouvriers et ouvrières exécutants.

Un chef d'équipe est une personne désignée par l'employeur pour diriger un minimum de six personnes en catégorie 4, ou un minimum de dix personnes dans les autres catégories.

b) Les brigadiers et brigadières reçoivent une allocation de 5 p.c. en sus du salaire normal des ouvriers et ouvrières exécutants.

Un brigadier ou une brigadière est une personne désignée par l'employeur pour diriger entre trois et cinq personnes en catégorie 4, ou entre cinq et neuf personnes dans les autres catégories.

c) Ces suppléments de 5 et 10 p.c. sont octroyés sans préjudice des suppléments de salaires prévus par cette convention collective de travail, notamment en matière de primes diverses et d'heures supplémentaires.

CHAPITRE V. - *Divers*

A. Indemnité de logement et de nourriture

HOOFDSTUK IV. - *Loontoeslagen*

Loon ploegchefs en brigadiers(ters).

Art. 16.

a) De ploegchefs ontvangen een vergoeding van 10 pct. boven het gewoon loon van de uitvoerende werklieden en werksters.

Een ploegchef is een persoon die door de werkgever wordt aangewezen om een ploeg te leiden van minimum zes personen in categorie 4, of van minimum tien personen in de overige categorieën.

b) Brigadiers en brigadiersters ontvangen een vergoeding van 5 pct. boven het gewoon loon van de uitvoerende werklieden en werksters.

Een brigadier(-ster) is een persoon die door de werkgever wordt aangewezen om een ploeg te leiden van drie tot vijf personen in categorie 4, of van vijf tot negen personen in andere categorieën.

c) Deze toeslagen van 5 en 10 pct. worden toegekend zonder afbreuk te doen aan de loontoeslagen voorzien bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, met name de verschillende premies en overurentoeslagen.

HOOFDSTUK V. - *Allerlei*

A. Vergoeding voor overnachting en voedsel

Art. 17. - Dans le cas où un employeur déplace du personnel dans des conditions telles que ces personnes doivent loger en dehors de leur domicile, l'employeur assumera le logement et la nourriture.

L'employeur peut aussi indemniser le personnel à forfait à raison de 54,2070 € (01/01/2026) par jour, soit 18,9740 € pour le logement et 35,2330 € pour la nourriture. Ces indemnités sont liées à l'indice santé, comme les salaires.

B. Prime intempéries

Art. 18. - Si le chauffeur 3.D occupe la fonction d'un chauffeur 3.C, il a droit à une prime pour intempéries de 0,1260 € (01/01/2026) par heure, liée à l'indice santé comme les salaires.

C. Permis de conduire

Art. 19. - Lorsque l'employeur demande à l'ouvrier de passer un permis de conduire, les frais et les heures nécessaires pour passer ce permis seront payés par l'employeur, sans que l'ouvrier doive avancer l'argent.

Lorsque c'est l'ouvrier qui désire passer un permis, les frais seront à sa charge et les heures nécessaires non payées.

D. Vêtements de travail

Art. 17. - Wanneer een werkgever personeel verplaatst in zodanige voorwaarden dat zij buitenhuis moeten logeren, dan zal de werkgever overnachting en voedsel verzorgen.

De werkgever mag ook een forfaitaire vergoeding geven van 54,2070 € (01/01/2026) per dag, waarvan 18,9740 € voor overnachting en 35,2330 € voor voeding. Deze bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer, zoals de lonen.

B. Premie voor weersomstandigheden

Art. 18. - Indien een chauffeur 3.D de functie waarneemt van een chauffeur 3.C., heeft hij eveneens recht op de premie voor weersomstandigheden van 0,1260 € (01/01/2026) per uur, gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

C. Rijbewijs

Art. 19. - Wanneer de werkgever aan de werknemer vraagt om een rijbewijs te behalen, zijn de kosten en de nodige uren om dit rijbewijs te behalen te betalen door de werkgever, zonder dat de werknemer de kosten moet voorschieten.

Wanneer het de werknemer is die een rijbewijs wenst te behalen, zijn zowel de kosten hiervan als de nodige uren ten zijnen laste.

D. Werkkledij

Art. 20. - De sociale partners dringen aan op de toepassing van de wetgeving betreffende het leveren en onderhouden van werkkledij.

