

Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden

Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
12 juli 2007*

*Convention collective de travail du
12 juillet 2007*

Betreffende het sectoraal akkoord 2007-2008 in uitvoering van het Interprofessioneel akkoord 2007-2008

Relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'Accord interprofessionnel de 2007-2008

HOOFDSTUK I – Situering, toepassingsgebied en duur

CHAPITRE Ier – Contexte, champ d'application et durée

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden behoren.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés

Onder "bedienden" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

On entend par "employés", les employés et les employées.

Art. 2. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben uitwerking van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008, behoudens de bepalingen over:

Art. 2. Les dispositions contenues dans la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1er janvier 2007 et cessent d'avoir effet au 31 décembre 2008, sous réserve des dispositions relatives:

- de koopkracht (hoofdstuk II) die gelden voor onbepaalde duur en geïntegreerd worden in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden;
- de opleiding (hoofdstuk VI) die in werking treden op 1 januari 2008 en buiten werking treden op 31 december 2009;
- het conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar (hoofdstuk IX, art. 14), die gelden tot 30 juni 2009;
- het tijdskrediet (hoofdstuk VIII), die gelden tot 30 juni 2009;
- De overuren (hoofdstuk IV), die van onbepaalde duur zijn;
- De verrekening op de proeftermijn (hoofdstuk V), die van onbepaalde duur zijn.

De bepalingen gesloten voor een onbepaalde duur kunnen door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

HOOFDSTUK II – *Koopkracht*

Art. 3. Met ingang van 1 januari 2008 wordt art. 4 § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 met betrekking tot de arbeids- en beloningsvoorwaarden vervangen door de volgende bepalingen:

« Met ingang van 1 januari 2008 worden de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met een bedrag van 18 EUR.

Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag aangepast in verhouding tot hun prestaties. ».

- au pouvoir d'achat (chapitre II), qui sont conclues pour une durée indéterminée et sont intégrées dans la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération;
- à la formation (chapitre VI), qui entrent en vigueur le 1er janvier 2008 et cessent leurs effets au 31 décembre 2009;
- à la prépension conventionnelle à partir de 58 ans (chapitre IX, art. 14), qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2009;
- au crédit-temps (chapitre VIII), qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2009;
- aux heures supplémentaires (chapitre IV), qui sont conclues pour une durée indéterminée;
- à l'imputation sur la période d'essai (chapitre V), qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions conclues pour une durée indéterminée peuvent être dénoncées par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.

CHAPITRE II – *Pouvoir d'achat*

Art. 3. A partir du 1er janvier 2008, l'art. 4, § 3 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération est remplacé par les dispositions suivantes:

« A partir du 1er janvier 2008, les salaires effectivement payés sont majorés de 18 EUR.

Pour les travailleurs à temps partiel, ce montant est adapté au prorata de leurs prestations. ».

HOOFDSTUK III – *Classificatie en leeftijdsbarema's*

Art. 4. Een paritaire werkgroep wordt opgericht om, uiterlijk tegen 1/07/2008, de huidige leeftijdsgebonden loonschalen, zoals bepaald in artikel 4§ 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 met betrekking tot de arbeids- en beloningsvoorwaarden, om te vormen tot een systeem dat aangepast is aan de vereisten van de Europese richtlijn 2007/78/EG en de wet van 10 mei 2007. Het nieuwe systeem zal in werking treden op 1 januari 2009. De sociale partners van het ANPCB bevestigen verder de afspraken die vastgelegd zijn in het IPA, meer bepaald in alinea 2 van ankerpunt 1.

HOOFDSTUK IV – *Overuren*

Art. 5. Art. 26 bis § 2 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (verhoging van de interne grens van 65 uren en verhoging tot 130 uren van het quotum aan overuren waarvoor een keuze kan worden gemaakt tussen recuperatie of uitbetaling) wordt zodanig toegepast dat de geest van het ontwerp IPA 2005-2006 te goeder trouw wordt uitgevoerd wat betreft de regeling van arbeidsreglementen en akkoorden die op ondernemingsvlak werden gesloten door alle in de schoot van de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties.

