

PC 218

CP 218

De collectieve arbeidsovereenkomsten
afgesloten in het ANPCB
Gecoördineerde teksten per 1 maart 2012

Les conventions collectives de travail
conclues au sein de la CPNAE
Textes coordonnés au 1 mars 2012



PC 218

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het ANPCB
Gecoördineerde teksten per 1 maart 2012

CP 218

Les conventions collectives de travail conclues au sein de la CPNAE
Textes coordonnés au 1er mars 2012

DEEL I

CAO'S GESLOTEN IN UITVOERING VAN HET SECTORAAL AKKOORD 2011 - 2012

• KOOPKRACHT 2011-2012	A1 - 15
Cao van 19 september 2011	
• OPLEIDING	A2 - 21
Cao van 19 september 2011	
• TIJDSKREDIET	A3 - 31
Cao van 19 september 2011	
• BRUGPENSIOEN	A4 - 35
Cao van 19 september 2011	
• BIJDRAGE SOCIAAL FONDS	A5 - 41
Cao van 13 oktober 2011	

DEEL II

CAO'S GESLOTEN IN HET ANPCB – GECOÖRDINEERDE TEKSTEN

• ARBEIDS- EN BELONINGSVOORWAARDEN	A1 - 15, B1 - 47
Cao van 29 mei 1989	
• MINIMUMLOONSCHALEN	B2 - 85
Cao van 28 september 2009	
• ECOCHEQUES	A1 - 15, B3 - 103
Cao van 16 juli 2009	
• BIJDRAGE IN DE VERVOERKOSTEN	A1 - 15, B4 - 111
Cao van 24 februari 2010	
• OUTPLACEMENT	B5 - 129
Cao van 19 juni 2008	
• NIEUWE ARBEIDSREGIMES	B6 - 151
Cao van 29 september 1988	
• OVERUREN EN AANREKENING OP DE PROEFPERIODE	B7 - 161
Cao van 12 juli 2007 – Hoofdstuk IV	
• FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID	B8 - 165
Cao van 11 juni 1997	
• SYNDICALE AFVAARDIGING	B9 - 181
Cao van 9 juli 1997	
• SYNDICALE VORMING	B10 - 213
Cao van 9 juli 1997	
• AANBEVELINGEN	B11 - 219
Sectorakkoord 2009-2010 verlengd door sectorakkoord 2011-2012	

PARTIE I

CCT CONCLUES EN EXÉCUTION DE L'ACCORD SECTORIEL 2011-2012

• POUVOIR D'ACHAT 2011-2012	A1 - 15
CCT du 19 septembre 2011	
• FORMATION	A2 - 21
CCT du 19 septembre 2011	
• CRÉDIT-TEMPS	A3 - 31
CCT du 19 septembre 2011	
• PRÉPENSION	A4 - 35
CCT du 19 septembre 2011	
• COTISATION FONDS SOCIAL	A5 - 41
CCT du 13 octobre 2011	

PARTIE II

CCT CONCLUES AU SEIN DE LA CPNAE - TEXTES COORDONNÉS

• CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION	A1 - 15, B1 - 47
CCT du 29 mai 1989	
• BARÈMES MINIMUM	B2 - 85
CCT du 28 septembre 2009	
• ÉCO-CHÈQUES	A1 - 15, B3 - 103
CCT du 16 juillet 2009	
• INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT	A1 - 15, B4 - 111
CCT du 24 février 2010	
• OUTPLACEMENT	B5 - 129
CCT du 19 juin 2008	
• NOUVEAUX RÉGIMES DU TRAVAIL	B6 - 151
CCT du 29 septembre 1988	
• HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPUTABLES SUR LA PÉRIODE D'ESSAI	B7 - 161
CCT du 12 juillet 2007 – Chapitre IV	
• FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE	B8 - 165
CCT du 11 juin 1997	
• STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE	B9 - 181
CCT du 9 juillet 1997	
• FORMATION SYNDICALE	B10 - 213
CCT du 9 juillet 1997	
• RECOMMANDATIONS	B11 - 219
Accord sectoriel 2009-2010 prolongé par l'accord sectoriel 2011-2012	

THEMATISCH

• BEROEPSINDELING (FUNCTIECLASSIFICATIE)

Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk II Beroepsindeling (artikel 2-3) **B1** - art. 2-3

• MINIMUMLOONSCHALEN

Cao van 28 september 2009 tot vaststelling van de sectorale
minimumloonschalen o.b.v. beroepservaring **B2**

• LOONSVERHOGING 2011-2012

Cao van 19 september 2011 i.h.k.v. de wet van 26/07/1996
en het K.B. van 28/03/2011- Hoofdstuk II – afdeling I (artikel 2) **A1** - art. 2

• ECOCHEQUES

Cao van 16 juli 2009 betreffende koopkracht luik ecocheques
(zoals gewijzigd door de cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011) **A1** - art. 4-5, **B3**

• EINDEJAARSPREMIE

Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk III (artikel 5) (zoals gewijzigd door cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011) **A1** - art. 3, **B1** - art. 5

• INDEXERING - KOPPELING VAN DE LONEN

AAN HET INDEXCIJFER DER CONSUMPTIEPRIJZEN

Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk IV (artikel 6) **B1** - art. 6

• WAARBORG VAN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk VI (artikel 10-18) **B1** - art. 10-18

• VERVOERKOSTEN

Cao van 24 februari 2010 betreffende de bijdrage in de vervoerkosten
(zoals gewijzigd door cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011) **A1** - art. 6, **B4**

• ARBEIDSDUUR

- Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk VII (artikel 19-24) **B1** - art. 19-24
- Cao van 12 juli 2007 betreffende het sociaal akkoord 2007-2008 – overuren (artikel 5) **B7**

• NIEUWE ARBEIDSREGIMES

Cao van 20 september 1988 betreffende de nieuwe arbeidsregimes **B6**

• GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEDEN

(KORT VERZUIM – FAMILIALE REDENEN – FEESTDAGEN)

Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk VII (artikel 25-30) **B1** - art. 25-30

THÉMATIQUE

• CLASSIFICATION DE FONCTIONS

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre II classification de fonctions (article 2-3) B1 - art. 2-3

• BARÈMES MINIMUM

CCT du 28 septembre 2009 fixant les barèmes minimum sectoriels
sur la base de l'expérience professionnelle B2

• AUGMENTATION SALARIALE 2011-2012

CCT du 19 septembre 2011 dans le cadre de la loi du 26/07/1996
et l'A.R. du 28/03/11 – Chapitre II – section I – (article 2) A1 - art. 2

• ÉCO-CHÈQUES

CCT du 16 juillet 2009 relative au pouvoir d'achat volet éco-chèques
(comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011
dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et l'A.R. du 28/03/2011) A1 - art. 4-5, B3

• PRIME DE FIN D'ANNÉE

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre III (article 5) (comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011
dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et l'A.R. du 28/03/2011) A1 - art. 3, B1 - art. 5

• INDEXATION - LIAISON DES APPOINTEMENTS

À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre VI (article 6) B1 - art. 6

• GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre VI (article 10-18) B1 - art. 10-18

• FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 24 février 2010 concernant l'intervention dans les frais de transport
(comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011
dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et l'A.R. du 28/03/2011) A1 - art. 6, B4

• DURÉE DU TRAVAIL

- CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre VII (article 19-24) B1 - art. 19-24
- CCT du 12 juillet 2007 concernant l'accord social 2007-2008) –
heures supplémentaires (article 5) B7

• NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

CCT du 20 septembre 1988 concernant les nouveaux régimes de travail B6

• ABSENCES JUSTIFIÉES (PETITS CHÔMAGES, RAISONS FAMILIALES, JOURS FÉRIÉS)

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération
Chapitre VII (article 25-30) B1 - art. 25-30

- **COLLECTIEF ONTSLAG**
Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk IX (artikel 31) **B1 - art. 31**
- **WERKKLEDIJ**
Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk V (artikel 9)..... **B1 - art. 9**
- **PROEFPERIODE – AANREKENING OP ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
VAN BEPAALDE DUUR EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN**
Cao van 12 juli 2007 m.b.t. sociaal akkoord 2007-2008 (artikel 6) **B7**
- **OUTPLACEMENT**
Cao van 19 juni 2008 inzake outplacement **B5**
- **OPLEIDING**
Cao van 19 september 2011 inzake opleiding **A2**
- **RISICOGROEPEN**
Cao van 19 september 2011 inzake opleiding..... **A2 - art. 7**
- **TIJDSKREDIET**
Cao van 19 september 2011 inzake tijdskrediet **A3**
- **BRUGPENSIOEN (WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)**
Cao van 19 september 2011 inzake brugpensioen **A4**
- **FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID – SOCIAAL FONDS**
Cao van 11 juni 1997 inzake Fonds voor Bestaanszekerheid
(zoals gewijzigd door cao van 12 oktober 2011 tot wijziging van de cao van 11 juni 1997)..... **A5, B8**
- **SYNDICALE AFVAARDIGING**
Cao van 9 juli 1997 inzake syndicale afvaardiging **B9**
- **SYNDICALE VORMING**
Cao van 9 juli 1997 inzake Syndicale vorming **B10**
- **SOCIALE VREDE**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk XII (artikel 34) **B1 - art. 34**
 - Cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011- Hoofdstuk IV **A1 - art. 7**
- **AANBEVELINGEN**
 - Arbeidsduur – ploegenarbeid en zondagarbeid – werk aan mecanografische machines –
ontslag en wederindienstneming – werkbazen – handelsvertegenwoordigers:
Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden – Bijlage 1 Aanbevelingen **B1**
 - Diversiteit: sociaal akkoord 2009-2010, verlengd voor 2011-2012 **B11**

• LICENCIEMENT COLLECTIF	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre IX (article 31)	B1 - art. 31
• VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre V (article 9)	B1 - art. 9
• IMPUTÉ SUR LA PÉRIODE D'ESSAI -	
CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS DE REMPLACEMENT	
CCT du 12 juillet 2007 concernant l'accord social 2007-2008 (article 6)	B7
• OUTPLACEMENT	
CCT du 19 juin 2008 concernant l'outplacement	B5
• FORMATION	
CCT du 19 septembre 2011 concernant la formation	A2
• GROUPE À RISQUES	
CCT du 19 septembre 2011 concernant la formation	A2- art. 7
• CRÉDIT-TEMPS	
CCT du 19 septembre 2011 concernant le crédit-temps	A3
• PRÉPENSION (CHÔMAGE AVEC INTERVENTION PATRONALE)	
CCT du 19 septembre 2011 concernant la prépension	A4
• FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE – FONDS SOCIAL	
CCT du 11 juin 1997 concernant le fonds d'existence	
(comme modifiée par la CCT du 12 octobre 2011 modifiant la CCT du 11 juin 1997)	A5, B8
• DÉLÉGATION SYNDICALE	
CCT du 9 juillet 1997 concernant la délégation syndicale	B9
• FORMATION SYNDICALE	
CCT du 9 juillet 1997 concernant la formation syndicale	B10
• PAIX SOCIALE	
- CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre XII (article 34)	B1 - art. 34
- CCT du 19 septembre 2011 dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et	
l'A.R. du 28/03/2011 – Chapitre IV	A1 - art. 7
• RECOMMANDATIONS	
- Durée du travail – travail en pause et piquet du dimanche –	
travail aux machines mécanographiques – renvoi et réembauche –	
contremaîtres – représentants de commerce :	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération –	
annexe 1 recommandations	B1
- Diversité : accord social 2009-2010, prolongé pour 2011-2012	B11

ALFABETISCH

- **ARBEIDSDUUR**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk VII (artikel 19-24) **B1** - art. 19-24
 - Cao van 12 juli 2007 betreffende het sociaal akkoord 2007-2008 – overuren (artikel 5) **B7**
- **BEROEPSINDELING**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk II (artikel 2-3)..... **B1** - art. 2-3
- **BRUGPENSIOEN (WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)**
 - Cao van 19 september 2011 inzake brugpensioen **A4**
- **COLLECTIEF ONTSLAG**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk IX (artikel 31) **B1** - art. 31
- **ECOCHQUES**
 - Cao van 16 juli 2009 betreffende koopkracht luik ecocheques
(zoals gewijzigd door de cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011) **A1** - art. 4-5, **B3**
- **EINDEJAARPREMIE**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk III (artikel 5) (zoals gewijzigd door cao van 19 september 2011
i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011) **A1** - art. 3, **B1** - art. 5
- **FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID – SOCIAAL FONDS**
 - Cao van 11 juni 1997 inzake Fonds voor Bestaanszekerheid
(zoals gewijzigd door cao van 12 oktober 2011 tot wijziging van de cao van 11 juni 1997) **A5, B8**
- **FUNCTIECLASSIFICATIE**
 - zie beroepsindeling **B1** - art. 2-3
- **GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEDEN
(KORT VERZUIM – FAMILIALE REDENEN – FEESTDAGEN)**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk VII (artikel 25-30) **B1** - art. 25-30
- **INDEXERING - KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER
DER CONSUMPTIEPRIJZEN**
 - Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden
Hoofdstuk IV (artikel 6) **B1** - art. 6
- **LOONSVERHOOGING 2011-2012**
 - Cao van 19 september 2011 i.h.k.v. de wet van 26/07/1996
en het K.B. van 28/03/2011- Hoofdstuk II – afdeling I (artikel 2) **A1** - art. 2
- **MINIMUMLOONSCHALEN**
 - Cao van 28 september 2009 tot vaststelling
van de sectorale minimumloonschalen obv beroepservaring **B2**

ALPHABÉTIQUE

• ABSENCES JUSTIFIÉES

(PETITS CHÔMAGES, RAISONS FAMILIALES, JOURS FÉRIÉS)

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre VII (article 25-30) B1 - art. 25-30

• AUGMENTATION SALARIALE 2011-2012

CCT du 19 septembre 2011 dans le cadre de la loi du 26/07/1996

et l'A.R. du 29/03/11 – Chapitre II – section I – (article 2) A1 - art. 2

• BARÈMES MINIMUM

CCT du 28 septembre 2009 fixant les barèmes minimum sectoriels

sur la base de l'expérience professionnelle B2

• CLASSIFICATION DE FONCTIONS

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre II classification de fonctions (article 2-3) B1 - art. 2-3

• CRÉDIT-TEMPS

CCT du 19 septembre 2011 concernant le crédit-temps A3

• DÉLÉGATION SYNDICALE

CCT du 9 juillet 1997 concernant la délégation syndicale B9

• DURÉE DU TRAVAIL

- CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre VII (article 19-24) B1 - art. 19-24

- CCT du 12 juillet 2007 concernant l'accord social 2007-2008) –

heures supplémentaires (article 5) B7

• ÉCO-CHÈQUES

CCT du 16 juillet 2009 relative au pouvoir d'achat volet éco-chèques

(comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011 dans le cadre de la loi du 26/07/1996

et l'A.R. du 28/03/2011- Chapitre II – section III – (article 4-5) A1 - art. 4-5, B3

• FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE - FONDS SOCIAL

CCT du 11 juin 1997 concernant le fonds d'existence

(comme modifiée par la CCT du 12 octobre 2011 modifiant la CCT du 11 juin 1997) A5, B8

• FORMATION

CCT du 19 septembre 2011 concernant la formation A2

• FORMATION SYNDICALE

CCT du 9 juillet 1997 concernant la formation syndicale B10

• FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 24 février 2010 concernant l'intervention dans les frais de transport

(comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011

dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et l'A.R. du 28/03/2011) A1 - art. 6, B4

• GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN

CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération

Chapitre VI (article 10-18) B1 - art. 10-18

• NIEUWE ARBEIDSREGIMES	
Cao van 20 september 1988 inzake nieuwe arbeidregimes	B6
• OPLEIDING	
Cao van 19 september 2011 inzake opleiding	A2
• OUTPLACEMENT	
Cao van 19 juni 2008 inzake outplacement	B5
• PROEFPERIODE - AANREKENING OP ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN	
Cao van 12 juli 2007 m.b.t. sociaal akkoord 2007-2008 (artikel 6)	B7
• RISICOGROEPEN	
Cao van 19 september 2011 inzake opleiding	A2 - art. 7
• SOCIALE VREDE	
- Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden Hoofdstuk XII (artikel 34)	B1 - art. 34
- Cao van 19 september 2011 i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011- Hoofdstuk IV	A1 - art. 7
• SYNDICALE AFVAARDIGING	
Cao van 9 juli 1997 inzake syndicale afvaardiging	B9
• SYNDICALE VORMING	
Cao van 9 juli 1997 inzake syndicale vorming	B10
• TIJDSKREDIET	
Cao van 19 september 2011 inzake tijdskrediet	A3
• VERVOERKOSTEN	
Cao van 24 februari 2010 betreffende de bijdrage in de vervoerkosten (zoals gewijzigd door cao van 19 september 2011 i.h.k.v. de wet van 26/07/1996 en het K.B. van 28/03/2011)	A1 - art. 6, B4
• WAARBORG VAN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN	
Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden Hoofdstuk VI (artikel 10-18)	B1 - art. 10-18
• WERKKLEDIJ	
Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden Hoofdstuk V (artikel 9)	B1 - art. 9
• AANBEVELINGEN	
- Arbeidsduur – ploegenarbeid en zondagarbeid – werk aan mecanografische machines – ontslag en wederindienstneming – werkbazen – handelsvertegenwoordigers: Cao van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden – Bijlage 1 Aanbevelingen	B1
- Diversiteit: sociaal akkoord 2009 – 2010, verlengd voor 2011 – 2012.....	B11