Art. 20. - Les interlocuteurs sociaux insistent sur l'application de la législation relative à la fourniture et à l'entretien des vêtements de travail. Comme défini dans l'Arrêté Royal du 6 juillet 2004 relatif aux vêtements de travail :

- les travailleurs sont tenus de porter un vêtement de travail durant leur activité normale;
- l'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs dès le début de leurs activités et il en reste le propriétaire, cette obligation s'applique peu importe la catégorie de la classification des fonctions;
- l'employeur assure ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile;
- il est interdit de permettre au travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail ou de veiller au renouvellement de celui-ci, même contre le paiement d'une prime ou d'une indemnité. Cependant, les travailleurs occupés au nettoyage habituel répondant à la description de la catégorie 1.A telle que prévue par l'article 2 de la convention collective de travail du 11 juin 2009 relative à la classification sont autorisés à entretenir eux-mêmes leur vêtement de travail. Pour ces travaux, il ressort de l'analyse des risques que le vêtement de travail ne comporte pas de risque pour la santé du travailleur et de son entourage.

Pour besoin de certains litiges ainsi qu'en cas de non-entretien par l'employeur du vêtement de travail des travailleurs occupés au nettoyage habituel répondant à la description de la catégorie 1.A, le préjudice subi par le travailleur ou l'indemnité (non soumise à l'ONSS) de l'employeur s'élève à 2,4660 € (01/01/2026) par semaine, avec un maximum de 9,86 €

Zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij:

- zijn de werknemers ertoe gehouden tijdens hun normale activiteit werkkledij te dragen;
- moet de werkgever kosteloos werkkledij ter beschikking stellen van zijn werknemers vanaf het begin van de werkzaamheden en blijft hij eigenaar van die werkkledij, deze verplichting geldt ongeacht de categorie van de functieclassificatie;
- zorgt de werkgever, of laat op zijn kosten zorgen voor de reiniging van de werkkledij door middel van producten die zo weinig mogelijk allergeen zijn, voor de herstelling en het onderhoud in de normale staat van gebruik, alsook voor de hernieuwing ervan op gepaste tijden;
- is het verboden de werknemer toe te laten zijn eigen werkkledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud ervan in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen, zelfs tegen de betaling van een premie of vergoeding. De werknemers belast met de gewone schoonmaak die beantwoordt aan de omschrijving van de categorie 1.A zoals voorzien bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2009 betreffende de classificatie hebben evenwel de toestemming om zelf hun werkkledij te onderhouden. Voor deze werkzaamheden blijkt uit de risicoanalyse dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving.

Ten behoeve van bepaalde geschillen alsook in geval van niet onderhoud door de werkgever van de werkkledij van de werknemers belast met de gewone schoonmaak die beantwoordt aan de omschrijving van de categorie 1.A, bedraagt de schade die de werknemers lijden of de vergoeding (niet onderworpen aan de RSZ) door de werkgever 2,4660 € (01/01/2026) per week, met een maximum van 9,86 € (01/01/2026) per maand. Deze vergoeding is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer zoals de lonen.

(01/01/2026) par mois. Cette indemnité est liée à l'indice santé comme les salaires.

E. Digitalisation

Art. 21. - Pour compenser l'utilisation du smartphone privé de travailleur et de l'espace de données utilisé dans le cadre de l'obligation légale d'enregistrement des présences l'employeur paye une indemnité forfaitaire de € 7 par mois.

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

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

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

Cet article entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

CHAPITRE VI. - Durée de la convention

Art. 22. - La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2027 à l'exception de l'article 1 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

E. Digitalisering

Art. 21. - Ter compensatie van het gebruik van de privésmartphone van de werknemer en de gebruikte dataruimte in het kader van de wettelijke verplichting van aanwezigheidsregistratie, betaalt de werkgever een forfaitaire vergoeding van € 7 per maand.

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

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

Vanaf 30 kalenderdagen afwezigheid is geen vergoeding verschuldigd.

Dit artikel treedt in werking vanaf 1 januari 2024.

HOOFDSTUK VI - Duur van de overeenkomst

Art. 22. - Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2026 en vervalt op 30 juni 2027 met uitzondering van het artikel 1 dat in werking treedt op 1 januari 2024.