HOOFDSTUK V – *Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten*

CHAPITRE III – *Barèmes à l'âge et classification*

Art. 4. Un groupe de travail paritaire est créé pour convertir, au plus tard pour le 01/07/2008, les actuels barèmes liés à l'âge, tels que définis à l'article 4 § 1 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, en un système adapté aux exigences de la directive européenne 2000/78/CE et de la loi du 10 mai 2007. Le nouveau système entrera en vigueur le 1er janvier 2009. Les partenaires sociaux de la CPNAE confirment par ailleurs les accords arrêtés dans l'AIP, en particulier à l'alinéa 2 du point d'ancrage 1.

CHAPITRE IV – *Heures supplémentaires*

Art. 5. L'art. 26 bis § 2 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (relèvement de la limite interne de 65 heures et relèvement jusqu'à 130 heures du quota d'heures supplémentaires pour lesquelles un choix peut être fait entre la récupération et le paiement) est adapté de manière à appliquer de bonne foi l'esprit du projet d'AIP 2005-2006 en ce qui concerne les mesures régissant les règlements de travail et les accords conclus au niveau de l'entreprise par toutes les organisations représentées au sein de la délégation syndicale.

CHAPITRE V – *Contrats de travail à durée déterminée et contrats de remplacement*

Art. 6. Bij aanwerving in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal de duur van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten verrekend worden op de maximum proeftermijn, voor zover het gaat om dezelfde functie in de onderneming.

Art. 6. En cas d'engagement dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée des contrats de travail à durée déterminée ou des contrats de remplacement sera imputée sur la période d'essai maximale, pour autant que la fonction exercée dans l'entreprise soit identique.

HOOFDSTUK VI – *Opleiding*

CHAPITRE VI – *Formation*

Art. 7. De sociale partners van de sector engageren er zich toe om de participatiegraad inzake vorming met 5% te verhogen, overeenkomstig de doelstellingen van het IPA 2007-2008, door volgende maatregelen:

Art. 7. Les partenaires sociaux du secteur s'engagent à augmenter de 5% le taux de participation en matière de formation, conformément aux objectifs de l'AIP 2007-2008, par le biais des mesures suivantes :

§ 1. De werkgevers verbinden er zich toe om 4 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2009. Onverminderd art. 9 van deze overeenkomst worden de opleidingsdagen toegekend op om het even welk moment in 2008 en/of in 2009.

§ 1er. Les employeurs s'engagent à accorder 4 jours de formation pour la période qui commence le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2009. Sans préjudice de l'article 9 de la présente convention, les jours de formation seront octroyés indifféremment en 2008 et/ou en 2009.

§ 2. Onverminderd het recht op opleiding dat onder paragraaf 1 is erkend, wordt voor elke bediende een aanvullend recht op één dag beroepsopleiding geopend voor de periode die ingaat op 1 januari 2008 en eindigt op 31 december 2009.

§ 2. Sans préjudice du droit à la formation reconnu au paragraphe 1er, chaque employé se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation professionnelle, pour la période qui commence le 1er janvier 2008 et qui se termine le 31 décembre 2009.

De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het weekend en buiten de arbeidstijd vallen.

Le temps équivalent au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.

§ 3. De deeltijdse bedienden genieten de voornoemde opleidingsdagen in evenredigheid met hun deeltijdse prestaties. Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die in opzegging zijn of die zijn aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd van 1 jaar of minder.

§ 3. Les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation susmentionnés en proportion de leurs prestations à temps partiel. Les employés qui sont en préavis ainsi que ceux qui sont engagés avec un contrat à durée déterminée d'un an ou moins ne bénéficient pas du droit à la formation.

§ 4. De opleidingsdagen moeten gericht zijn op een verhoging van de beroepsbekwaamheid van alle bedienden.