• GROUPES À RISQUES	
CCT du 19 septembre 2011 concernant la formation	A2 - art. 7
• IMPUTÉ SUR LA PÉRIODE D'ESSAI -	
CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS DE REMPLACEMENT	
CCT du 12 juillet 2007 concernant l'accord social 2007-2008 (article 6)	B7
• INDEXATION - LIAISON DES APPOINTEMENTS	
À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre VI (article 6)	B1 - art. 6
• LICENCIEMENT COLLECTIF	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre IX (article 31)	B1 - art. 31
• NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL	
CCT du 20 septembre 1988 concernant les nouveaux régimes de travail	B6
• OUTPLACEMENT	
CCT du 19 juin 2008 concernant l'outplacement	B5
• PAIX SOCIALE	
- CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre XII (article 34)	B1 - art. 34
- CCT du 19 septembre 2011 dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et	
l'A.R. du 28/03/2011 – Chapitre IV	A1 - art. 7
• PRÉPENSION (CHÔMAGE AVEC INTERVENTION PATRONALE)	
CCT du 19 septembre 2011 concernant la prépension	A4
• PRIME DE FIN D'ANNÉE	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre III (article 5) (comme modifiée par la CCT du 19 septembre 2011	
dans le cadre de la loi du 26/07/1996 et l'A.R. du 28/03/2011)	A1 - art. 3, B1 - art. 5
• VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération	
Chapitre V (article 9)	B1 - art. 9
• RECOMMANDATIONS	
- Durée du travail – travail en pause et piquet du dimanche –	
travail aux machines mécanographiques – renvoi et réembauche –	
contremaîtres – représentants de commerce; CCT du 29 mai 1989 concernant les conditions	
de travail et de rémunération – annexe 1 recommandations	B1
- Diversité: accord social 2009-2010, prolongé pour 2011-2012	B11

DEEL I
CAO'S GESLOTEN IN UITVOERING
VAN HET SECTORAAL AKKOORD
2011-2012

PARTIE I
CCT CONCLUES EN EXÉCUTION
DE L'ACCORD SECTORIEL
2011-2012

KOOPKRACHT 2011-2012

POUVOIR D'ACHAT 2011-2012

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 SEPTEMBER 2011

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden in het kader van de wet van 26 juli 1996 en het K.B. van 28 maart 2011

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 SEPTEMBRE 2011

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, dans le cadre de la loi du 26 juillet 1996 et l'A.R. du 28 mars 2011

HOOFDSTUK	
I	TOEPASSINGSGEBIED 16
II	KOOPKRACHT 16
III	VERVOERKOSTEN 18
IV	SOCIALE VREDE 19
V	DUUR 19

CHAPITRE	
I	CHAMP D'APPLICATION 16
II	POUVOIR D'ACHAT 16
III	FRAIS DE TRANSPORT 18
IV	PAIX SOCIALE 19
V	DURÉE 19

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen, welke tot de bevoegdheid behoren van het ANPCB. Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II KOOPKRACHT

Afdeling I: Verhoging reële lonen en minimumbarema's

Artikel 2

Met ingang van 1 januari 2012 worden de weddeschalen, zoals bepaald door de cao van 28 september 2009, verhoogd met 0,3%.

Met ingang van 1 januari 2012 worden de effectieve lonen verhoogd met 0,3%, tenzij de enveloppe in de ondernemingen met een syndicale delegatie van bedienden op een gelijkwaardige manier wordt ingevuld door een bedrijfsakkoord dat hierover wordt gesloten voor 31 oktober 2011.

Afdeling II: Eindejaarspremie

Artikel 3

§1 In artikel 5, zesde lid van de cao van 29 mei 1989 betreffende arbeids- en verloningsvoorwaarden worden tussen de woorden “kort verzuim” en “beroepsziekte” volgende woorden ingevoegd “vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof”.

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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. On entend par «employés», les employés et les employées.

CHAPITRE II POUVOIR D'ACHAT

Partie I: Augmentation des salaires réels et des barèmes minimum

Article 2

À partir du 1er janvier 2012, les barèmes, tels que définis par la CCT du 28 septembre 2009, seront augmentés de 0,3%.

À partir du 1er janvier 2012, les salaires effectifs seront augmentés de 0,3%, sauf si l'enveloppe dans les entreprises ayant une délégation syndicale employés est remplie d'une manière équivalente par un accord d'entreprise qui est conclu à ce sujet avant le 31 octobre 2011.

Partie II: Prime de fin d'année

Article 3

§1 À l'article 5, alinéa 6 de la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, les mots suivants “de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical” sont insérés entre les mots “de petits chômages” et “de maladie professionnelle”.

§2 In artikel 5, achtste lid van de cao van 29 mei 1989 betreffende arbeids- en verloningsvoorwaarden wordt een punt e) toegevoegd, zijnde “de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht is beëindigd”.

§3 In artikel 5, voorlaatste lid van de cao van 29 mei 1989 betreffende arbeids- en verloningsvoorwaarden, wordt tussen de woorden “voor bepaalde duur” en “van minstens zes maanden” volgende woorden toegevoegd “of voor een duidelijk omschreven werk”.

Afdeling III : Ecocheques

Artikel 4

In artikel 4 van de cao van 16 juli 2009 betreffende de koopkracht luik ecocheques wordt een § 5 toegevoegd als volgt:
“§5 Bij uitdiensttreding van de werknemer informeert de werkgever de werknemer over het nog verschuldigde bedrag aan ecocheques”.

Artikel 5

In artikel 5 van de cao van 16 juli 2009 betreffende de koopkracht luik ecocheques wordt een § 1 bis toegevoegd als volgt:
“§1bis In de ondernemingen waar overeenkomstig deze cao in juni 2011 ecocheques zijn uitbetaald, evenals in nieuwe ondernemingen die hun eerste uitbetaling in ecocheques pas in 2012 zouden moeten doen, kunnen deze ecocheques als nog worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel vanaf 2012.
Deze omzetting moet gebeurd zijn voor 31 oktober 2011. Voor nieuwe ondernemingen moet dit gebeurd zijn voor 31 mei 2012.

§2 À l'article 5, alinéa 8 de la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, il est inséré un point e) rédigé comme suit: “les employés dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale définitive”.

§3 À l'article 5, avant-dernier alinéa de la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, les mots suivants “ou pour un travail nettement défini” sont insérés entre les mots “à durée déterminée” et “d'au moins 6 mois”.

Partie III : Éco-chèques

Article 4

À l'article 4 de la CCT du 16 juillet 2009 relative au pouvoir d'achat volet éco-chèques, il est inséré un § 5 rédigé comme suit:
“§5 En cas de départ du travailleur, l'employeur informe le travailleur du montant qui lui est encore dû en éco-chèques”.

Article 5

À l'article 5 de la CCT du 16 juillet 2009 relative au pouvoir d'achat volet éco-chèques, il est inséré un § 1bis rédigé comme suit:
“§1bis Dans les entreprises où des éco-chèques ont été payés en juin 2011 conformément à cette CCT de même que dans de nouvelles entreprises qui ne devraient procéder à leur premier paiement en éco-chèques qu'en 2012, ces éco-chèques peuvent être transposés en un avantage équivalent à partir de 2012.
Cette transposition doit avoir lieu avant le 31 octobre 2011. Pour les nouvelles entreprises, cette transposition doit avoir lieu avant le 31 mai 2012.

In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging van de bedienden gebeurt dit via een schriftelijk akkoord met de syndicale vertegenwoordiging.

In ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging gebeurt dit via een voorafgaandelijke informatie door de werkgever aan de bedienden.

Bij gebrek hieraan voor 31 oktober 2011 en voor nieuwe ondernemingen voor 31 mei 2012, is de suppletieve sectorale regeling van toepassing.”

Dans des entreprises ayant une représentation syndicale employés, ceci se fait via un accord écrit avec ces représentants.

Dans des entreprises sans représentation syndicale, ceci se fait via une information préalable fournie par l'employeur aux employés.

À défaut de transposition avant le 31 octobre 2011 et pour les nouvelles entreprises avant le 31 mai 2012, le régime sectoriel supplétif est d'application.”

HOOFDSTUK III VERVOERKOSTEN

Artikel 6

Artikel 3 van de cao van 24 februari 2010 betreffende de bijdrage in de vervoerkosten wordt als volgt vervangen:

“Artikel 3

§1 Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs gelijk aan 80% van de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf de eerste km.

§2 Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derde-betalers-regeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20% door de overheid ten laste worden genomen zodat de bediende kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein, mits geen bijkomende kosten voor de werkgever als het derde-betalerssysteem zou wegvallen.”

CHAPITRE III FRAIS DE TRANSPORT

Article 6

Article 3 de la CCT du 24 février 2010 concernant la cotisation dans les frais de transport est remplacé comme suit:

“Article 3

§1 “S'agissant des transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 80% du prix de la carte train 2ème classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre.

§2 Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20% restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail, à condition qu'il n'y ait pas de coûts supplémentaires pour l'employeur si le système du tiers payant devait disparaître.”

HOOFDSTUK IV SOCIALE VREDE

Artikel 7

De in het ANPCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

HOOFDSTUK V DUUR

Artikel 8

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst treden in werking vanaf 1 januari 2011 en treden buiten werking op 31 december 2012, behoudens

- Artikel 2 dat in werking treedt op 1 januari 2012 en gesloten is voor onbepaalde duur
- Artikel 3 dat in werking treedt op 1 januari 2011 en gesloten is voor onbepaalde duur
- Artikel 5 dat gesloten is voor onbepaalde duur
- Artikel 4 dat in werking treedt vanaf de datum van ondertekening van deze cao en gesloten is voor onbepaalde duur
- Artikel 6 dat in werking treedt op 1 juli 2012 en gesloten is voor onbepaalde duur

CHAPITRE IV PAIX SOCIALE

Article 7

Les organisations syndicales représentées au sein de la CPNAE s'engagent pendant la durée de la présente convention à ne pas poser de revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises en ce qui concerne cette convention.

CHAPITRE V DURÉE

Article 8

Les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur à partir du 1er janvier 2011 et cessent d'exister le 31 décembre 2012 sauf:

- Article 2 qui entre en vigueur le 1er janvier 2012 et qui est conclu pour une durée indéterminée
- Article 3 qui entre en vigueur le 1er janvier 2011 et est conclu pour une durée indéterminée
- Article 5 qui est conclu pour une durée indéterminée.
- Article 4 qui entre en vigueur à partir de la date de la signature de la CCT et qui est conclu pour une durée indéterminée
- Article 6 qui entre en vigueur le 1er juillet 2012 et qui est conclu pour une durée indéterminée

De bepalingen gesloten voor onbepaalde duur kunnen door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Les dispositions conclues pour une durée indéterminée peuvent être résiliées par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

OPLEIDING FORMATION

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 SEPTEMBER 2011

Gesloten in het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden inzake
opleiding (1)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 SEPTEMBRE 2011

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés
concernant la formation (1)

(1) K.B. van 15/02/2012
B.S. van 18/04/2012

(1) A.R. du 15/02/2012
M.B. du 18/04/2012

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden behoren.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

Overeenkomstig het K.B. van 11 oktober 2007, verbinden de sociale partners er zich toe de deelnemingsgraad aan de beroepsopleiding voor het geheel van de sector jaarlijks met 5% te verhogen door volgende maatregelen:

§1 De werkgevers verbinden er zich toe om 4 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2013. Onverminderd artikel 4 van deze overeenkomst worden de opleidingsdagen toegekend op om het even welk moment in 2012 en/of in 2013.

§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 2012 en eindigt op 31 december 2013. De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het weekend en buiten de arbeidstijd vallen.

§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.

Article 1

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.

On entend par «employés», les employés masculins et féminins.

Article 2

Conformément à l'A.R. du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter annuellement le degré de participation à la formation professionnelle de 5% pour l'ensemble du secteur par les mesures suivantes:

§1 Les employeurs s'engagent à accorder 4 jours de formation pour la période qui commence le 1er janvier 2012 et se termine le 31 décembre 2013. Sans préjudice de l'article 4 de la présente convention, les jours de formation seront octroyés indifféremment en 2012 et/ou en 2013.

§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 2012 et qui se termine le 31 décembre 2013. Le temps équivalent au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.

§3 Les employés à temps partiel bénéficient des jours de formation susmentionnés en proportion de leurs prestations. 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.

Artikel 3

§1 De opleidingsdagen waarin artikel 2, §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, 16 juni 2005 en 12 juli 2007 en 16 juli 2009.

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan, zoals bepaald in artikel 4 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.

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.

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

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst, moet de bediende, als de werkgever geen

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

Article 3

§1 Les jours de formation prévus à l'article 2, § 1er sont octroyés selon les modalités décrites ci-dessous, qui sont les mêmes que celles prévues par les accords bien-naux précédents conclus au sein du secteur, à savoir les CCT du 5 mai 1999, du 25 avril 2001, du 15 mai 2003, du 16 juin 2005 et 12 juillet 2007 et 16 juillet 2009.

Nonobstant l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 4 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 une autre instance de formation.

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.

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

Sans préjudice de l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 4 de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas proposé de

opleidingsdagen heeft voorgesteld vóór 31 december 2012, vóór 31 maart 2013 hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen bij de werkgever.

In dat geval moet de werkgever vóór 30 april 2013 schriftelijk aan de werknemer meedelen hoe en wanneer hij binnen de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de opleidingsdagen zal aanbieden.

Wanneer de werkgever:

- ofwel niet vóór 30 april 2013 is ingegaan op de schriftelijke vraag van de werknemer;
- ofwel uiterlijk op 31 december 2013 geen of te weinig opleidingsdagen aan de werknemer heeft aangeboden, worden de niet toegekende opleidingsdagen naar keuze van de werknemer door hem opgenomen onder de vorm van hetzij betaald verlof, hetzij opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door Cefora. In dit laatste geval richt de werknemer zijn verzoek om opleidingsdagen aan Cefora. In alle gevallen worden deze dagen gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen.

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

Per volledige opleidingsdag die hij volgt, ontvangt de bediende vanwege Cefora 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

jours de formation avant le 31 décembre 2012, l'employé doit, avant le 31 mars 2013, en faire la demande écrite à l'employeur.

Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 30 avril 2013, 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.

Si l'employeur:

- soit n'a pas accédé avant le 30 avril 2013 à la demande écrite de l'employé;
- soit n'a pas ou a insuffisamment proposé des jours de formation à l'employé avant le 31 décembre 2013, les jours de formation non octroyés sont pris par l'employé, au choix de ce dernier, sous la 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 2, § 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

opleidingsdag niet in aanmerking voor het betaald educatief verlof.

Artikel 4

De nadere regelen van het recht op opleiding zoals bepaald in artikel 2, §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 2010-2011 opmaakten en het lieten registreren

Deze ondernemingen kunnen het opleidingsplan, met instemming van de ondertekenende partijen, verlengen voor de periode 2012-2013 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 2011 en 31 maart 2012.

2) Ondernemingen met vakbondsafvaardiging die nog geen opleidingsplan opmaakten

In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan tussen 01 oktober 2011 en 31 maart 2012 een bedrijfseigen opleidingsplan worden overeengekomen. Om geldig te zijn, moet dat plan de instemming krijgen van de meerderheid van de leden van de vakbondsafvaardiging.

formation n'entre pas en ligne de compte pour le congé-éducation payé.

Article 4

Les modalités du droit à la formation prévu à l'article 2 §1er de la présente convention collective de travail peuvent être fixées comme suit au niveau de l'entreprise:

§1 Entreprises avec une délégation syndicale

1) Les entreprises qui ont déjà établi un plan de formation pour la période 2010-2011 et l'ont fait enregistrer

Ces entreprises peuvent prolonger le plan de formation pour la période 2012-2013, 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 2011 et le 31 mars 2012.

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

Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir d'un plan de formation propre à l'entreprise entre le 1er octobre 2011 et le 31 mars 2012.

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,

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 2011 en 31 maart 2012 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

De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan kunnen uiterlijk op 31 december 2012 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.

le moment, le groupe-cible ainsi que toutes les autres modalités de la formation.

Il peut également prévoir que le crédit de formation peut être transféré à certains employés.

Le plan de formation sera enregistré auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2011 et le 31 mars 2012. 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

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 au 31 décembre 2012. 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.

Bij de uitvoering van artikel 4 §1, 3) en 4), dient artikel 8 van de cao van 09/07/1997 m.b.t. het statuut van de syndicale afvaardiging, te worden nageleefd.

Lors de l'exécution de l'article 4 § 1, 3) et 4), il y a lieu de respecter l'article 8 de la CCT du 09/07/1997 relative au statut de la délégation syndicale.

§2 Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

1) Ondernemingen die reeds zijn toegetreden tot het suppletief opleidingsplan.

Deze ondernemingen kunnen hun toetreding verlengen door tussen 1 oktober 2011 en 31 december 2012 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.

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 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 2011 et le 31 décembre 2012.

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) 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.

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.

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 01 oktober 2011 en 31 december 2012 hun toetreding laten registreren bij het Sociaal Fonds, met het formulier dat door het Sociaal Fonds ter beschikking wordt gesteld.