§ 4. Les jours de formation doivent être destinés à améliorer la qualification professionnelle de tous les employés.

Art. 8, § 1. De opleidingsdagen waarin artikel 7, §1 voorziet, worden toegekend volgens de hiernavolgende regelen die dezelfde zijn als die welke zijn vastgelegd in de vorige tweejaarlijkse akkoorden in de sector met name de CAO's van 5 mei 1999, 25 april 2001, 15 mei 2003 en 16 juni 2005.

Art. 8, § 1er. Les jours de formation prévus à l'article 7, § 1er sont octroyés selon les modalités décrites ci-dessous, qui sont les mêmes que celles prévues par les accords biennaux précédents conclus au sein du secteur, à savoir les CCT du 5 mai 1999, du 25 avril 2001, du 15 mai 2003 et du 16 juin 2005.

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan, zoals bepaald in art. 9 hierna, gaat het om opleidingen die worden aangeboden door het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (CEVORA) of om door CEVORA erkende opleidingen, alsook om de door de betrokken ondernemingen of sectoren of door andere opleidingverstrekkers georganiseerde opleidingen.

Nonobstant l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 9 ci-après, il s'agit de formations offertes par le Centre de formation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CEFORA) ou de formations reconnues par celui-ci, ainsi que des formations offertes par les entreprises ou les secteurs concernés, ou par d'autres instances de formation.

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren. Indien de opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd moet de werkgever aan de bediende een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.

L'employeur a la responsabilité de proposer les jours de formation durant les heures de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer à l'employé une compensation égale en temps de travail.

De verplaatsingskosten van de bediende die betrekking hebben op de opleidingsdagen komen voor rekening van de werkgever.

Les frais de déplacement de l'employé qui se rapportent aux jours de formation sont à la charge de l'employeur.

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan zoals bepaald in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst, moet de bediende, als de werkgever geen opleidingsdagen heeft voorgesteld vóór 31 december 2008, vóór 31 maart 2009 hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen bij de werkgever. In dat geval moet de werkgever vóór 30 april 2009 schriftelijk aan de bediende meedelen hoe en wanneer hij binnen de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de opleidingsdagen zal aanbieden.

Sans préjudice de l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 9 de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas proposé de jours de formation avant le 31 décembre 2008, l'employé doit, avant le 31 mars 2009, en faire la demande écrite à l'employeur. Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 30 avril 2009, de signaler par écrit à l'employé comment et quand il proposera les jours de formation pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Wanneer de werkgever:

- ofwel niet vóór 30 april 2009 is ingegaan op de schriftelijke vraag van de bediende;
- ofwel uiterlijk op 31 december 2009 geen of te weinig opleidingsdagen aan de bediende heeft aangeboden, worden de niet toegekende opleidingsdagen naar keuze van de bediende door hem opgenomen onder de vorm van hetzij betaald verlof, hetzij opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA. In dit laatste geval richt de bediende zijn verzoek om opleidingsdagen aan CEVORA. In alle gevallen worden deze dagen gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen.

§ 2. De onder artikel 7, § 2 voorziene opleidingsdag is een beroepsopleiding die door CEVORA wordt gegeven. Om die opleidingsdag te genieten, moet de bediende zich wenden tot CEVORA.

Per volledige opleidingsdag die hij volgt, ontvangt de bediende vanwege CEVORA een premie van 40 EUR als forfaitaire tegemoetkoming in zijn verplaatsings- en opleidingskosten.

Deze opleidingsdag wordt niet als arbeidstijd beschouwd en wordt niet als zodanig bezoldigd. Daarenboven komt deze opleidingsdag niet in aanmerking voor het betaald educatief verlof.

Art. 9. De nadere regelen van het recht op opleiding zoals bepaald in art. 7, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen in de onderneming als volgt worden vastgelegd:

§ 1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

1) Ondernemingen die reeds een opleidingsplan voor de periode 2006-2007 opmaakten en het lieten registreren.