Artikel 5

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.

Artikel 6

Tijdens het jaar 2012 zullen bijkomende opleidingsinitiatieven worden ontwikkeld teneinde de tewerkstelling en hertewerkstelling van oudere bedienden te bevorderen. Aan de Raad van bestuur van Cevora zal de opdracht worden gegeven concrete maatregelen hiervoor uit te werken.

Artikel 7

§1 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.

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 2011 et le 31 décembre 2012, au moyen du formulaire mis à disposition par le Fonds social.

Article 5

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.

Article 6

Au cours de l'année 2012 des initiatives supplémentaires de formation seront développées afin de promouvoir l'emploi et le reclassement des employés âgés. Le Conseil d'administration de Cefora sera chargé de développer des mesures concrètes à cette fin.

Article 7

§1 Les parties s'engagent, en cohérence avec les initiatives régionales et communautaires – entre autres par la conclusion de conventions – à stimuler la mise au travail de chômeurs appartenant aux groupes à risques via la formation et/ou un accompagnement ciblé sur les professions critiques du secteur.

§2 Met risicogroepen wordt bedoeld:

- Werkzoekenden:
 - Laaggeschoolde werkzoekenden (max. HSO-diploma),
 - Langdurig werkzoekenden (meer dan 1 jaar werkzoekend),
 - Oudere werkzoekenden (+40 jaar),
 - Migranten,
- Pas ontslagen bedienden,
- Oudere bedienden (+45 jaar),
- Administratieve, uitvoerende en KMO-bedienden die zonder cao geen automatische toegang tot vorming zouden hebben,
- Jongeren met leermoeilijkheden.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur voor de periode ingaand op 1 januari 2012 en eindigend op 31 december 2013.

§2 Par groupes à risque, il convient d'entendre:

- les demandeurs d'emploi:
 - demandeurs d'emploi peu qualifiés (titulaires au maximum d'un diplôme ESS),
 - chômeurs de longue durée (demandeurs d'emploi de plus d'1 an),
 - chômeurs plus âgés (+40 ans),
 - migrants,
- les employés récemment licenciés,
- les employés plus âgés (+45 ans),
- les employés administratifs, exécutants
- et travaillant dans des PME qui, sans CCT, n'auraient pas automatiquement accès à la formation,
- les jeunes éprouvant des difficultés d'apprentissage.

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2012 et cesse ses effets le 31 décembre 2013.

TIJDSKREDIET

CRÉDIT-TEMPS

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 SEPTEMBER 2011

Gesloten in het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden inzake
tijdskrediet

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 SEPTEMBRE 2011

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés
relative au crédit-temps

HOOFDSTUK

I	TOEPASSINGSGBIED	32
II	TIJDSKREDIET	32
III	TOEPASSING VAN CAO NR. 77BIS VAN 19 DECEMBER 1974 VAN DE NAR	34
IV	GELDIGHEIDSDUUR	34

CHAPITRE

I	CHAMP D'APPLICATION	32
II	CRÉDIT-TEMPS	32
III	APPLICATION DE LA CCT N° 77 BIS DU 19 DÉCEMBRE 1974 DU CNT	34
IV	DURÉE DE VALIDITÉ	34

HOOFDSTUK I
TOEPASSINGSGBIED**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.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II
TIJDSKREDIET**Artikel 2**

§1 Bij toepassing van artikel 2, §3 van cao nr. 77bis tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, worden de volgende afwijkingsmogelijkheden 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 waarin het schriftelijk verzoek van de werknemer werd verricht. Artikel 8 van de cao van 9 juli 1997 m.b.t. het statuut van de syndicale afvaardiging is van toepassing. In geval van blijvend geschil in de onderneming, met of zonder vakbondsafvaardiging, kan de meest gereede partij het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het ANPCB.

CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION**Article 1**

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.

On entend par «employés», les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II
CRÉDIT-TEMPS**Article 2**

§1 En application de l'article 2, § 3 de la CCT n° 77 bis, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, les possibilités de dérogation suivantes sont fixées:

Pour les employés qui n'appartiennent pas au personnel d'exécution et pour les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé dans l'entreprise, l'exercice du 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 où le travailleur a formulé sa demande écrite.

L'article 8 de la CCT du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale est d'application. En cas de conflit persistant au sein de l'entreprise, avec ou sans délégation syndicale, la partie la plus diligente peut saisir le Bureau de conciliation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Artikel 3

§1 Bij toepassing van artikel 3, § 2 van cao nr. 77bis wordt de duur van uitoefening van het recht op voltijds en halftijds tijds-krediet voor de werknemers die de leeftijd van 50 jaar niet hebben bereikt, verlengd tot 2 jaar. Voor werknemers die de leeftijd van 50 jaar niet hebben bereikt en die bovendien minstens 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben, wordt de duur van de uitoefening van het voltijds tijdskrediet verlengd tot 3 jaar.

§2 Bij toepassing van artikel 15, § 1, laatste alinea (1) van cao nr. 77bis worden de bedienden die een beroep doen op artikel 9, § 1, 1 van cao nr. 77bis, voor zover zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, niet toegerekend op de drempel van 5 pct. waarin artikel 15, § 1 van de bovenvermelde cao voorziet.

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

Deze bijkomende vergoeding bedraagt 65,20 EUR met ingang van 1 juli 2011 en wordt jaarlijks geïndexeerd. Ze wordt uitbetaald per verlopen kalendermaand tot en met de maand december 2013. De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds wordt ermee belast de nodige maatregelen te nemen om deze vergoeding met ingang van 1 juli 2011 te kunnen betalen, overeenkomstig de bovenstaande bepalingen.

(1) voordien §7

Article 3

§1 En application de l'article 3, §2 de la CCT 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. 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 portée à 3 ans.

§2 En application de l'article 15, §1, dernier alinéa (1) de la CCT n° 77 bis, les employés qui font appel à l'article 9, §1, 1, de la CCT n° 77 bis, pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans, ne sont pas imputés sur le seuil de 5 p.c. prévu à l'article 15, § 1 de la CCT susmentionnée.

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

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 65,20 EUR à partir du 1er juillet 2011 et est indexé annuellement. Cette indemnité est payée par mois calendrier échu, jusqu'au mois de décembre 2013 inclus.

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 juillet 2011, conformément aux dispositions reprises ci-dessus.

(1) Anciennement §7

HOOFDSTUK III

TOEPASSING VAN CAO NR. 77BIS VAN
19 DECEMBER 1974 VAN DE NAR**Artikel 4**

Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking van toepassing.

HOOFDSTUK IV

GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 6

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013.

§2 De hoger vermelde regeling is van toepassing tenzij een hogere imperatieve rechtsnorm andere voorwaarden, termijnen of modaliteiten bepaalt.

CHAPITRE III

APPLICATION DE LA CCT N° 77 BIS
DU 19 DÉCEMBRE 1974 DU CNT**Article 4**

Tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention collective de travail, est régi par les dispositions de la convention collective de Travail n° 77 bis du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

CHAPITRE IV

DURÉE DE VALIDITÉ

Article 6

§1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2011 et cesse ses effets au 31 décembre 2013.

§2 La réglementation ci-dessus est d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.

BRUGPENSIOEN

PRÉPENSION

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 SEPTEMBER 2011

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden betref-
fende het brugpensioen

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 SEPTEMBRE 2011

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés
relative à la prepension

HOOFDSTUK		
I	TOEPASSINGSGEBIED	36
II	ONTSLAG	36
III	LEEFTIJD- EN LOOPBAAN- VOORWAARDEN	36
IV	AANVULLENDE VERGOEDING	38
V	TOEPASSING VAN CAO NR. 17 VAN 19 DECEMBER 1974 VAN DE NAR	38
VI	GELDIGHEIDSDUUR	39

CHAPITRE		
I	CHAMP D'APPLICATION	36
II	LICENCIEMENT	36
III	CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ	36
IV	INTERVENTION DU FONDS	38
V	APPLICATION DE LA CCT N° 17 DU 19 DÉCEMBRE 1974 DU CNT	38
VI	DURÉE DE VALIDITÉ	39

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§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.

§2 Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II ONTSLAG

Artikel 2

De aanvullende vergoeding, ingesteld in het raam van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974, wordt toegekend aan de bedienden die worden ontslagen om een andere reden dan om dringende reden en die voldoen aan de hier verder vermelde voorwaarden.

HOOFDSTUK III LEEFTIJD- EN LOOPBAAN- VOORWAARDEN

Artikel 3

§1 De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 58 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de wettelijke loopbaanvoorwaarden met name:

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§1 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.

§2 On entend par «employés», les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II LICENCIEMENT

Article 2

L'indemnité complémentaire, instaurée dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, est octroyée aux employés qui sont licenciés pour des raisons autres que la faute grave et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

CHAPITRE III CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Article 3

§1 La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 58 ans pour autant que la personne concernée remplisse les conditions légales de carrière, à savoir :

- In de periode 1 juli 2011 tot 31 december 2011 :
 - 37 jaar beroepsverleden als loontrek-
kende voor de mannelijke bedienden
 - 33 jaar beroepsverleden als loontrek-
kende voor de vrouwelijke bedienden
- In de periode vanaf 1 januari 2012 :
 - 38 jaar beroepsverleden als loontrek-
kende voor de mannelijke bedienden
 - 35 jaar beroepsverleden als loontrek-
kende voor de vrouwelijke bedien-
den

En voor zover zij een anciënniteit hebben in de onderneming van minimum 2 jaar op het ogenblik van hun ontslag.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 58 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 juli 2011 en 31 december 2013 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§2 De leeftijdsvoorwaarde van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 wordt verlaagd tot 56 jaar voor zover de betrokkene voldoet aan de reglementaire voorwaarde van 33 dienstjaren als loontrekkende waarvan :

- minstens 20 jaar in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990;
- en minstens 10 jaar bij de laatste werkgever

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 56 jaar moet vervuld zijn in de periode tussen 1 januari 2011 en 31 december 2012 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

- Dans la période du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2011 :
 - 37 ans de carrière en tant que salarié pour les employés
 - 33 ans de carrière en tant que salariée pour les employées
- Dans la période à partir du 1er janvier 2012 :
 - 38 ans de carrière en tant que salarié pour les employés
 - 35 ans de carrière en tant que salarié pour les employées

Et pour autant qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 2 ans au moment de leur préavis.

La condition d'âge de 58 ans susmentionnée doit être remplie dans la période du 1er juillet 2011 au 31 décembre 2013 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

§2 La condition d'âge de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est abaissée à 56 ans pour autant que la personne concernée remplisse la condition de 33 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont :

- au moins 20 ans dans un régime de travail tel que prévu à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990;
- et au moins 10 ans chez le dernier employeur

La condition d'âge de 56 ans mentionnée doit être remplie dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

HOOFDSTUK IV
AANVULLENDE VERGOEDING**Artikel 4**

De werkgever kan een tegemoetkoming van het Sociaal Fonds verkrijgen voor de bruggepensioneerden van wie de opzegging ingaat met ingang van 1 juli 2011 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 V
TOEPASSING VAN CAO NR. 17
VAN 19 DECEMBER 1974 VAN DE NAR**Artikel 5**

Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4 bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de bruggepensioneerde werknemer die het werk als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.

CHAPITRE IV
INTERVENTION DU FONDS**Article 4**

L'employeur peut obtenir une intervention du Fonds social pour les prépensionnés dont le préavis prend cours à partir du 1er juillet 2011 et pour autant que celui-ci soit notifié 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 V
APPLICATION DE LA CCT N° 17
DU 19 DÉCEMBRE 1974 DU CNT**Article 5**

Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail, est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil National du Travail, et notamment l'article 4 bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur prépensionné qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.

HOOFDSTUK VI GELDIGHEIDSDUUR

Artikel 6

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur.

Zij treedt in werking op 1 juli 2011 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2013, met uitzondering van artikel 3, § 2 dat in werking treedt op 1 januari 2011 en ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2012.

§2 De hoger vermelde bepalingen zijn van toepassing tenzij een hogere imperatieve rechtsnorm andere voorwaarden, termijnen of modaliteiten bepaalt.

CHAPITRE VI DURÉE DE VALIDITÉ

Article 6

§1 La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2013, à l'exception de l'article 3, § 2 qui entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012.

§2 Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'application sauf si une norme légale impérative supérieure fixe d'autres conditions, termes ou modalités.

BIJDRAGE SOCIAAL FONDS

COTISATION FONDS SOCIAL

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 13 OKTOBER 2011

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal fonds)

Wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1997 tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 13 OCTOBRE 2011

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés relative (cotisation patronale au Fonds Social)

Modification de la convention collective de travail du 11 juin 1997 instituant un fonds de sécurité d'existence et en fixant ses statuts.

HOOFDSTUK	
I TOEPASSINGSGEBIED	42
II BEPALINGEN	42
III DUUR	43

CHAPITRE	
I CHAMP D'APPLICATION	42
II DISPOSITIONS	42
III DURÉE	43

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

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.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II BEPALINGEN

Artikel 2

Artikel 12bis van de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 1997, afgesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, tot oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 augustus 1998, bekendgemaakt in het B.S. van 10 oktober 1998 (geregistreerd onder nummer 46010/co/218) wordt als volgt aangevuld:

“De bijdrage van de werkgevers aan het sociaal fonds, nodig voor zijn werking, wordt voor 3e kwartaal 2011 bepaald op 0,21pct., voor het 4e kwartaal 2011 op 0 pct., voor het 1e kwartaal 2012 tem. het 4e kwartaal 2012 op 0,27 pct. en voor het 1e kwartaal 2013 tem. het 4e kwartaal 2013 op 0,21 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen”.

De bijdragen bestemd voor de risicogroepen worden aan het Sociaal Fonds betaald.

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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.

On entend par «employés», les employés et les employées.

CHAPITRE II DISPOSITIONS

Article 2

L'article 12bis 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 A.R. du 10 août 1998, publiée au Moniteur Belge du 10 octobre 1998 (enregistrée sous le numéro 46010/co/218) est complété par les dispositions suivantes:

«La cotisation patronale au fonds social et nécessaire à son fonctionnement, est fixée, pour le 3ème trimestre 2011 à 0,21 p.c., pour le 4ème trimestre 2011 à 0 p.c., pour le 1er trimestre 2012 jusqu'au 4ème trimestre 2012 inclus à 0,27 p.c. et pour le 1er trimestre 2013 jusqu'au 4ème trimestre 2013 inclus à 0,21 p.c. des salaires bruts des employés des entreprises».

Les cotisations pour les groupes à risques sont versées au Fonds social.

HOOFDSTUK III DUUR

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur: ze treedt in werking op 1 juli 2011 en eindigt op 31 december 2013.

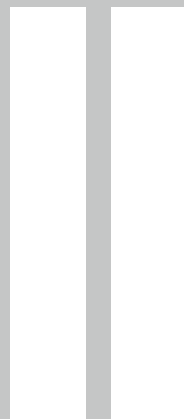
CHAPITRE III DURÉE

Article 3

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée: elle produit ses effets le 1er juillet 2011 et prendra fin le 31 décembre 2013.