Si l'employeur :

- soit n'a pas accédé avant le 30 avril 2009 à la demande écrite de l'employé;
- soit n'a pas ou a insuffisamment proposé des jours de formation à l'employé au 31 décembre 2009, les jours de formation non octroyés sont pris par l'employé, au choix de ce dernier, sous forme de congé payé ou de jours de formation choisis dans l'offre de formation organisée par le CEFORA. Dans ce dernier cas, l'employé adresse sa demande de jours de formation au CEFORA. Dans tous les cas, ces jours sont assimilés à des journées de travail prestées.

§ 2. Le jour de formation prévu à l'article 7, § 2 est une formation professionnelle donnée par le CEFORA. Pour bénéficier de ce jour de formation, l'employé doit s'adresser au CEFORA.

Par jour complet de formation qu'il suit, l'employé reçoit de la part du CEFORA une prime de 40 EUR à titre d'intervention forfaitaire dans les frais de déplacement et de formation.

Ce jour de formation n'est pas considéré comme temps de travail et il n'est pas rémunéré comme tel. De plus, ce jour de formation n'entre pas en ligne de compte pour le congé éducation payé.

Art. 9. Les modalités du droit à la formation prévu à l'article 7 § 1er de la présente convention collective de travail peuvent être fixées comme suit au niveau de l'entreprise:

§ 1er. Entreprises avec une délégation syndicale

1) Les entreprises qui ont déjà établi un plan de formation pour la période 2006-2007 et l'ont fait enregistrer.

Deze ondernemingen kunnen het opleidingsplan met instemming van de ondertekenende partijen, verlengen voor de periode 2008-2009 met een eenvoudige brief (met vermelding van hun volledig Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsnummer) aan het Sociaal Fonds van het A.N.P.C.B., opgericht bij de in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1975 houdende oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en vaststelling van zijn statuten (hierna Sociaal Fonds genoemd). De verlenging moet gebeuren tussen 01 oktober 2007 en 31 maart 2008.

2) Ondernemingen met vakbondsafvaardiging die nog geen opleidingsplan opmaakten

In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan tussen 01 oktober 2007 en 31 maart 2008 een bedrijfseigen opleidingsplan worden overeengekomen. Om geldig te zijn, moet dat plan de instemming krijgen van de meerderheid van de leden van de vakbondsafvaardiging. In het opleidingsplan kunnen de inhoud, het tijdstip, de doelgroep en alle andere nadere regelen van de opleiding volledig autonoom worden vastgelegd. Daarenboven kan het plan bepalen dat het opleidingskrediet op bepaalde bedienden wordt overgedragen.

Het opleidingsplan wordt tussen 01 oktober 2007 en 31 maart 2008 geregistreerd bij het Sociaal Fonds. De registratie gebeurt op basis van het formulier dat ter beschikking gesteld wordt door het Sociaal Fonds.

3) De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan.

Ces entreprises peuvent prolonger le plan de formation pour la période 2008-2009, avec l'accord des parties signataires, moyennant l'envoi d'une simple lettre (mentionnant leur numéro complet d'Office National de la Sécurité Sociale) au Fonds Social de la C.P.N.A.E., créé par la convention collective de travail du 28 février 1975, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, instituant un Fonds de sécurité d'existence (ci-après dénommé "Fonds social") et en fixant les statuts. La prolongation doit survenir entre le 1er octobre 2007 et le 31 mars 2008.

2) Les entreprises avec une délégation syndicale qui n'ont pas encore établi un plan de formation.

Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir d'un plan de formation propre à l'entreprise entre le 1er octobre 2007 et le 31 mars 2008. Ce plan doit être approuvé par la majorité des membres de la délégation syndicale pour être valable. Il peut déterminer en toute autonomie le contenu, le moment, le groupe-cible ainsi que toutes les autres modalités de la formation. Il peut également prévoir que le crédit de formation est transféré à certains employés.

Le plan de formation sera enregistré auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2007 et le 31 mars 2008. L'enregistrement se fera sur la base du formulaire mis à disposition par le Fonds social.

3) Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise.

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan kunnen uiterlijk op 31 december 2008 toetreden tot het suppletief opleidingsplan. Deze bedrijven mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

Met “suppletief plan” wordt het suppletief opleidingsplan bedoeld, uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA.

In een bedrijf met vakbondsafvaardiging, wordt het suppletief opleidingsplan, indien van toepassing, aan de vakbondsafvaardiging meegedeeld.

4) De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder opleidingsplan

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder opleidingsplan mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

Bij de uitvoering van art. 9 §1, punt 3) en punt 4), dient art. 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 mbt. het statuut van de syndicale afvaardiging, te worden nageleefd.

§ 2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

1) Ondernemingen die reeds zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan

Deze ondernemingen kunnen hun toetreding verlengen door tussen 01 oktober 2007 en 31 december 2008 door een eenvoudige brief (met vermelding van hun volledig Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsnummer) te sturen naar het Sociaal Fonds van het A.N.P.C.B.

Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise peuvent adhérer au plan supplétif de formation au plus tard le 31 décembre 2008. Ces entreprises ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

Par "plan supplétif", on entend le plan supplétif de formation élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA.

Dans une entreprise disposant d'une délégation syndicale, le plan supplétif de formation éventuellement applicable est communiqué à la délégation syndicale.

4) Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation

Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

Lors de l'exécution de l'art. 9 § 1, point 3) et point 4), il y a lieu de respecter l'art. 8 de la convention collective de travail du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale.

§ 2. Entreprises sans délégation syndicale

1) Entreprises qui ont déjà adhéré au plan supplétif de formation.

Ces entreprises peuvent prolonger cette adhésion par l'envoi d'une simple lettre (mentionnant leur numéro complet d'Office National de la Sécurité Sociale) au Fonds social de la C.P.N.A.E., et ceci entre le 1er octobre 2007 et le 31 Décembre 2008.

Deze ondernemingen kunnen het individuele opleidingsrecht van de bedienden op andere bedienden overdragen, maar slechts ten belope van 50 pct. van het totale krediet aan opleidingsdagen.

Met “suppletief plan” wordt het suppletief opleidingsplan bedoeld, uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA.

In een bedrijf zonder vakbondsafvaardiging, wordt het suppletief opleidingsplan in het bedrijf uitgehangen.

2) Ondernemingen die nog niet zijn toegetreden.

Deze ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om toe te treden tot een suppletief opleidingsplan uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA. Deze ondernemingen kunnen het individuele opleidingsrecht van de bedienden op andere bedienden overdragen, maar slechts ten belope van 50 pct. van het totale krediet aan opleidingsdagen.

Het suppletief opleidingsplan wordt in het bedrijf uitgehangen.

De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen eveneens tot deze collectieve arbeidsovereenkomst toetreden door een schriftelijke verbintenis aan te gaan dat het recht op opleiding zal gerealiseerd worden via CEVORA-opleidingen.

De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen tussen 1 oktober 2007 en 31 december 2008 hun toetreding laten registreren bij het Sociaal Fonds, met het formulier dat door het Sociaal Fonds ter beschikking wordt gesteld.

Ces entreprises peuvent transférer le droit à la formation individuelle des employés à d'autres employés, mais seulement à concurrence de 50% du crédit total de jours de formation.

Par "plan supplétif", on entend le plan supplétif de formation élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA.

Dans une entreprise sans délégation syndicale, le plan supplétif de formation est affiché au sein de l'entreprise.

2) Entreprises sans acte d'adhésion.

Ces entreprises sans délégation syndicale ont la possibilité d'adhérer à un plan de formation supplétif qui a été élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA. Ces entreprises peuvent transférer le droit à la formation individuelle des employés à d'autres employés, mais seulement à concurrence de 50% du crédit total de jours de formation.

Le plan supplétif de formation est affiché au sein de l'entreprise.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent également adhérer à cette convention collective de travail par un engagement écrit dans lequel il est stipulé que le droit à la formation sera réalisé dans le cadre des formations du CEFORA.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent faire enregistrer leur adhésion auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2007 et le 31 décembre 2008, au moyen du formulaire mis à disposition par le Fonds social.

Art. 10. De ondernemingen met een geregistreerd opleidingsplan of –verbintenis, genieten voor de ontwikkeling van hun opleidingsinitiatieven een trekkingsrecht ten laste van CEVORA. De nadere regelen voor dit trekkingsrecht zullen worden vastgelegd door het Sociaal Fonds.

Art. 10. Les entreprises ayant un plan ou un engagement de formation enregistré bénéficient d'un droit de tirage à charge du CEFORA pour le développement de leurs initiatives de formation. Les modalités de ce droit de tirage seront fixées par le Fonds social.

HOOFDSTUK VII – *Outplacement*

CHAPITRE VII – *Outplacement*

Art. 11. De bepalingen van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot 'Outplacement' van 19 september 2002 blijven van kracht. Waar nodig zal de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 worden aangepast.

Art. 11. Les dispositions de la convention collective de travail sectorielle du 19 septembre 2002 relative à l'outplacement restent d'application. Si nécessaire, la convention collective de travail sectorielle sera adaptée en fonction de la convention collective de travail n° 82.

HOOFDSTUK VIII – *Tijdskrediet*

CHAPITRE VIII – *Crédit-temps*

Art. 12. Bij toepassing van art. 2 §3 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis worden de volgende afwijkingsmodaliteiten vastgesteld:

Voor niet-uitvoerende bedienden en voor de bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende in het bedrijf wordt uitgeoefend vereist de uitoefening van het recht op tijdskrediet een akkoord van de werkgever.

De instemming of niet-instemming van de werkgever zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke het schriftelijk verzoek van de werknemer werd verricht.

Art. 12. En application de l'art. 2 § 3 de la convention collective de travail n° 77bis, les possibilités de dérogation suivantes sont fixées:

Pour les employés non exécutants et pour les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé dans l'entreprise, l'exercice du droit au crédit-temps requiert l'accord de l'employeur.

L'autorisation ou le refus de l'employeur sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois suivant celui au cours duquel le travailleur a formulé sa demande écrite.

Artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 mbt het statuut van de syndicale afvaardiging is van toepassing.

L'art. 8 de la convention collective de travail du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale est d'application.

Art. 13, § 1. Bij toepassing van artikel 3, § 2 van CAO nr. 77bis wordt de duur van uitoefening van het recht op voltijds en halftijds tijdskrediet voor de werknemers die de leeftijd van 50 jaar niet hebben bereikt, verlengd tot 2 jaar.

Art. 13, § 1er. En application de l'art. 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein et à mi-temps pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 50 ans, est portée à 2 ans.

Voor werknemers die de leeftijd van 50 jaar niet hebben bereikt en die bovendien een anciënniteit hebben van minstens 5 jaar in het bedrijf, wordt de duur van de uitoefening van het recht op voltijds tijdskrediet, verlengd tot 3 jaar.

Pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 50 ans et ont par ailleurs une ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise, la durée de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein est porté à 3 ans.

§ 2. Bij toepassing van art.15, § 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking worden de bedienden die een beroep doen op art. 9, § 1er, 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, voor zover zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, niet toegerekend op de drempel van 5 pct. waarin art. 15, § 1er van de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet.

§ 2. En application de l'art. 15, § 7 de la convention collective de travail n° 77bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les employés qui font appel à l'art. 9, § 1er, 1, de la convention collective de travail n° 77bis, pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans, ne sont pas imputés sur le seuil de 5% prévu à l'art. 15, § 1er de la convention collective de travail susmentionnée.

§ 3. De onder paragraaf 2 bedoelde bedienden ontvangen een bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds, als aanvulling op het 4/5 loon.