DEEL II
CAO'S GESLOTEN IN HET ANPCB
GECOÖRDINEERDE TEKSTEN

PARTIE II
CCT CONCLUES AU SEIN DE LA CPNAE
TEXTES COORDONNÉS



ARBEIDS- EN BELONINGS- VOORWAARDEN

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 29 MEI 1989**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 29 MAI 1989**

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden betref-
fende de loon- en arbeidsvoorwaarden

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés
relative concernant les conditions de
travail et de rémunération

(1) (K.B. 6 augustus 1990, B.S. 31 augustus 1990). Gewijzigd door de cao van 24 maart 1991 (K.B. 14 november 1991, B.S. 20 december 1991); cao van 26 februari 1992 (K.B. 30 maart 1993, B.S. 24 juni 1993); cao van 19 februari 1993; cao van 19 mei 1995 (K.B. 8 december 1995, B.S. 9 februari 1996); cao van 12 mei 1997 (K.B. 7 januari 1998, B.S. van 10 maart 1998); cao van 11 juni 1997 (K.B. 22 februari 1998, B.S. 10 maart 1998), door de cao van 25 april 2001. (K.B. van 10 november 2001, B.S. van 14 februari 2001) en door de cao van 15 mei 2003. (KB van 11 februari 2004 – B.S. van 15 maart 2004) en door de cao van 16 juni 2005 geregistreerd op 26 juli 2005 onder het nr. 75683/CO/218) en door de cao van 20 december 2005 geregistreerd op 2 februari 2006 nr. 78425/CO/218; cao van 12 juli 2007 (K.B. 18/05/2008, B.S. 09/07/2008); cao van 12 juli 2007 (K.B. 10/03/2008, B.S. 14/05/2008); cao van 16 juli 2009 (K.B. 17/03/2010, B.S. 03/05/2010); cao van 28 september 2009 (K.B. 21/02/2010, B.S. 12/04/2010); cao van 28 september 2009 (K.B. 30/07/2010, B.S. 08/09/2010); cao van 24 februari 2010 (K.B. 10/09/2010, B.S. 25/10/2010); cao van 19 september 2011

(1) (A.R. 6 août 1990, M.B. 31 août 1990). Modifiée par la CCT du 24 mars 1991 (A.R. 14 novembre 1991, M.B. 20 décembre 1991); CCT du 26 février 1992 (A.R. 30 mars 1993, M.B. 24 juin 1993); CCT du 19 février 1993; CCT du 19 mai 1995 (A.R. 8 décembre 1995, M.B. 9 février 1996); CCT du 12 mai 1997 (A.R. 7 janvier 1998, M.B. 10 mars 1998); CCT du 11 juin 1997 (AR 22 février 1998, M.B. 10 mars 1998), par la CCT du 25 avril 2001. (A.R. du 10 novembre 2001, M.B. du 14 février 2001) et par la CCT du 15 mai 2003. (A.R. du 11 février 2004 – M.B. du 15 mars 2004), et par la CCT du 16 juin 2005 (enregistrée le 26 juillet 2005 sous le n° 75683/CO/218) et par la CCT du 20 décembre 2005 enregistrée le 2 février 2006 sous le n° 78425/CO/218 CCT du 12 juillet 2007 (A.R. 18/05/2008, M.B. 09/07/2008); CCT du 12 juillet 2007 (A.R. 10/03/2008, M.B. 14/05/2008); CCT du 16 juillet 2009 (A.R. 17/03/2010, M.B. 03/05/2010); CCT du 28 septembre 2009 (A.R. 21/02/2010, M.B. 12/04/2010); CCT du 28 septembre 2009 (A.R. 30/07/2010, M.B. 08/09/2010); CCT du 24 février 2010 (A.R. 10/09/2010, M.B. 25/10/2010); CCT du 19 septembre 2011

HOOFDSTUK

I	TOEPASSINGSGEBIED	49
II	BEROEPSINDELING	49
III	BEZOLDIGINGEN	54
IV	KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN	60
V	BIJZONDERE BEPALINGEN	61
VI	WAARBORG VAN EEN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN	62
VII	ARBEIDSDUUR	66
VIII	GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEDEN	69
IX	COLLECTIEF ONTSLAG	76
X	SLOTBEPALINGEN	76
XI	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	77
XII	SOCIALE VREDE	78
	BIJLAGE 1: AANBEVELINGEN	78
	BIJLAGE 2: NIVEAUONDSCHIEDENDE CRITERIA EN LIJST VAN VOORBEELD- FUNCTIES PER KLASSE	81
	BIJLAGE 3: SPECIFIEKE INHOUD VAN DE VOORBEELDFUNCTIES	82

CHAPITRE

I	CHAMP D'APPLICATION	49
II	CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	49
III	POUVOIR D'ACHAT	54
IV	LIAISON DES APPOINTEMENTS À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION	60
V	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES	61
VI	GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN	62
VII	DURÉE DU TRAVAIL	66
VIII	ABSENCES JUSTIFIÉES	69
IX	LICENCIEMENT COLLECTIF	76
X	DISPOSITIONS FINALES	76
XI	DURÉE DE LA CONVENTION	77
XII	CLAUDE DE PAIX SOCIALE	78
	ANNEXE 1: RECOMMANDATIONS	78
	ANNEXE 2: CRITÈRES DE DISTINCTION DE NIVEAU PAR CLASSE ET LA LISTE DES FONCTIONS EXEMPLATIVES	83
	ANNEXE 3: CONTENU SPÉCIFIQUE DES FONCTIONS EXAMPLATIVES	84

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen, welke tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en de vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II BEROEPSINDELING

Artikel 2

[De functies van de bedienden worden in vier klassen ingedeeld welke door de hierna vermelde algemene maatstaven worden bepaald:

Klasse A

Uitvoerend: functies gekenmerkt door het verrichten van een beperkt aantal zich herhalende eenvoudige taken.

Klasse B

Ondersteunend: welke een bijdrage levert tot de realisatie van een grotere opdracht

Klasse C

Beherend: functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen

Klasse D

Adviserend: functies gekenmerkt door het bewaken en ontwikkelen van één bedrijfsproces in het kader van een bepaalde doelstelling

De niveauonderscheidende criteria per klasse evenals de lijst van voorbeeldfuncties

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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. On entend par “employés”, les employés et les employées.

CHAPITRE II CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 2

[Les fonctions des employés sont classées en quatre classes que définissent les critères généraux suivants:

Classe A

Fonctions exécutives: fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

Classe B

Fonctions de support: fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.

Classe C

Fonctions de gestion: fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

Classe D

Fonctions consultatives: fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions

ties per klasse zijn bovendien opgenomen in bijlage aan deze cao. Deze bijlage maakt integraal deel uit van de cao. (1)

De specifieke inhoud van de voorbeeldfuncties opgenomen in de lijst van functies per klasse, opgenomen in bijlage van deze cao, zullen ter kennis van de werkgevers en de werknemersvertegenwoordigers worden gesteld via het Sociaal Fonds (2)]. (3)

Artikel 3

§1 [Deze indeling van de bedienden functies in klassen heeft tot doel, de ondernemingen een richtlijn mee te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima.

Daarom steunt deze functieclassificatie op niveauonderscheidende criteria, zoals complexiteit, probleemoplossing, impact van fouten, bijdrage, autonomie, werkindeeling, toezicht, kennis, opleiding, informatieoverdracht, contacten en kennis van vreemde talen.

§2 De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van de reële functieinhoud in de onderneming.

§3 De functies die in elke klasse zijn aangegeven gelden uitsluitend als voorbeeld. De benaming van de functie geldt slechts als indicatie voor de inhoud ervan.

(1) Bijlage 2: niveauonderscheidende criteria en lijst van voorbeeldfuncties: zie p. 81

(2) Bijlage 3: specifieke inhoud van de voorbeeldfuncties: zie www.sfonds218.be – beroepsindeling

(3) Gewijzigd door cao 28/09/2009 - met ingang van 01/01/2010

exemplatives par classe sont annexés à la présente CCT. Cette annexe fait partie intégrante de la CCT. (1)

Le contenu spécifique des fonctions exemplatives reprises dans la liste des fonctions par classe figurant en annexe de la présente CCT sera porté à la connaissance des employeurs et des représentants des travailleurs via le Fonds social (2)]. (3)

Article 3

[§1 Cette classification des fonctions d'employé en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.

§2 L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

§3 Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

(1) Annexe 2: Critères de distinction de niveau par classe et la liste des fonctions exemplatives : voir p. 83

(2) Annexe 3: contenu spécifique des fonctions exemplatives : voir www.sfonds218.be – classification de fonctions

(3) Modifié par la CCT 28/09/2009 - à partir du 01/01/2010

§4 Inschaling van de concrete functies

Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de niveau-onderscheidende criteria en de functie-inhoud van de voorbeeldfunctie. Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

- a) De functie in de onderneming stemt volledig overeen met de functie-inhoud en de niveauonderscheidende criteria van de voorbeeldfunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.
- b) De functie in de onderneming wijkt minimaal af van de functie-inhoud en de niveauonderscheidende criteria van de voorbeeldfunctie: indeling in de sectoraal voorziene klasse.

Het gaat hier om volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de voorbeeldfunctie, wordt aangetast;
- de afwijkingen bij één of meerdere beoordelingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid, leidinggeven enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.

- c) De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de functie-inhoud en de niveauonderscheidende criteria van de voorbeeldfunctie:

Het gaat hier om de situatie waarbij de essentie van de functie wordt aangeast en de doelstelling, opgenomen in de voorbeeldfunctie, stemt niet met de concrete ondernemingsfunctie overeen.

§4 Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise, en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative. Lors de la comparaison du contenu fonctionnel de la fonction, plusieurs hypothèses peuvent se présenter:

- a) La fonction dans l'entreprise correspond entièrement au contenu fonctionnel et aux critères de distinction de niveau de la fonction exemplative: classification dans la classe prévue au niveau sectoriel.
- b) La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative: classification dans la classe prévue au niveau sectoriel.

Il s'agit ici des cas suivants:

- L'exercice de la fonction dans l'entreprise contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans la fonction exemplative, soit altéré.
- Les différences dans un ou plusieurs des critères d'appréciation (connaissances, responsabilité, direction, etc.) sont en soi non déterminantes du niveau de la fonction.

- c) La fonction dans l'entreprise diffère sérieusement du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative:

Il s'agit ici de la situation dans laquelle l'essence de la fonction est altérée et l'objectif, mentionné dans la fonction exemplative, ne correspond pas à la fonction concrète dans l'entreprise.

In dit geval moet de werkgever ofwel:

- de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken respectievelijk met een andere referentiefunctie in dezelfde klasse, van een lagere klasse en van een hogere klasse. Indien overeenstemming wordt gevonden met een andere voorbeeldfunctie, dan geldt het resultaat van deze vergelijking als inschaling voor de afwijkende functie.
- de intrinsieke waarde van de functie zoals uitgeoefend in de onderneming vergelijken met alle niveauonderscheidende criteria. Is de overeenkomst met deze criteria voor het grootste deel gerealiseerd t.a.v. een bepaalde voorbeeldfunctie, dan geldt deze laatste als referentiepunt.

d) De functie in de onderneming werd niet opgenomen in de sectorale functieclassificatie:

In dit geval moet de werkgever ofwel:

- in de bestaande sectorale functiebeschrijvingen een functie zoeken waarvan de intrinsieke waarde overeenstemt met de niet-opgenomen functie. Bestaat een dergelijke functie dan wordt de nieuwe functie in dezelfde klasse ondergebracht.
- zich uitsluitend verlaten op de niveau-onderscheidende criteria.

§5 Wanneer een gebaremiseerde bediende de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie wordt geplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie effectief ook wordt uitgeoefend.

Dans ce cas, l'employeur doit soit:

- comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise tour à tour avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. S'il y a concordance avec une autre fonction exemplative, le résultat de cette comparaison vaut comme classification pour la fonction déviante.
- comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise avec tous les critères de distinction de niveau. S'il y a adéquation avec la plupart des critères d'une fonction exemplative définie, cette dernière vaut comme point de référence.

d) La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification de fonctions sectorielle:

Dans ce cas, l'employeur doit soit:

- chercher une fonction parmi les descriptions de fonction sectorielles existantes dont la valeur intrinsèque correspond avec la fonction non reprise. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est classée dans la même classe.
- se fonder exclusivement sur les critères de distinction de niveau.

§5 Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

§6 Wanneer een gebaremiseerde bediende gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse klassen vervult dient hiermee rekening te worden gehouden bij de vaststelling van zijn loon.

§7 De verwezenlijking van deze classificatie mag geen aanleiding geven tot een herziening van de classificaties die op ondernemingsvlak zijn overeengekomen en opgesteld volgens andere normen.

§8 De werkgever is ertoe gehouden elke gebaremiseerde bediende schriftelijk mee te delen in welke klasse zijn functie werd ondergebracht.

§9 In geval de functie van een bediende, in dienst op het ogenblik van de overgang naar de nieuwe functieclassificatie, in een lagere klasse zou vallen, behoudt deze bediende zijn bestaande loon en de voorziene baremastappen van de vroegere loonklasse.

§10 De toepassing van deze cao in de onderneming maakt het voorwerp uit van een informatie en overleg met de syndicale delegatie. Bij ontstentenis, met de werknemers zelf.
De gebruikelijke overlegkanalen en -procedures zijn van toepassing.

§11 Een Paritair toezichtscomité “Functieclassificatie” wordt opgericht voor een periode van twee jaar vanaf de inwerking-treding van deze cao. Dit comité kan kennis nemen van betwistingen aangaande de toepassing van deze cao.

§6 Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération.

§7 L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

§8 L'employeur est tenu de communiquer par écrit à chaque employé barémisé la classe à laquelle appartient sa fonction.

§9 Dans l'hypothèse où la fonction d'un employé, en service au moment du passage à la nouvelle classification de fonctions, serait classée dans une classe inférieure, cet employé conserve son salaire existant et l'évolution barémique de la classe salariale à laquelle il appartenait avant la transition.

§10 L'application de la présente CCT dans l'entreprise fait l'objet d'une information et d'une concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, avec les travailleurs eux-mêmes. Les canaux et procédures de concertation habituels sont d'application.

§11 Un comité paritaire de surveillance “Classification de fonctions” est créé, ayant un caractère temporaire, pour une période de deux ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente CCT. Ce comité est habilité à prendre connaissance des problèmes relatifs à l'application de la CCT.

Deze periode kan eventueel worden verlengd indien beide partijen dit na evaluatie noodzakelijk achten.] (1)

La période de deux ans pourra être prolongée si, après évaluation, les deux parties l'estiment nécessaire.] (1)

HOOFDSTUK III BEZOLDIGINGEN

Artikel 4

§1 [...](2)

§2 De deeltijdse bedienden moet voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse bediende en dit overeenkomstig artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, verbindend verklaard bij K.B. op 21 september 1981 (B.S. van 6 oktober 1981).

§3 [Met ingang van 1 januari 2008 worden de weddeschalen en de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met een bedrag van 18 EUR.

Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag aangepast in verhouding tot hun prestaties.] (3)

CHAPITRE III POUVOIR D'ACHAT

Article 4

§1 [...] (2)

§2 Le travailleur occupé à temps partiel doit pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein, et ce conformément à l'article 9 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'A.R. du 21 septembre 1981 (M.B. du 6 octobre 1981).

§3 [A partir du 1er janvier 2008, les barèmes et les salaires effectifs sont majorés de 18 EUR.

Pour les travailleurs à temps partiel, ce montant est adapté au prorata de leurs prestations.»] (3)

(1) Gewijzigd door cao 28/09/2009 - Met ingang van 01/01/2010

(2) Opgeheven door cao 12/07/2007

(3) Gewijzigd door cao 12/07/2007

(1) Modifié par la CCT 28/09/2009 - A partir du 01/01/2010

(2) Abrogé par la CCT 12/07/2007

(3) Modifié par la CCT 12/07/2007

§4 [Onverminderd de toepassing van de op leeftijd en/of anciënniteit gebaseerde barema's die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal, zijn de voordelen bepaald in de vorige paragraaf niet van toepassing voor de bedienden die tijdens de looptijd van de huidige overeenkomst, volgens bedrijfseigen modaliteiten effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen toegekend krijgen die ten minste gelijkwaardig zijn aan deze hierboven vermeld.

Deze verhogingen en/of voordelen van welke aard ook, zijn per bediende voor hun bruto waarde aan te rekenen op de voordelen bepaald door huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien de voordelen van welke aard ook niet op hun brutowaarde kunnen geschat en/of niet voor elke werknemer afzonderlijk kunnen worden berekend, kunnen zij worden aangerekend op de verplichtingen van par. 3 supra, op voorwaarde dat:

1. in de onderneming met een vakbondsafvaardiging een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten wordt met alle vakbondsorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn en
2. in de andere ondernemingen een collectieve arbeidsovereenkomst ter goedkeuring aan het paritair comité wordt voorgelegd.] (1)

[De vakbondsafvaardiging is bevoegd om toe te zien op de toepassing van de bepalingen van deze paragraaf (2) zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve

§4 [Sans préjudice de l'application des annales basées sur l'âge et/ou l'ancienneté découlant d'un barème acquis au niveau de l'entreprise, les avantages prévus au paragraphe précédent ne s'appliquent pas aux employés qui, pendant la durée de la convention actuelle reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise, des augmentations du salaire et/ou d'autres avantages effectivement payés au moins équivalents à ceux qui sont fixés ci-dessus.

Ces augmentations et/ou avantages de quelque nature qu'ils soient sont à valoir par employé pour leur valeur en montant brut sur les avantages prévus par la présente convention. Si les avantages de quelque nature qu'ils soient ne peuvent pas être évalués pour leur valeur brute et/ou ne peuvent être calculés pour chaque travailleur individuellement, ces avantages pourront être imputés aux obligations du § 3 ci-dessus à condition que:

1. dans les entreprises avec une délégation syndicale, une CCT soit conclue avec toutes les organisations syndicales, représentées au sein de la délégation syndicale et
2. dans les autres entreprises, une CCT soit soumise à la commission paritaire pour approbation.] (1)

[La délégation syndicale est compétente pour veiller à l'application des dispositions contenues au présent paragraphe (2) tel que prévu à l'article 8 de la CCT du

(1) Gewijzigd door cao 05/05/1999
(2) Ingevoegd door cao 15/05/2003

(1) Modifié par la CCT 05/05/1999
(2) Inséré par la CCT 15/05/2003

arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardiging.] (1)

Artikel 5

Voor zover voldaan wordt aan de hierna vermelde voorwaarden wordt een premie gelijk aan het maandloon betaald aan de bedienden.

[Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde geheel veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal. Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal tenzij het vaste gedeelte hoger ligt dan het vermelde bedrag. In het laatste geval wordt in het jaar 1998 de premie begrensd tot het hoogste bedrag van de 4de categorie vermeerderd met de helft van het verschil tussen het hoogste bedrag van de 4de categorie en dat van het vast gedeelte en vanaf het jaar 1999 tot het vaste gedeelte.] (2)

De te vervullen voorwaarden zijn de volgende:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie, behalve voor de hierna vermelde gevallen;

09.07.1997 relative au statut de la délégation syndicale.] (1)

Article 5

Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime annuelle égale à l'appointement mensuel est payée aux employés.

[Pour les représentants de commerce dont le salaire est entièrement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois, cette moyenne étant toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème.