§ 3. Les employés visés au paragraphe 2 perçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds social en complément du salaire à 4/5.

Deze bijkomende vergoeding bedraagt 60,04 EUR per 1 januari 2007 en wordt jaarlijks geïndexeerd. Deze vergoeding wordt uitbetaald per verlopen kalendermaand tot en met de maand juni 2009.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 60,04 EUR à partir du 1er janvier 2007 et est indexé annuellement. Cette indemnité est payée par mois calendrier échu, jusqu'au mois de juin 2009 inclus.

De Raad van beheer van het Sociaal Fonds wordt ermee belast de nodige maatregelen te nemen om deze vergoeding vanaf 1 januari 2007 te kunnen betalen, overeenkomstig de bovenstaande bepalingen.

Le Conseil d'administration du Fonds social est chargé de prendre les mesures nécessaires afin de pouvoir assurer le paiement de cette indemnité à partir du 1er janvier 2007, conformément aux dispositions reprises ci-dessus.

HOOFDSTUK IX – *Conventioneel Brugpensioen*

Art. 14. De leeftijd van het conventioneel brugpensioen wordt vastgesteld op 58 jaar. Er dient aan de wettelijke loopbaanvoorwaarden te worden voldaan.

Het conventioneel brugpensioen geldt enkel voor bedienden met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Art. 15. De leeftijd van het conventioneel brugpensioen wordt vastgesteld op 56 jaar voor bedienden die, overeenkomstig de wettelijke voorwaarden, een beroepsverleden kunnen bewijzen van minstens 33 jaar, waarvan 20 jaar nachtarbeid en bovendien minstens 10 jaar anciënniteit in de onderneming hebben bereikt.

Art. 16. De werkgever kan enkel een tegemoetkoming van het Sociaal Fonds verkrijgen voor de bruggepensioneerden van wie de opzegging ingaat met ingang van 1 januari 2007 en voor zover de opzegging wordt gegeven in het kader van een vertrek met brugpensioen vanaf 59 jaar. Het recht op de tegemoetkoming geldt slechts tot de bruggepensioneerde de leeftijd van 60 jaar bereikt.

De terugbetaling van de aanvullende vergoeding wordt beperkt tot het bedrag dat bepaald is in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen.

HOOFDSTUK X – *Initiatieven inzake opleiding, tewerkstelling van werkzoekenden, diversiteit en mobiliteit*

CHAPITRE IX – *Prépension conventionnelle*

Art. 14. L'âge de la prépension conventionnelle est fixé à 58 ans. Les conditions légales de carrière doivent être remplies.

La prépension conventionnelle ne concerne que les employés engagés sous contrat à durée indéterminée.

Art. 15. L'âge de la prépension conventionnelle est fixé à 56 ans pour les employés qui, conformément aux conditions légales, peuvent attester un passé professionnel de 33 ans au moins, dont 20 années de travail de nuit, et ont en outre atteint 10 années d'ancienneté au moins au sein de l'entreprise.

Art. 16. L'employeur ne peut obtenir une intervention du Fonds social que pour les prépensionnés dont le préavis prend cours à partir du 1er janvier 2007 et pour autant que celui-ci soit donné dans le cadre d'un départ en prépension à partir de 59 ans. Le droit à l'intervention ne vaut que jusqu'au moment où le prépensionné atteint l'âge de 60 ans.

Le remboursement de l'indemnité complémentaire est limité au montant fixé dans la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

CHAPITRE X – *Initiatives en matière de formation, de mise au travail des demandeurs d'emploi, de diversité et de mobilité*

Art. 17. De partijen verbinden er zich toe om in coherentie met de regionaal-communautaire initiatieven – onder meer door het sluiten van convenanten – de tewerkstelling in de sector van werkzoekenden behorende tot de risicogroepen te bevorderen via opleiding en/of trajectbegeleiding gericht op knelpuntberoepen in de sector.