Pour les représentants de commerce dont le salaire est partiellement variable, la prime est calculée en fonction de la moyenne mensuelle du salaire des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant maximum de la 4ème catégorie du barème à moins que la partie fixe soit supérieure au montant mentionné. Dans ce dernier cas, la prime est limitée en 1998 au montant maximum de la 4ème catégorie augmentée de la moitié de la différence entre le montant maximum de la 4ème catégorie et le montant de la partie fixe et en 1999 au montant de la partie fixe.] (2)

Les conditions à remplir sont les suivantes:

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime; sauf dans les cas prévus ci-après;

(1) Ingevoegd door cao 16/06/2005

(2) Gewijzigd door cao 12/05/1997

(1) Inséré par la CCT 16/06/2005

(2) Modifié par la CCT 12/05/1997

- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie;
- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde werkjaar. Voor de bedienden die in de onderneming in dienst zijn getreden na de eerste dag van het beschouwde werkjaar en die een effectieve aanwezigheid hebben van ten minste zes maanden, verhoudt de premie zich tot het aantal maanden effectieve prestatie.

Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspuiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, [vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof,] (1) beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van 60 dagen ziekte of ongeval.

Behoudens andere bepalingen overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen, hetzij op het einde van het burgerlijk jaar, dit wil zeggen in de maand december.

Hebben recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, wanneer zij de onderneming verlaten voor de datum van betaling van de premie en voor zover zij een anciënniteit hebben van zes maanden op het ogenblik van hun vertrek:

- avoir une ancienneté de 6 mois au moins au moment du paiement de la prime;
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré. Pour les employés entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et ayant une présence effective d'au moins 6 mois à l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, [de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical,] (1) de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 60 jours de maladie ou d'accident. Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard, soit à la reddition des comptes sociaux, soit à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ:

(1) Ingevoegd door cao 19/09/2011

(1) Inséré par la CCT 19/09/2011

a) de bedienden die, behalve om dwingende reden, door de werkgever in de loop van het jaar werden ontslagen;

b) de gepensioneerden;

c) de bruggepensioneerden in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 januari 1975, aangevuld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17bis gesloten op 29 januari 1976 en algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 10 mei 1976;

d) de gerechtigden van een brugrustpensioen, in toepassing van het K.B. nr. 95 van 28 september 1982 (B.S. van 29 september 1982);

e) [de bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wegens definitieve medische overmacht is beëindigd.] (1)

[Hebben recht op een premie naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, de bedienden die in de loop van het jaar, zelf ontslag hebben genomen en voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van minstens 5 jaar kunnen bewijzen.] (2)

Voorname bepalingen zijn niet van toepassing op:

- de ondernemingen welke in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook haar benaming

a) les employés licenciés, sauf pour motif grave, par l'employeur en cours d'année;

b) les pensionnés;

c) les prépensionnés (en application de la convention collective de travail numéro 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par l'A.R. du 16 janvier 1975, complétée par la convention collective de travail numéro 17bis conclue le 29 janvier 1976 et rendue obligatoire par l'A.R. du 10 mai 1976;

d) les bénéficiaires de la prépension de retraite(en application de l'A.R. n° 95 du 28 septembre 1982 (M.B. du 29 septembre 1982);

e) [les employés dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale définitive.] (1)

[Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui, au cours de l'exercice, démissionnent et ce pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté d'au moins 5 ans dans l'entreprise.] (2)

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas:

- aux entreprises accordant dans le courant de l'année, un avantage au moins équivalent, quelle que soit la déno-

(1) Ingevoegd door cao 19/09/2011

(2) Ingevoegd door cao 25/04/2001

(1) Inséré par la CCT 19/09/2011

(2) Inséré par la CCT 25/04/2001

weze, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij ten titel van gift;

- de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun bedienden regelen, voor zover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De eindejaarspremie zal eveneens naar rato worden uitbetaald aan de bedienden die werden aangeworven binnen het kader van een contract voor bepaalde duur [of voor een duidelijk omschreven werk] (1) van minstens zes maand en die de onderneming verlaten voor de betaling van de premie.

[Het recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar wordt per volledig gepresteerde kalendermaand toegekend.] (2)

mination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;

- aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail des employés, pour autant que les avantages consentis par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

La prime de fin d'année sera également payée prorata temporis aux employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois [ou pour un travail nettement défini] (1) et qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime.

[Le droit à la prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours est attribué par mois calendrier complètement presté.] (2)

(1) Ingevoegd door cao 19/09/2011

(2) Ingevoegd door cao 25/04/2001

(1) Inséré par la CCT 19/09/2011

(2) Inséré par la CCT 25/04/2001

HOOFDSTUK IV KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 6

§1 [De minimumlonen, alsook de effectief uitbetaalde lonen en het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen vastgesteld bij artikel 11, zullen elk jaar op 1 januari worden aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte indexcijfer en berekend als volgt: het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte indexcijfers van november en december van het jaar-1 in verhouding tot het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte indexcijfers van november en december van het jaar-2).

§2 Bij wijze van overgangsmaatregel zal op 1 januari 2006 de indexering de reële evolutie omvatten tussen de spilindex 115,49 (waaraan de lonen van juni 2005 zijn gekoppeld) en het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte indexcijfers van november en december 2005.

§3 Wat het bijzonder geval betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bv. door commissielonen, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, welk ook het bedrag ervan weze, gekoppeld aan voornoemd indexsysteem.

§4 Indien bij de aanvang van het jaar gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling van het indexcijfer van de consumptieprijs en een andere verhoging van de lonen moeten worden toege-

CHAPITRE IV LIAISON DES APPOINTEMENTS À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Article 6

«§1 [Les salaires minima, ainsi que les salaires effectivement payés et le revenu minimum moyen garanti fixé à l'article 11, seront adaptés chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution réelle de l'indice lissé calculée de la façon suivante: moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -1, par rapport à la moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -2.

§2 En guise de mesure transitoire, l'indexation au 1er janvier 2006 comprendra l'évolution réelle entre l'indice-pivot 115,49 (auquel sont liés les salaires de juin 2005) et la moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre 2005).

§3 Pour ce qui est du cas particulier des employés dont la rémunération est partiellement fonction de leurs prestations, par exemple sous la forme de commissions, de primes ou de pourcentages, le système d'indexation susmentionné s'applique uniquement à la partie fixe de leur rémunération, quel qu'en soit le montant.

§4 Si, au début de l'année, il faut appliquer à la fois une augmentation découlant de la liaison à l'indice des prix à la consommation et une autre augmentation salariale, l'adaptation découlant de la liaison

past, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het indexcijfer toegepast vooraleer de lonen met de bepaalde verhoging worden aangepast.

§5 De werkgevers hebben evenwel de mogelijkheid om de lonen van de bedienden te doen schommelen overeenkomstig het systeem van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat wordt toegepast voor de werklieden van hun onderneming.] (1)

à l'indice est appliquée avant l'augmentation salariale.

§5 Toutefois, les employeurs ont la faculté de faire varier les appointements des employés conformément au système de liaison à l'indice des prix à la consommation qui est appliqué aux ouvriers de leur entreprise.] (1)

HOOFDSTUK V BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 7

[..] (2)

Artikel 8

[...] (3)

c) Werkkledij

Artikel 9

Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kleding.

CHAPITRE V DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 7

[..] (2)

Article 8

[...] (3)

c) Vêtements de travail

Article 9

Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

(1) Gewijzigd door cao 16/06/2005
(2) Opgeheven door cao 24/02/2010
(3) Opgeheven door cao 24/02/2010

(1) Modifié par la CCT 16/06/2005
(5) Abrogé par la CCT 24/02/2010
(3) Abrogé par la CCT 24/02/2010

HOOFDSTUK VI WAARBORG VAN EEN GEMIDDELD MINIMUM MAANDINKOMEN

1. Toepassingsgebied

Artikel 10

Dit hoofdstuk is van toepassing op de bedienden van 21 jaar of ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties leveren, alsmede op hun werkgevers die onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden ressorteren.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de bedienden tewerkgesteld in een familie-onderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd.

Het is eveneens niet van toepassing op de werknemers die gewoonlijk tewerkgesteld zijn gedurende een periode die minder dan een kalendermaand bedraagt.

2. Beginselen tot invoering

Artikel 11

Er wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van € 1.526,75 (1) gewaarborgd aan de onder artikel 10 bedoelde bedienden die minstens 21 jaar zijn.

In afwijking van de eerste alinea wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van € 1.567,27 (1) gewaarborgd aan de werknemers van minstens 21 en een half jaar die ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

(1) Vanaf 01/01/2012

CHAPITRE VI GARANTIE D'UN REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN

1. Champ d'application

Article 10

Le présent chapitre s'applique aux employés âgés de 21 ans ou plus accomplissant des prestations normales à temps plein, ainsi qu'à leurs employeurs relevant de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux employés occupés dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur.

Il ne s'applique pas non plus aux employés qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

2. Principes et mise en œuvre

Article 11

Un revenu minimum mensuel moyen de € 1.526,75 (1) est garanti aux employés visés à l'article 10 âgés d'au moins 21 ans.

En dérogation au premier alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de € 1.567,27 (1) est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 21 ans et demi qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe.

(1) A partir du 01/01/2012

Eveneens in afwijking van de eerste alinea alsook van de tweede alinea wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van € 1.585,27 (1) gewaarborgd aan de werknemers van minstens 22 jaar die ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

Artikel 12

Onder normale voltijdse prestaties worden verstaan de werkelijk gepresteerde arbeid, aan normaal rendement, gedurende de normale wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de artikelen 19 tot 24 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst of in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het vlak van het ANPCB.

Artikel 13

Overeenkomstig artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 21 september 1981 (B.S. van 6 oktober 1981), heeft de deeltijdse werknemer recht op een gemiddeld minimum maandinkomen dat, naar rato van zijn arbeidsduur in de onderneming proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer zoals hierboven bepaald.

Egalement en dérogation au premier alinéa ainsi qu'à l'alinéa 2, un revenu minimum mensuel moyen de € 1.585,27 (1) est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 22 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise qui les occupe.

Article 12

Par prestations normales à temps plein, on entend le travail effectivement presté, à rendement normal, à concurrence de la durée hebdomadaire normale de travail, telle que visée par les articles 19 à 24 de la présente convention collective de travail ou par les conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises relevant de la CPNAE.

Article 13

Conformément à l'article 10 de la CCT n° 35 du 27 février 1981 conclu au sein du CNT concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'A.R. du 21 septembre 1981 (M.B. du 6 octobre 1981), le travailleur à temps partiel a droit à un revenu minimum mensuel moyen calculé au prorata de la durée de son travail dans l'entreprise et proportionnellement au revenu minimum mensuel moyen du travailleur occupé à temps plein tel que fixé ci-dessus.

(1) Vanaf 01/01/2012

(1) A partir du 01/01/2012

Artikel 14

Voor de toepassing van voorgaand hoofdstuk wordt onder gemiddeld minimum maandinkomen verstaan:

- het maandloon gewaarborgd door de barema's vastgesteld door het paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak of de individuele arbeidsovereenkomsten voor bedienden;
- de tegenwaarde per maand van de premies en andere voordelen, eventueel in natura betaald, die toegekend worden ingevolge artikel 5 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, een individuele arbeidsovereenkomst of ingevolge het gebruik.

Worden evenwel uitgesloten voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen:

- de aanvullingen van overwerk bepaald door artikel 29, par. 1 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de voordelen bedoeld door artikel 19, par. 2 van het K.B. van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werknemers;
- de premies of vergoedingen uitgekeerd wegens werkelijke kosten gedragen door de bedienden.

3. Invoering**Artikel 15**

§1 Voor de toepassing van de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt op het ogenblik van de

Article 14

Pour l'application du présent chapitre, on entend par revenu minimum mensuel moyen:

- le salaire mensuel garanti par les barèmes fixés par la Commission paritaire, les conventions collectives d'entreprises ou les contrats d'emploi individuels;
- l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu de l'article 5 de la présente convention collective de travail, d'une convention collective d'entreprise, d'un contrat d'emploi individuel ou de l'usage.

Il n'est toutefois pas tenu compte pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen:

- des compléments pour le travail supplémentaire fixés par l'article 29, § 1er de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- des avantages prévus par l'article 19 § 2 de l'A.R. 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;
- des primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les employés.

3. Mise en œuvre**Article 15**

§1 Pour l'application des dispositions du présent chapitre il y a lieu d'établir, au moment du paiement de la prime prévue à

betaling van de premie voorzien in artikel 5 een afrekening opgemaakt van de betaalde maandlonen alsook van de andere toegekende voordelen waarvan sprake in artikel 14, tweede alinea, gedurende de twaalf voorafgaande maanden.

§2 Wanneer de afrekening waarvan sprake in par. 1 van dit artikel lager is dan het totaal van de maandbedragen van het gemiddeld minimum maandinkomen gewaarborgd door onderhavige overeenkomst voor de periode waarvoor de afrekening vermeld in par. 1 van dit artikel werd opgemaakt, zal het verschil bovenop betaald worden op het ogenblik van de betaling van de premie waarvan sprake in artikel 5 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 16

Voor de werknemers die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijke bezoldiging worden betaald, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van de laatste twaalf maanden. De eerste periode van twaalf maanden vangt aan op 1 januari 1989. Voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen wordt geen rekening gehouden met onvolledig gewerkte maanden.

Artikel 17

Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt voor het verstrijken van de twaalf maanden, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend op basis van de maanden tijdens dewelke de werknemer was tewerkgesteld.

l'article 5, le décompte des rémunérations mensuelles payées ainsi que des primes et autres avantages accordés, dont question à l'article 14, deuxième alinéa, pendant les douze mois précédents.

§2 Lorsque le décompte visé au § 1er du présent article est inférieur au total des montants mensuels du revenu minimum garanti par le présent chapitre pour la période pour laquelle le décompte au § 1er du présent article a été établi, la différence est payée sous forme de complément au moment du paiement de la prime dont question à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Article 16

Pour les travailleurs dont les rémunérations sont totalement ou partiellement variables, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations mensuelles des douze derniers mois. La première période de 12 mois débute au 1er janvier 1989. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

Article 17

Lorsqu'il est mis fin au contrat avant l'échéance des douze mois, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base des mois à concurrence desquels l'employé a été occupé.

4. Koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**Artikel 18**

Het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen, beoogd in artikel 11 is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstuk IV van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

**HOOFDSTUK VII
ARBEIDSDUUR**

Wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis**Ondernemingen met 10 werknemers en meer****Artikel 19**

In ondernemingen die 10 en meer werknemers tewerkstellen is de gemiddelde arbeidsduur berekend op jaarbasis, vastgesteld op 38 uur.

Ondernemingen met minder dan 10 werknemers**Artikel 20**

§1 In de ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis 39 uur.

§2 De ondernemingen met minder dan 10 werknemers, die geen gebruik maken van onderstaande overgangsregeling moeten de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, berekend op jaarbasis, vanaf 1 januari 1990 terugbrengen tot 38 uur. Deze onder-

4. Liaison à l'indice des prix à la consommation**Article 18**

Le montant du revenu minimum mensuel moyen, visé à l'article 11 est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation selon les modalités fixées au chapitre IV de la présente CCT.

**CHAPITRE VII
DURÉE DU TRAVAIL**

Durée du travail hebdomadaire sur base annuelle**Entreprises occupant 10 travailleurs ou plus****Article 19**

Dans les entreprises occupant 10 travailleurs et plus, la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur base annuelle est fixée à 38 heures.

Entreprises occupant moins de 10 travailleurs**Article 20**

§1 Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur base annuelle, est fixée à 39 heures.

§2 Les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, qui n'utilisent pas le régime transitoire décrit ci-après, doivent ramener la durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur une base annuelle, à 38 heures à partir du 1er janvier 1990. Ces

nemingen dienen de premie van 2 pct. op het jaarloon voorzien voor 30 april 1990 niet te betalen.

Overgangsregeling

De ondernemingen met minder dan 10 werknemers mogen evenwel tot 31 december 1991 een wekelijks arbeidsregime van gemiddeld effectief 39 uur behouden op voorwaarde dat zij vanaf 1 januari 1990 een maandloon uitbetalen, verhoogd met 1/38ste. Deze bijkomende uren worden aan het gewone tarief betaald. De ondernemingen die de overgangsregeling toepassen zijn niet vrijgesteld van de betaling van de premie op 30 april 1990.

Algemene bepalingen

Artikel 21

§1 De normale wekelijkse arbeidsduur wordt over 5 dagen gespreid, uitgezonderd voor gevallen van dringende noodzaak omwille van de uitbating.

In de ondernemingen welke zowel bedienden als werklieden tewerkstellen, zijn de wekelijkse arbeidsduur en de arbeidstijdregeling van het bediendenpersoneel dat leiding geeft aan en toezicht houdt over de werklieden, evenwel dezelfde als die van het werkliedenpersoneel.

§2 Indien de activiteit van de onderneming een arbeidsduur van 40 uren per week noodzakelijk maakt, is het aan de werkgevers om de inhaalrustdagen voor de verwezenlijking van de arbeidstijdvermindering op jaarbasis vast te stellen.

entreprises ne doivent pas payer la prime de 2 % du salaire annuel prévue pour le 30 avril 1990.