Art. 18, § 1. Een paritaire werkgroep zal onderzoeken welke sectorale vormings- en tewerkstellingsinitiatieven kunnen genomen worden ten gunste van diversiteit in al zijn facetten zoals bepaald in het IPA 2007-2008.

De werkgroep zal een eerste verslag over haar werkzaamheden neerleggen in het paritair comité tegen 1 juli 2008.

§ 2. Een paritaire werkgroep zal de mobiliteitsproblematiek onderzoeken. De werkgroep zal een eerste verslag over haar werkzaamheden neerleggen in het paritair comité tegen 1 juli 2008

HOOFDSTUK XI – *Financiering*

Art. 19. In artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1997, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden, tot oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 augustus 1998, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 oktober 1998, worden de punten 9° en 10° gewijzigd als volgt:

Art. 17. Les parties s'engagent à encourager, en toute cohérence avec les initiatives régionales et communautaires – notamment pour la conclusion de protocoles d'accord – la mise au travail dans le secteur de demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risques par le biais de la formation et/ou de parcours d'accompagnement axés sur les fonctions critiques du secteur.

Art. 18, § 1er. Un groupe de travail paritaire étudiera quelles initiatives sectorielles de formation et de mise au travail peuvent être prises pour favoriser la diversité sous toutes ses facettes, comme la définit l'AIP 2007-2008.

Le groupe de travail présentera un premier rapport de ses activités devant la Commission paritaire pour le 1er juillet 2008.

§ 2. Un groupe de travail paritaire analysera la problématique de la mobilité. Le groupe de travail présentera un premier rapport de ses activités devant la Commission paritaire pour le 1er juillet 2008.

CHAPITRE XI – *Financement*

Art. 19. A l'article 4 de la convention collective de travail du 11 juin 1997, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, instituant un Fonds de Sécurité d'Existence et portant fixation de ses statuts, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 1998, publié au Moniteur belge du 10 octobre 1998, les points 9° et 10° sont modifiés comme suit :

« 9° het vergoeden van de bijkomende inspanningen ter invulling van de bepalingen van art. 7, 8, 9 en 10, 11, 13, 16, 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 2007 relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'Accord interprofessionnel de 2007-2008. ».

« "9° d'indemniser les efforts complémentaires en application des articles 7, 8, 9 et 10, 11, 13, 16 et 17 de la convention collective du travail du 12 juillet 2007 relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'Accord interprofessionnel de 2007-2008. ».

Art. 20. In de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1997 wordt artikel 12bis vervangen als volgt:

Art. 20. Dans la convention collective de travail susmentionnée du 11 juin 1997, l'art. 12bis est remplacé par :

« Art. 12bis – De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds, nodig voor zijn werking, wordt voor het 1ste kwartaal 2007 tot en met het 4de kwartaal 2008 bepaald op 0,20 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen. De bijdragen bestemd voor de risicogroepen worden aan het Sociaal Fonds betaald, overeenkomstig de bepalingen van de programmawet van juni 2005 ».

« Art. 12bis – La cotisation versée par les employeurs au Fonds social et nécessaire au fonctionnement de celui-ci, est fixée, pour le 1er trimestre 2007 jusqu'au 4ème trimestre 2008 inclus, à 0,20% des rémunérations brutes des employés des entreprises. Les cotisations destinées aux groupes à risques sont versées au Fonds social conformément aux dispositions de la loi-programme de juin 2005. ».

HOOFDSTUK XII – *Sociale Vrede*

CHAPITRE XII – *Paix sociale*

Art. 21. De vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden verbinden zich ertoe om, tijdens de hele toepassingsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, in het paritair comité en in de ondernemingen geen bijkomende eisen met betrekking tot de in deze overeenkomst opgenomen materies te stellen.

Art. 21. Les organisations syndicales représentées à la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés s'engagent, pour toute la durée d'application de la présente convention collective de travail, à ne pas poser, ni au sein de la Commission paritaire, ni dans les entreprises, de revendications supplémentaires au sujet des matières reprises dans la présente convention collective de travail.