Régime transitoire

Les entreprises occupant moins de 10 travailleurs peuvent toutefois maintenir jusqu'au 31 décembre 1991 un régime de travail hebdomadaire en moyenne effectif de 39 heures à condition qu'elles payent à partir du 1er janvier 1990 un appointement mensuel majoré de 1/38ème. Ces heures complémentaires sont à payer au tarif normal. Les entreprises qui appliquent le régime transitoire ne sont pas dispensées du paiement de la prime au 30 avril 1990.

Dispositions générales

Article 21

§1 La durée hebdomadaire normale du travail est à répartir sur 5 jours, sauf nécessité impérieuse d'exploitation. Toutefois, dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main d'œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

§2 Dans le cas où l'activité de l'entreprise nécessite une durée du travail de 40 heures par semaine, il appartient aux employeurs de fixer les jours de repos compensatoire pour réaliser la diminution du temps de travail annuel.

Artikel 22

Met het oog op de verwezenlijking van de onder de artikelen 19 en 20 bedoelde verkorting van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dient rekening te worden gehouden met de inhaalarustdagen die reeds op het vlak van de onderneming aan alle bedienden worden toegekend bovenop de rustdagen die voortvloeien uit de wettelijke bepalingen en uit de collectieve arbeidsovereenkomsten van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden. Het gaat in dit geval om de eventuele plaatselijke feestdagen, feestdagen van de gemeenschappen of andere dagen die collectief aan alle werknemers worden toegekend.

Artikel 23

Onverminderd de wettelijke bepalingen worden in de ondernemingen of sectoren waar bij collectieve arbeidsovereenkomst specifieke regelingen werden overeengekomen op het stuk van de organisatie van de arbeidstijd voor de werklieden, dezelfde modaliteiten toegepast op het bediendenpersoneel van die ondernemingen of sectoren, voor zover dit personeel ressorteert onder het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Recuperatie op jaarbasis**Artikel 24**

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, (B.S. van 30 maart 1971), wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar. In principe is de periode van één jaar een burgerlijk jaar, tenzij een andere periode van 12 maand wordt

Article 22

En vue de calculer la durée hebdomadaire moyenne du travail visée aux articles 19 et 20, il y a lieu de tenir compte des jours de repos compensatoire déjà accordés au niveau de l'entreprise à l'ensemble des employés et supplémentaires aux jours de repos découlant des dispositions légales et des conventions collectives sectorielles de la CPNAE. Il s'agit en l'occurrence des éventuelles journées de fêtes locales, fêtes communautaires ou autres jours accordés collectivement à l'ensemble des travailleurs.

Article 23

Sans préjudice des dispositions légales, lorsque des modalités spécifiques concernant l'organisation du temps de travail pour les ouvriers ont été convenues par convention collective de travail, les mêmes modalités s'appliquent au personnel employé de ces entreprises ou de ces secteurs pour autant que ce personnel relève de la CPNAE.

Récupération sur base annuelle**Article 24**

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B. du 30/03/1971), la période de récupération des dépassements de la durée du travail est portée à un an maximum. Cette période d'un an correspond en principe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau

bepaald op ondernemingsvlak. De overschrijdingen zullen bij voorkeur worden gecompenseerd door volledige rustdagen.

de l'entreprise. Les dépassements seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

HOOFDSTUK VIII GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEDEN

A. Kort verzuim

Artikel 25

De bediende heeft het recht, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur:

1. Redenen van afwezigheid

Huwelijk van de bediende.

Duur van de afwezigheid

Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.

2. Reden

Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van een kleinkind van de bediende.

Duur

De dag van het huwelijk.

CHAPITRE VIII ABSENCES JUSTIFIÉES

A. Petit chômages

Article 25

L'employé a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux et en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit:

1. Motifs de l'absence

Mariage de l'employé.

Durée de l'absence

Trois jours à choisir par l'employé dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

2. Motif

Mariage d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père d'un petit-enfant de l'employé.

Durée

Le jour du mariage.

3. Reden

Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zusster, schoonbroer of schoonzuster van de bediende.

Duur

De dag van de plechtigheid.

4. Reden

[De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.] (1)

Duur van de afwezigheid

Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. (2)

5. Reden

Overlijden van de echtgen(o)t(e), van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de bediende.

Duur

[Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden.] (3)

3. Motif

Ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'employé.

Durée

Le jour de la cérémonie.

4. Motif

[Naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.] (1)

Durée

Trois jours à choisir par l'employé dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. (2)

5. Motif

Décès du conjoint, d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'employé.

Durée

[Trois jours à choisir par l'employé dans une période de 12 jours commençant le jour du décès.] (3)

(1) Gewijzigd door cao 14/03/1991

(2) Ingevoegd door de wet van 15/09/2001 (B.S. 15/09/2001): 10 dagen naar keuze door de werknemer binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling, waarvan de eerste 3 dagen ten laste van de werkgever (arbeidsovereenkomstenwet, artikel 30 §2)

(3) Gewijzigd door cao 19/05/1995

(1) Modifié par la CCT 14/03/1991

(2) Inséré par la loi du 15/09/2001 (M.B. 15/09/2001): 10 jours au choix du travailleur dans les 4 mois à compter à partir de l'accouchement dont les trois premiers jours sont à charge de l'employeur. (Loi relative aux contrats de travail article 30 §2)

(3) Modifié par la CCT 19/05/1995

6. Reden

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die bij de bediende inwoont.

Duur

[Twee dagen door de bediende te' kiezen tijdens een periode van 12 dagen die begint met de dag van het overlijden.] (1)

7. Reden

Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de bediende inwoont.

Duur

De dag van de begrafenis.

8. Reden

Plechtige communie van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e).

Duur

De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.

9. Reden

Deelneming van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft.

6. Motif

Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'employé.

Durée

[Deux jours à choisir par, l'employé dans une période de 12 jours commençant le jour du décès.] (1)

7. Motif

Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'employé.

Durée

Le jour des funérailles.

8. Motif

Communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de son conjoint.

Durée

Le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

9. Motif

Participation d'un enfant de l'employé ou de son conjoint à la fête de la "jeunesse laïque" là où elle est organisée.

(1) Gewijzigd door cao 19/05/1995

(1) Modifié par la CCT 19/05/1995

Duur

De dag van het feest of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt wanneer deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag.

10. Reden

Verblijf van de dienstplichtige bediende in een recruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum.

Duur

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

10 bis. Reden

Verblijf van de werknemer, gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen.

Duur

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

11. Reden

Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.

Duur

De nodige tijd met een maximum van één dag.

Durée

Le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.

10. Motif

Séjour de l'employé milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.

Durée

Le temps nécessaire avec maximum de trois jours.

10 bis. Motif

Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.

Durée

Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

11. Motif

Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.

Durée

Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

12. Reden

Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

Duur

De nodige tijd met een maximum vijf dagen.

12 bis. Reden

Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraads-verkiezingen.

Duur

De nodige tijd.

12ter. Reden

Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement.

Duur

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

13. Reden

Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

Duur

De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

14. Reden

[Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie.

12. Motif

Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.

Durée

Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

12.bis Motif

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal, ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.

Durée

Le temps nécessaire.

12.ter Motif

Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.

Durée

Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

13. Motif

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives, provinciales et communales.

Durée

Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

14. Motif

[L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption.

Duur

Drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.] (1)

Artikel 26

Voor de toepassing van artikel 25, nrs. 2, 3, 5, 8 en 9, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

[Artikel 26bis

Voor de toepassing van artikel 25, nrs. 2, 3, 5, 8 en 9, wordt de partner met wie de bediende samenwoont gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e). Het samenwonen dient bewezen te worden aan de hand van de officiële domiciliëring.] (2)

Artikel 27

Voor de toepassing van artikel 25 nrs. 6 en 7, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de bediende gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster de grootvader en de grootmoeder van de bediende.

B. Gerechtvaardigde afwezigheden om familiale redenen**Artikel 28**

De bedienden mogen het werk verlaten om dwingende familiale redenen. Deze afwezigheden geven geen recht op loon.

(1) Zie wetgeving adoptieverlof

(2) Ingevoegd door cao van 12/05/1997

Durée

Trois jours à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.] (1)

Article 26

L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 25 n° 2, 3, 5, 8 et 9.

[Article 26bis

Pour l'application de l'article 25, n° 2, 3, 5, 8 et 9, le partenaire avec qui l'employé cohabite est assimilé à l'époux (épouse). La cohabitation doit être prouvée à l'aide d'un certificat de domiciliation officiel.] (2)

Article 27

Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'employé sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père et à la grand-mère de l'employé pour l'application de l'article 25 n° 6 et 7.

B. Absences justifiées pour raisons familiales**Article 28**

Les employés peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses. Ces absences n'ouvrent toutefois pas le droit à la rémunération.

(1) Voir réglementation congé d'adoption

(2) Inséré par la CCT du 12/05/1997

Om de verstoring van de werkorganisatie die het gevolg kan zijn van dergelijke afwezigheden te beperken, moeten de betrokken bedienden al de nodige schikkingen treffen om de directie van de ondernemingen tijdig op de hoogte te stellen en, desgevallend, rechtvaardigingen te verstrekken.

C. Feestdagen

Artikel 29

Wat betreft het compensatieverlof toe kennen aan de bedienden tewerkgesteld op een feestdag, mogen de werkgevers met de afgevaardigden van de syndicale organisaties of, bij ontstentenis daarvan, met de betrokken bedienden overeenkomen dezelfde toekenningsmodaliteiten toe te passen als deze voorzien voor de werklieden van de onderneming.

D. Beroepsloopbaanonderbreking

Artikel 30

Uitgedoofd bij toepassing van artikel 33, 3° lid.

Zie Tijdscrediet:

cao 25.04.2001 - artikel 14

cao 15.05.2003 - artikel 12/13

cao 16.06.2005 - artikel 9/11

cao 12.07.2007 - artikel 12/13

cao 30.06.2009

cao 19.09.2011

Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les employés concernés doivent prendre toutes dispositions utiles pour que la direction des entreprises soit avertie en temps opportun et que, le cas échéant, les justifications puissent être produites.

C. Jours fériés

Article 29

En ce qui concerne le repos compensatoire à accorder pour les employés occupés un jour férié, les employeurs peuvent convenir avec les représentants des organisations syndicales ou, à leur défaut, avec les employés intéressés d'appliquer les mêmes modalités d'octroi que celles prévues pour les ouvriers de l'entreprise.

D. Interruption de carrière professionnelle

Article 30

Eteint par application de l'article 33, 3ème alinéa.

Voir Crédit-temps:

CCT 25.04.2001 - article 14

CCT 15.05.2003 - article 12/13

CCT 16.06.2005 - article 9/11

CCT 12.07.2007 - article 12/13

CCT 30.06.2009

CCT 19.09.2011

HOOFDSTUK IX COLLECTIEF ONTSLAG

Informatie

Artikel 31

De werkgever die overweegt collectief ontslag te geven, laat aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden kopie geworden van de kennisgeving die hij krachtens het K.B. van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd door de Koninklijke besluiten van 26 maart 1984 en 11 juni 1986 (B.S. van 17 september 1976, 18 april 1984 en 26 juni 1986), moet meedelen aan de directeur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De notie collectief ontslag is deze van het voormeld K.B..

HOOFDSTUK X SLOTBEPALINGEN

Opheffingsbepaling

Artikel 32

Worden opgeheven:

- de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1976 met betrekking tot de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen (K.B. van 30 augustus 1976, B.S. van 7 oktober 1976);
- de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 1979 betreffende de arbeidsvoorwaarden en bezoldigingen (K.B. 26 juni 1979, B.S. 22 november 1979) gewijzigd door de cao van 18 december 1980 (K.B. 3 april 1981, B.S. 12 mei 1981) en stilzwijgend gewijzigd door de cao van 15 maart 1983 (K.B. 18 juli 1983, B.S. 20 augustus 1983) van

CHAPITRE IX LICENCIEMENT COLLECTIF

Information

Article 31

L'employeur qui envisage d'effectuer un licenciement collectif adresse au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés copie de la notification qu'il doit communiquer, conformément à l'A.R. du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs modifié par les arrêtés royaux des 26 mars 1984 et 11 juin 1986 (M.B. des 17 septembre 1976, 18 avril 1984 et 26 juin 1986), au directeur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi. Le licenciement collectif s'entend au sens de l'A.R. précité.

CHAPITRE X DISPOSITIONS FINALES

Dispositions abrogatoire

Article 32

Sont abrogé(e)s:

- la CCT du 29 mars 1976 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen (A.R. du 30 août 1976, M.B. du 7 octobre 1976);
- la CCT du 19 mars 1979 relative aux conditions de travail et de rémunération (A.R. du 26 juin 1979, M.B. du 22 novembre 1979) modifiée par la CCT du 18 décembre 1980 (A.R. du 3 avril 1981, M.B. du 12 mai 1981), et implicitement modifiée par les conventions collectives du 15 mars 1983 (A.R. du 18 juillet 1983, M.B. du 20 août 1983), du 23

23 februari 1984 (K.B. 7 augustus 1984, B.S. 7 september 1984), van 30 januari 1985 (K.B. 22 oktober 1985, B.S. van 22 november 1985), van 26 februari 1987 (K.B. 9 september 1987, B.S. 25 september 1987) en van 9 maart 1989;

- de artikelen 14 en 20 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1989 tot 1991.

février 1984 (A.R. du 7 août 1984, M.B. du 7 septembre 1984), du 30 janvier 1985 (A.R. du 22 octobre 1985, M.B. du 22 novembre 1985), du 26 février 1987 (A.R. du 9 septembre 1987, M.B. du 25 septembre 1987) et du 9 mars 1989;

- les articles 14 et 20 de la CCT du 9 mars 1989 pour les années 1989 à 1991.

HOOFDSTUK XI

DUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 33

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1989. Met uitzondering van artikel 30, wordt zij gesloten voor een onbepaalde duur en kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 30 wordt gesloten voor een bepaalde duur ingaand op 1 januari 1989 en eindigend op 31 december 1994. (1)

CHAPITRE XI

DURÉE DE LA CONVENTION

Article 33

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1989.

A l'exception de son article 30, elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

L'article 30 est conclu pour une durée déterminée prenant cours le 1er janvier 1989 et expirant le 31 décembre 1994. (1)

(1) Gewijzigd door cao 26/02/1992

(1) Modifié par la CCT 26/02/1992

HOOFDSTUK XII SOCIALE VREDE

Artikel 34

§1 De in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

§2 Ten aanzien van de punten evenwel, geregeld door de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1989, voor de jaren 1989-1991, geïntegreerd in deze collectieve arbeidsovereenkomst is de hierboven vermelde vredesplicht beperkt tot de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1989.

BIJLAGE 1 AANBEVELINGEN

Arbeidsduur

Aan de ondernemingen die zowel bedienden als arbeiders in dienst hebben, wordt aanbevolen op hun bedienden geen langere wekelijkse arbeidsduur toe te passen dan op hun arbeiders.

Ploegenarbeid en zondagarbeid

De ondertekenende partijen hebben vastgesteld dat, wanneer bedienden aanwezig moeten zijn bij het continuwerk van ploegen of zijn aangesteld voor taken welke regelmatig hun aanwezigheid in de fabriek op zondagen vereisen, het gebruikelijk is

CHAPITRE XII CLAUDE DE PAIX SOCIALE

Article 34

§1 Les organisations syndicales représentées à la CPNAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

§2 Toutefois, à l'égard des points réglés par la CCT du 9 mars 1989, pour les années 1989-1991, et intégrés dans la présente CCT, la clause de paix sociale reprise ci-dessus est limitée à la durée de validité de la CCT du 9 mars 1989.

ANNEXE 1 RECOMMANDATIONS

Durée du travail

Il est recommandé aux entreprises occupant des employés et des ouvriers de ne pas appliquer à leurs employés une durée hebdomadaire du travail supérieure à celle des ouvriers.

Travail en pause et piquet du dimanche

Les parties signataires ont constaté que, lorsque les employés suivent le travail des équipes à feu continu ou sont affectés à des tâches imposant régulièrement leur présence à l'usine le dimanche, il est d'usage de tenir compte de cette circons-

met deze omstandigheden rekening te houden bij het vaststellen van hun wedde, voordelen in natura inbegrepen.

Werk aan mecanografische machines

Wanneer bedienden volle dagen werken op mecanografische machines en wanneer dit werk een zenuwspanning veroorzaakt welke schadelijk is voor hun gezondheid, wordt de bedrijfsleiders aanbevolen organisatorisch de nodige maatregelen te treffen om deze spanning te verminderen.

Ontslag en wederindienstneming

Zonder principieel aan het gezag van de werkgevers te willen tornen en om de vastheid van betrekking te verzekeren naar gelang van de economische mogelijkheden van de ondernemingen, is het wenselijk dat, bij gebeurlijk ontslag van bedienden, bepaalde regelen van billijkheid in acht worden genomen.

Aanbevolen wordt, wanneer bijzondere economische omstandigheden tot het ontslaan van bedienden nopen, een orde van voorrang in acht te nemen, waarbij onder meer wordt gelet op de bekwaamheid, de verdienste, de leeftijd, de dienstjaren en de gezinslast.

Bij wederindienstneming zal evenzo voorrang gegeven worden aan ontslagen bedienden, maar dan in omgekeerde orde als voorzien voor het ontslag.

Werkbazen

Het verdient aanbeveling dat de ondernemingshoofden, bij het vaststellen van het maandsalaris der werkbazen, rekening houden met het niveau van het maandloon van de arbeiders die onder hun toezicht werken.

tance dans la fixation de leur traitement, en ce compris les avantages en nature.

Travail aux machines mécanographiques

Lorsque des employés sont affectés à temps plein sur des machines mécanographiques et que ces travaux comportent une tension nerveuse nuisible à leur santé, il est recommandé aux chefs d'entreprise de prendre les mesures nécessaires d'organisation en vue de réduire cette tension.

Renvoie et réembauchage

Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de l'emploi, il est souhaitable que les licenciements éventuels s'effectuent en respectant certaines règles d'équité. Il est recommandé d'observer, dans les licenciements qui seraient le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité tenant compte notamment de la compétence, du mérite, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille. De même, en cas de réembauchage, la priorité sera accordée aux licenciés dans un ordre inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

Contremaîtres

Il est recommandé aux chefs d'entreprises de tenir compte, dans l'établissement de la rémunération mensuelle des contremaîtres, du niveau du salaire mensuel gagné par les ouvriers qu'ils commandent.

Handelsvertegenwoordigers

- Dagelijkse forfaitaire baanvergoeding
Er wordt aanbevolen een toeslag van 260 BEF (= 6,45 EUR) per gewerkte dag te betalen ten titel van tussenkomst in de kosten voortvloeiend uit het werk op de baan, bij voorbeeld drank, restauratie, telefoon, wanneer deze ontstaan buiten de privéwoning en de zetel van de onderneming;
- Verplaatsingskosten
Er wordt aanbevolen een vergoeding van 280 BEF (= 6,94 EUR) per gewerkte dag voor verplaatsingskosten gedragen tijdens dienstprestaties.

De hierboven vermelde aanbevelingen zijn niet van toepassing voor de ondernemingen die aan hun handelsvertegenwoordigers een of meerdere tussenkomsten voorzien die gelijk aan of hoger zijn dan bovenvermelde aanbevelingen.

Ter informatie: de tussenkomst voor de federale ambtenaren wordt jaarlijks herzien op 1 juli en bedraagt van 1 juli 2011 tot 30 juni 2012 € 0,3352 per kilometer.

Représentants de commerce

- Indemnité journalière forfaitaire de route
Il est recommandé de payer une allocation de 260 Fb (= 6,45 EUR) par jour presté à titre d'intervention dans les frais inhérents au travail sur route, par exemple boisson, restauration, téléphone, lorsque ceux-ci sont occasionnés hors du domicile privé et du siège de l'entreprise;
- Frais de déplacement
Il est recommandé de payer une indemnité de 280 Fb (= 6,94 EUR) par jour presté pour frais de déplacement occasionnés dans le cadre de prestations de services.

Les recommandations susmentionnées ne s'appliquent pas aux entreprises qui prévoient en faveur de leurs représentants de commerce une ou des interventions égale(s) ou supérieure(s) aux recommandations ci-dessus.

A titre documentaire: l'intervention pour les fonctionnaires de l'État est revue annuellement à la date du 1er juillet et est fixée à € 0,3352 du kilomètre du 1er juillet 2011 jusqu'au 30 juin 2012.

BIJLAGE 2 BIJ ARTIKEL 2 - BEROEPSINDELING
NIVEAUONDERSCHEIDENDE CRITERIA EN
LIJST VAN VOORBEELDFUNCTIES PER KLASSE

ANPCB PC 218	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
Klassegrenzen	0 – 89,5 ORBA-punten	90,0 – 119,5 ORBA-punten	120,0 – 149,5 ORBA-punten	150,0 – 179,5 ORBA-punten
Voorbeeldfuncties	Aanvuller Administratief medewerker redactie Chauffeur bestelwagen Facturencontroleur Huisbewaarder Kassamedewerker Medewerker verzending/ post Typist/ gegevensinbrenger	Administratief medewerker Administratief medewerker aankoop Bediende economaat Bediende gegevens- verwerking Hulp-laborant Kassier Kwaliteitsassistent Medewerker logistiek Merchandiser Telefonist/receptionist Technicus buitendienst Tele-operator (call center)	Baliemedewerker verkoop Bediende boekhouding Bediende debiteuren-crediteu- renadministratie Bediende expeditie Bediende personeelsadmi- nistratie Commercieel administratief medewerker binnendienst Dispatcher Documentalist Helpdesk operator Kwaliteitscontroleur Laborant Magazijnchef Medewerker dienst na verkoop Medewerker lay-out Meet-en regeltechnicus Magazijnier Operator ICT PC technicus Reisbegeleider Reisconsulent Search assistant Secretariaatsmedewerker Technisch bediende werkplaats Tele-adviseur Verantwoordelijke gebouwen	Aankoper Analist labo Assistent personeelszaken Bediende planning en voorbereiding (bouw) Boekhouder Calculator Communicatiemedewerker Consultant werving en selectie (selectiebureau) Databasebeheerder Diensthoofd Kostprijsanalist Marketing analist Medewerker directie- secretariaat Meestergast Ontwerptekenaar Preventieadviseur Programmeur Redacteur Systeembeheerder Team leader (call center) Technisch-commercieel medewerker Vertaler Vertegenwoordiger Webmaster

BIJLAGE 2 BIJ ARTIKEL 2 - BEROEPSINDELING (VERVOLG)

ANPCB PC218	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
Generieke typering	Functies gekenmerkt door het verrichten van een beperkt aantal zich herhalende eenvoudige taken.	Functies gekenmerkt door het vervullen van duidelijk omlijnd takenpakket welke een bijdrage levert tot de realisatie van een grotere opdracht.	Functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen.	Functies gekenmerkt door het bewaken en ontwikkelen van één bedrijfsproces in het kader van een bepaalde doelstelling.
	Uitvoerend	Ondersteunend	Beherend	Adviserend
Niveau-onderscheidende criteria:				
Complexiteit	a. Behandelt concrete, steeds terugkerende routineproblemen en.	a. Behandelt concrete, gelijkaardige problemen en vragen binnen een duidelijk afgelijnd takenpakket.	a. Behandelt minder concrete en regelmatig wisselende problemen en vragen binnen een afgelijnde opdracht.	a. Behandelt concrete en abstracte problemen en vragen binnen een ruim gestelde doelstelling.
Probleemoplossing	b. Routinematige probleembehandeling: lost problemen op door gebruik te maken van strikte instructies en regels.	b. Vergelijkende probleembehandeling: lost problemen op a.d.h.v. uitvoerende voorschriften en maakt keuzes uit gekende reeds gehanteerde oplossingsaanpak	b. Interpolerende probleembehandeling: behandelt problemen vanuit de beheersing van een vakgebied en op grond van door ervaring verkregen inzichten.	b. Afwegende probleembehandeling: behandelt problemen d.m.v. het analyseren, interpreteren van situaties en het ontwikkelen (binnen gestelde normen) van oplossingen
Impact van fouten	c. Fouten in de taakvervulling verstoren beperkt de werkprocessen van anderen (intern).	c. Fouten worden niet onmiddellijk bemerkt en kunnen leiden tot beperkt tijdsverlies, geldverlies of imagoverlies (extern).	c. Fouten hebben duidelijke consequenties op vlak van tijds-, geld- en/of imagoverlies.	c. Foutieve beslissingen en adviezen kunnen leiden tot aanzienlijk tijds-, geld- en/of imagoverlies.
Bijdrage	d. De bijdrage zit hem in het werkverlichtend karakter van de functie t.b.v. andere werknemers.	d. De bijdrage van de functie is te situeren in het voorbereiden van werkzaamheden en het partieel realiseren van een resultaatgebied.	d. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich in de interne en (beperkt) externe klanttevredenheid dank zij het op kwalitatieve en creatieve wijze afhandelen van opdrachten.	d. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich op het nemen van beslissingen of verstrekken van adviezen (intern/extern) die op langere termijn een positief effect hebben.
Autonomie	e. Taken zijn duidelijk gesteld. Er is geen tot weinig vrijheid inzake de wijze van uitvoering.	e. Opdrachten zijn duidelijk gesteld. Maakt keuzes binnen duidelijke normen.	e. Doelstellingen zijn duidelijk gesteld. Neemt op creatieve wijze beslissingen binnen een duidelijk kader.	e. Doelstellingen zijn mede voorbereid en vastgesteld. Neemt innoverende beslissingen binnen een ruim kader (budget).
Werkindeling	f. Voert de taken uit overeenkomstig de opgedragen werkprocedure.	f. Voert opdrachten uit in de aangegeven volgorde. Kan per opdracht de taakvolgorde bepalen. Bepaalt zelf de volgorde van de uitvoering van de taken binnen de opgegeven tijdslimiet.	f. Bepaalt mede de werkprioriteiten in overleg met de chef.	f. Bepaalt, in functie van de opgedragen doelstelling, naast de eigen werkprioriteiten ook deze van andere werknemers.
Toezicht	g. De werkzaamheden worden door een chef gecontroleerd en beoordeeld op basis van vooraf gedefinieerde taakelementen.	g. Controle van de eigen werkzaamheden is ingebouwd in de werkprocedures. Wordt gecontroleerd en beoordeeld op basis van tussenresultaten.	g. Controle van de eigen werkzaamheden is ingebouwd in de werkprocedures. Wordt gecontroleerd en beoordeeld op basis van het eindresultaat van de opdracht	g. Wordt voornamelijk gecontroleerd en beoordeeld op grond van de realisatie van vooraf gestelde doelstellingen.
Kennis	h. Bezit praktische basiskennis m.b.t. een beperkt aantal de toe te passen procedures en technieken.	h. Bezit praktische kennis m.b.t. de diverse toe te passen procedures en technieken.	h. Bezit praktische en theoretische kennis m.b.t. het eigen vakgebied. Moet inzicht hebben inzake de raakvlakken met andere disciplines.	h. Bezit grondige praktische en theoretische kennis van het eigen vakgebied en van de aanverwante vakgebieden. <i>Specialistische of multidisciplinaire professionele kennis.</i>
Opleiding	<i>Ervaringskennis.</i> i. Er is geen specifieke vakopleiding vereist. Opleiding in de reële bedrijfs-situatie volstaat.	<i>Geschoolde en ervaringskennis.</i> i. Een specifieke beroepsscholing is noodzakelijk. Via ervaring wordt de bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd.	i. Een specifieke technische opleiding is vereist. Periodieke bijscholing in de veranderende wetgevingen en/of technologieën is noodzakelijk.	i. Gespecialiseerde disciplinaire voortgezette hogere opleiding. Constante bijkomende vorming en zelfstudie is noodzakelijk
Informatieoverdracht	j. Signaleert voornamelijk concrete vaststellingen en problemen aan collegae en chef.	j. Informeert betrokkenen en belanghebbenden inzake de stand van zaken en eventuele problemen.	j. Informeert en overlegt met betrokkenen en belanghebbenden inzake stand van zaken en eventuele (concrete) problemen. Tracht via luisteren en informatieverstrekking tot een gezamenlijke zienswijze te komen.	j. Informeert, overlegt en onderhandelt met contactpersonen met het oog op het veranderen van opinies. Moet ingewikkelde en vaak abstracte materie verklaren.
Contacten	k. Heeft voornamelijk mondelinge contacten met interne medewerkers. Contacten met externen blijven oppervlakkig.	k. Heeft mondelinge en (routinematig) schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.	k. Heeft mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.	k. Heeft diepgaande mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.
Vreemde talen	l. Communiqueert (mondeling) in de eigen taal. Hanteert in een vreemde taal standaardzinnen.	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal. Communiqueert in een vreemde taal m.b.v. standaardzinnen	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal en een vreemde taal.	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal en in één of meerdere talen.

BIJLAGE 3
SPECIFIEKE INHOUD VAN DE VOORBEELDFUNCTIES

U kan de specifieke inhoud van elke voorbeeldfunctie raadplegen op www.sfonds218.be onder de rubriek 'beroepsindeling'.

ANNEXE 2 À L'ARTICLE 2 – CLASSIFICATION DE FONCTIONS
CRITÈRES DE DISTINCTION DE NIVEAU PAR CLASSE ET
LA LISTE DES FONCTIONS EXEMPLATIVES

CPNAE CP 218	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Limites de classes	0 – 89,5 Points ORBA	90,0 – 119,5 Points ORBA	120,0 – 149,5 Points ORBA	150,0 – 179,5 Points ORBA
Fonctions type	Réassortisseur Collaborateur administratif rédaction Chauffeur camionnette Contrôleur de factures Concierge Collaborateur caisse Collaborateur expédition/ courrier Dactylo/traitement de données	Collaborateur administratif Collaborateur administratif achats Employé économat Employé traitement de données Assistant laborantin Caissier Assistant de qualité Collaborateur logistique Merchandiser Téléphoniste/réceptionniste Technicien service extérieur Télé-opérateur (call center)	Collaborateur de comptoir Employé comptabilité Employé administration débiteurs-créditeurs Employé expédition Employé administration du personnel Collaborateur commercial administratif Dispatcher Documentaliste Helpdesk operator (call center) Contrôleur de qualité Laborantin Chef magasinier Collaborateur service après-vente Collaborateur lay-out Régleur numérique et technicien de mesure Magasinier Opérateur ICT Technicien PC Accompagnateur de voyage Consultant voyage Search assistant (bureau de sélection) Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Acheteur Analyste labo Assistant ressources humaines Employé planning et préparation de travail Comptable Deviseur (construction) Collaborateur communications Consultant recrutement et sélection Gestionnaire base de données Chef de service Analyste coût de revient Analyste marketing Collaborateur secrétariat de direction Contremaître Dessinateur de projet Conseiller prévention Programmeur Rédacteur Opérateur de système Chef d'équipe (call center) Employé technico-commercial Traducteur Représentant Webmaster

ANNEXE 2 À L'ARTICLE 2 – CLASSIFICATION DE FONCTIONS (SUITE)

CPNAE C P 218	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Caracté- risation générique	Fonctions caractérisées par l'exécution d'un nombre déterminé de tâches simples et répétitives.	Fonctions caractérisées par l'accomplissement d'un ensemble de tâches clairement définies lesquelles apportent une contribution à la réalisation d'une mission globale.	Fonctions caractérisées par la réalisation de tâches liées entre elles formant ensemble une mission.	Fonctions caractérisées par la supervision et le développement d'un domaine d'activité dans le cadre d'un objectif défini.
	Exécution	Soutien	Gestion	Conseil
Critères différenciants – Niveau :				
Complexité	a. Traite des problèmes concrets, souvent routiniers et répétitifs.	a. Traite des problèmes et questions concrets et similaires à l'intérieur d'un ensemble de tâches bien définies.	a. Traite des problèmes et questions moins concrets et régulièrement changeant dans le cadre d'une mission déterminée.	a. Traite des problèmes et questions concrètes et abstraites dans le cadre d'un objectif donné (large).
Résolution de problèmes	b. Traitement routinier des problèmes : résolution des problèmes sur base d'instructions et de règles strictes.	b. Traitement des problèmes par similitude : résolution des problèmes sur base de règles d'exécution et d'un choix parmi un ensemble de solutions connues.	b. Traitement des problèmes par interpolation : résolution des problèmes à partir de la maîtrise d'un domaine professionnel et des notions acquises par l'expérience.	b. Traitement des problèmes par réflexion : résolution des problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions (à l'intérieur de normes déterminées).
Impact des fautes	c. Les fautes dans l'exécution des tâches concernent directement le processus de travail d'autrui.	c. Les fautes ne sont pas immédiatement remarquées et peuvent conduire à des pertes de temps, d'argent ou d'image de marque.	c. Les fautes ont des conséquences claires en matière de perte de temps, d'argent et d'image de marque.	c. Les décisions et avis fautifs peuvent conduire à des pertes considérables en matière de temps, d'argent et/ou d'image de marque.
Contri- bution	d. La contribution se situe dans le caractère de soutien de la fonction par rapport aux autres travailleurs.	d. La contribution de la fonction se situe dans la préparation de prestations et la réalisation partielle dans un domaine de résultat.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la satisfaction d'un client interne ou externe grâce à l'apport qualitatif et créatif dans la réalisation de la mission.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes ou externes) qui auront un effet positif à long terme.
Autonomie	e. Les tâches sont clairement définies; il n'y a pas ou peu de liberté en ce qui concerne la méthode d'exécution.	e. Les missions sont clairement définies. Les choix sont fait à l'intérieur de normes claires.	e. Les objectifs sont clairement établis. Prend des décisions, sur un plan créatif, à l'intérieur d'un cadre défini.	e. Participation à la préparation et à la fixation d'objectifs. Prend des décisions innovantes à l'intérieur d'un cadre large (budget).
Répartition du travail	f. Exécute des tâches sur base d'une procédure de travail définie.	f. Conduit des tâches dans un ordre donné. Peut, pour chaque mission, fixer l'ordre. Détermine lui-même l'ordre d'exécution des tâches dans une limite de temps fixée.	f. Détermine les ordres de priorité du travail en concertation avec le chef.	f. Détermine, en fonction de l'objectif déterminé, à côté de ses propres priorités de travail, également celles des autres travailleurs.
Contrôle	g. Les prestations sont contrôlées par un chef et évaluées sur base d'éléments définis préalablement.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur base de résultats intermédiaires.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur base du résultat final de la mission.	g. Est principalement contrôlé et évalué sur base de la réalisation d'objectifs préalablement fixés.
Connais- sances	h. Consiste en une connaissance pratique de base en rapport avec un nombre déterminé de procédures et de techniques à appliquer.	h. Consiste en une connaissance pratique en rapport avec les diverses procédures et techniques à appliquer.	i. Consiste en une connaissance pratique et théorique en rapport avec son propre domaine. Doit avoir des notions des domaines voisins d'autres disciplines.	h. Consiste en une connaissance théorique et pratique approfondie de son propre domaine et des domaines apparentés. <i>Connaissances spécialisées ou professionnelles multidisciplinaires.</i>
Formation	<i>Expérience.</i> i. Pas de formation spécifique exigée. La formation en situation réelle (en entreprise) suffit.	<i>Connaissances scolaires et expérience.</i> i. Une formation professionnelle scolaire spécifique est nécessaire. Les connaissances spécifiques professionnelles peuvent être acquises par l'expérience.	<i>Connaissance d'un domaine technique.</i> i. Une formation technique spécifique est exigée. Une formation continuée périodique est nécessaire en matière de l'évolution des lois et des techniques.	i. Formation supérieure continuée spécialisée dans la discipline en cause. Une formation constante et continue ainsi qu'une auto formation sont nécessaires.
Trans- mission d'informa- tion	j. Signale principalement des situations et problèmes concrets à des collègues et au chef.	j. Informe les intéressés sur l'état des affaires et les éventuels problèmes.	j. Informe et se consulte avec les intéressés sur l'état des affaires et d'éventuels problèmes (concrets). Tente d'arriver à une position commune par l'écoute et la distribution de l'information.	j. Informe, se consulte et négocie avec des personnes de contact en vue de modifier leur opinion. Doit expliquer des matières complexes et souvent abstraites.
Contacts	k. A principalement des contacts verbaux avec des collaborateurs internes. Les contacts avec l'extérieur restent superficiels.	k. A des contacts verbaux et écrits (routiniers) avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux et écrits avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux approfondis et écrits, avec des personnes internes et externes.
Langues étrangères	l. Communique (oralement) dans sa propre langue. Utilise des phrases standards dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue. Communique dans une langue étrangère avec des phrases standards.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une ou plusieurs langues étrangères.

ANNEXE 3
CONTENU SPÉCIFIQUE DES FONCTIONS EXEMPLATIVES

Vous pouvez consulter le contenu spécifique de chaque fonction exemplative sur www.sfonds218.be sous la rubrique 'classification de fonctions'.

MINIMUMLOONSCHALEN

BARÈMES MINIMUM

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 28 SEPTEMBER 2009**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 28 SEPTEMBRE 2009**

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden tot vaststelling van de sectorale minimumloon-schalen op basis van beroepservaring (1)

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle (1)

(1) K.B. 21/02/2010, BS 12/04/2010, geregistreerd 94721, gewijzigd door de cao van 24/02/2010 (K.B. 10/09/2010, B.S. 25/10/2010, geregistreerd 99275)

(1) A.R. 21/02/2010, M.B. 12/04/2010, enregistrée 94721; modifiée par la CCT du 24/02/2010 (A.R. 10/09/2010, M.B. 25/10/2010, enregistrée 99275)

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het ANPCB. Onder “bedienden” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

§1 De minimummaandlonen per klasse van de voltijds tewerkgestelde bedienden, zoals bepaald in artikel 2 van de cao van 29 mei 1989, wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren beroepservaring:

- volgens schaal I, opgenomen in bijlage 1a van deze cao vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;
- volgens schaal II opgenomen in bijlage 1b van deze cao voor de bedienden die minstens 1 jaar werkzaam zijn in dezelfde onderneming.

De bedragen vermeld in de minimumloonschalen I en II opgenomen in bijlage 1a en 1b van deze cao worden geïndexeerd volgens de modaliteiten voorzien in artikel 6 van de cao van 29 mei 1989.

De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

De overgang van de ene loonschaal naar de andere gebeurt in de maand die volgt op die waarin de bediende aan de toekenningsvoorwaarde voldoet.

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de minimumlonen van de bedienden die ook aan de toekenningsvoorwaarden voldoen; ze kan geen invloed hebben op de lonen van de bedienden die boven deze minima worden betaald.

Article 1

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la CPNAE.

On entend par «employés», les employés et les employées.

Article 2

§1 Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la CCT du 29 mai 1989, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle:

- selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente CCT, à partir de la première année d'entrée en service;
- selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente CCT, pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.

Les montants indiqués dans les barèmes minimums I et II repris aux annexes 1a et 1b de la présente CCT seront indexés conformément aux modalités fixées à l'article 6 de la CCT du 29 mai 1989.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi. L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

§2 De deeltijdse bedienden moeten voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde, in verhouding, hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse bediende.

Artikel 3

§1 Onder beroepsservaring wordt verstaan de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar.

§2 Voor de bepaling van de periode van beroepsservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§3 De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld:

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar;
- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4§3 van het K.B. van 12 december 2001, en thematisch verlof (ouderschaps-verlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar;

§2 Les travailleurs occupés à temps partiel doivent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein.

Article 3

§1 On entend par expérience professionnelle la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

§2 Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

§3 Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives:

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle;
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans;
- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4§3 de l'A.R. du 12 décembre 2001, et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans;

- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen met een maximum van 1 jaar;
- de periodes van zwangerschapsverlof;
- de periodes van profylactisch verlof;
- de periodes van vaderschapsverlof;
- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009.

De overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de Wet van 3 juli 1978, welke gepaard gaan met behoud van loon.

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar.

§4 De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in 2.

Commentaar:

Voor de aanrekening van de beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques, avec un maximum de 1 an;
- les périodes de congé de maternité;
- les périodes de congé prophylactique;
- les périodes de congé de paternité;
- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009.

Les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la Loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives:

- Les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

§4 L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire:

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Artikel 4

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremaregeling, i.e. 30 september 2009.

Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze cao.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende. De praktische toepassing hiervan evenals de berekeningsvoorbeelden worden in een afzonderlijke bijlage III van de cao opgenomen.

Artikel 5

§1 Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikel 2 hiervoor.

Article 4

Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur. L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

L'application pratique de cette disposition ainsi que les exemples de calcul font l'objet d'une annexe distincte à la présente CCT (annexe III).

Article 5

§1 Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 précité.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

§2 Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

§3 Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de bepalingen van deze cao.

Artikel 6

§1 Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, wordt een specifiek jongerenbarema voorzien voor de volgende bedienden:

- 95% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 20 jaar;
- 90% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 19 jaar;
- 85% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 18 jaar;
- 80% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 17 jaar;
- 75% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 16 jaar.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§2 Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente – le premier jour du mois suivant – d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

§3 Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.

Article 6

§1 Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, un barème jeunes spécifique est prévu pour les employés suivants:

- 95% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans;
- 90% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans;
- 85% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans;
- 80% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans;
- 75% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans.

§2 Voor bedienden met een studentenovereenkomst zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het volgende barema voorzien:

Klassen A en B voor de leeftijd van 16, 17, 18, 19 en 20 jaar:

- Klasse A 16 jaar € 971,44;
17 jaar € 1098,29; 18 jaar € 1225,04;
19 jaar € 1326,45; 20 jaar € 1377,19;
- Klasse B 16 jaar € 1010,04 en
17 jaar € 1142,62; 18 jaar € 1275,36;
19 jaar € 1381,54 en 20 jaar € 1434,55;
- Klassen C en D voor de leeftijd van 18, 19, 20 jaar;
- Klasse C 18 jaar € 1383,27;
19 jaar € 1499,84 en 20 jaar € 1557,95;
- Klasse D 18 jaar € 1518,90; 19 jaar
€ 1615,53 en 20 jaar € 1672,70.

Artikel 7

§1 Geranten en aan-huis-verkopers
Twee gevallen kunnen zich voordoen:

- Zij genieten van een vast loon.
- Hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, en voor zover zij full-time werkzaam zijn, moet hun loon tenminste gelijk zijn aan het loon voor een bediende met niveau "0" beroepservaring volgens de schaal voor klasse C.

§2 Handelsvertegenwoordigers

Voor de handelsvertegenwoordigers met minder dan 4 jaren beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminimuma volgens beroepservaring van klasse C.

§2 Pour les employés engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le barème suivant est prévu:

Classes A et B pour les jeunes de 16, 17, 18, 19 et 20 ans:

- Classe A 16 ans € 971,44;
17 ans € 1098,29; 18 ans € 1225,04;
19 ans € 1326,45; 20 ans € 1377,19;
- Classe B 16 ans € 1010,04 et
17 ans € 1142,62; 18 ans € 1275,36;
19 ans € 1381,54 et 20 ans € 1434,55;
- Classes C et D pour les jeunes de 18, 19 et 20 ans;
- Classe C 18 ans € 1383,27;
19 ans € 1499,84 et 20 ans € 1557,95;
- Classe D 18 ans € 1518,90; 19 ans
€ 1615,53 et 20 ans € 1672,70.

Article 7

§1 Gérants et démarcheurs
Deux cas peuvent se présenter:

- Leur rémunération est fixe.
- Leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau «0» selon l'échelle de la classe C.

§2 Représentants de commerce

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C.

Voor de handelsvertegenwoordigers met 4 of meer jaren beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminimum volgens beroepservaring van klasse D. Gedurende de proeftijd echter is het maandelijks minimumloon, ingevolge voorgaande alinea's, tenminste gelijk aan het loon, vastgesteld voor een bediende met beroepservaring niveau "0" in klasse A.

Dit minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het commissieloon betaald en de eindrekening wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van 12 maanden.

§3 [Artikel 7 en artikel 8 van de cao van 29 mei 1989 worden opgeheven.] (1)

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2009 en kan door één der partijen opgezegd worden, mits één opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D.

Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau «0» pour la classe A.

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.

§3 [L'article 7 et l'article 8 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 sont supprimés.] (1)

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er octobre 2009 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

(1) Gewijzigd door cao 24/02/2010

(1) Modifié par la CCT 24/02/2010

BIJLAGE I A :
BAREMA'S GEBASEERD
OP BEROEPSERVARING

Dit barema is van toepassing vanaf 1 oktober 2009.

ANNEXE I A :
BARÈMES LIÉS À L'EXPÉRIENCE
PROFESSIONNELLE

Ce barème est d'application à partir du 1er octobre 2009.

Loonschaal I / Barème I

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
0	1505,69	1568,44	1590,61	1715,77
1	1510,23	1577,42	1590,61	1727,12
2	1514,73	1586,44	1626,49	1738,28
3	1519,29	1595,52	1658,01	1749,65
4	1523,87	1607,75	1689,54	1793,80
5	1528,33	1620,20	1721,18	1833,05
6	1532,87	1629,60	1752,70	1872,25
7	1537,35	1653,14	1784,35	1911,37
8	1542,20	1676,72	1816,01	1950,62
9	1554,71	1700,22	1847,66	1989,63
10	1567,27	1723,88	1879,20	2029,03
11	1577,93	1743,80	1910,81	2068,05
12	1588,52	1763,48	1942,39	2107,35
13	1599,25	1783,40	1967,34	2146,48
14	1609,74	1803,14	1992,21	2185,71
15	1620,20	1823,01	2017,17	2218,64
16	1630,58	1829,44	2042,04	2251,55
17	1641,02	1835,81	2066,98	2284,44
18	1651,44	1842,34	2074,07	2317,41
19	1651,44	1848,73	2081,21	2350,36
20	1651,44	1855,20	2088,37	2362,03
21	1651,44	1861,76	2095,66	2373,75
22	1651,44	1868,11	2102,84	2385,48
23	1651,44	1874,55	2110,17	2397,09
24	1651,44	1880,99	2117,37	2408,68
25	1651,44	1887,40	2124,71	2420,27
26	1651,44	1893,86	2131,92	2431,89

BIJLAGE I B

ANNEXE I B

Dit barema is van toepassing vanaf 1 oktober 2009.

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn.

Ce barème est d'application à partir du 1er octobre 2009.

Pour les employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise.

Loonschaal II / Barème II

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
1	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75
2	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21
3	1.560,31	1.638,60	1.702,78	1.796,89
4	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51
5	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93
6	1.573,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20
7	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53
8	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83
9	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07
10	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52
11	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76
12	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13
13	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45
14	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82
15	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68
16	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50
17	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.347,40
18	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28
19	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20
20	1.695,93	1.905,73	2.145,60	2.427,22
21	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26
22	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32
23	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34
24	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23
25	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10
26	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11
26	1651,44	1893,86	2131,92	2431,89

BIJLAGE II :
OMZETTINGSTABEL
VOOR TOEPASSING ARTIKEL 4
VAN DE CAO

ANNEXE II :
TABLEAU DE TRANSPOSITION
POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 4
DE LA CCT

Schaal I / Barème I

Leeftijd Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D	Ervaring Expérience
	EURO	EURO	EURO	EURO	
21 ans	1.505,69	1.568,44	1.590,61	1.715,77	0
22 ans	1.510,23	1.577,42	1.590,61	1.727,12	1
23 ans	1.514,73	1.586,44	1.626,49	1.738,28	2
24 ans	1.519,29	1.595,52	1.658,01	1.749,65	3
25 ans	1.523,87	1.607,75	1.689,54	1.793,80	4
26 ans	1.528,33	1.620,20	1.721,18	1.833,05	5
27 ans	1.532,87	1.629,60	1.752,70	1.872,25	6
28 ans	1.537,35	1.653,14	1.784,35	1.911,37	7
29 ans	1.542,20	1.676,72	1.816,01	1.950,62	8
30 ans	1.554,71	1.700,22	1.847,66	1.989,63	9
31 ans	1.567,27	1.723,88	1.879,20	2.029,03	10
32 ans	1.577,93	1.743,80	1.910,81	2.068,05	11
33 ans	1.588,52	1.763,48	1.942,39	2.107,35	12
34 ans	1.599,25	1.783,40	1.967,34	2.146,48	13
35 ans	1.609,74	1.803,14	1.992,21	2.185,71	14
36 ans	1.620,20	1.823,01	2.017,17	2.218,64	15
37 ans	1.630,58	1.829,44	2.042,04	2.251,55	16
38 ans	1.641,02	1.835,81	2.066,98	2.284,44	17
39 ans	1.651,44	1.842,34	2.074,07	2.317,41	18
40 ans	1.651,44	1.848,73	2.081,21	2.350,36	19
41 ans	1.651,44	1.855,20	2.088,37	2.362,03	20
42 ans	1.651,44	1.861,76	2.095,66	2.373,75	21
43 ans	1.651,44	1.868,11	2.102,84	2.385,48	22
44 ans	1.651,44	1.874,55	2.110,17	2.397,09	23
45 ans	1.651,44	1.880,99	2.117,37	2.408,68	24
46 ans	1.651,44	1.887,40	2.124,71	2.420,27	25
47 ans	1.651,44	1.893,86	2.131,92	2.431,89	26

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in
dezelfde onderneming werkzaam zijn.

Pour les employés actifs depuis 1 an dans
la même entreprise.

Schaal II / Barème II

Leeftijd Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D	Ervaring Expérience
	EURO	EURO	EURO	EURO	
22 ans	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75	1
23ans	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21	2
24 ans	1.560,31	1.638,60	1.702,78	1.796,89	3
25 ans	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51	4
26 ans	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93	5
27 ans	1.573,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20	6
28 ans	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53	7
29 ans	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83	8
30 ans	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07	9
31 ans	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52	10
32 ans	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76	11
33 ans	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13	12
34 ans	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45	13
35 ans	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82	14
36 ans	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68	15
37 ans	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50	16
38 ans	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.347,40	17
39 ans	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28	18
40 ans	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20	19
41 ans	1.695,93	1.905,73	2.145,60	2.427,22	20
42 ans	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26	21
43 ans	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32	22
44 ans	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34	23
45 ans	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23	24
46 ans	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10	25
47 ans	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11	26

BIJLAGE III

I. Voorbeeld bij artikel 3§4 beroeps-ervaring en anciënniteit voor 21 jaar

Artikel 3

§4 “De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in artikel 2.”

Voorbeeld

Een bediende is geboren op 1 februari 1991 en wordt aangeworven in zijn eerste functie op 1 maart 2010 in een functie van loonklasse B. Hij is dus 19 jaar op het ogenblik van zijn eerste aanwerving en het baremaloon bedraagt 90% van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 20 jaar wordt zal zijn baremaloon 95% bedragen van het loon van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 21 jaar wordt bij dezelfde werkgever zal zijn baremaloon overeenkomen met 2 jaar beroepservaring van loonklasse B in schaal II.

II. Commentaar en voorbeelden bij overgangsbepalingen voor bedienden in dienst op het ogenblik van de invoering van de nieuwe sectorale loonregeling zoals voorzien in artikel 4

Artikel 4

Overgangsregeling bedienden in dienst op ogenblik ingang nieuw barema (bepalen jaren beroepservaring)

“Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden,

ANNEXE III

I. Exemple relatif à l'article 3§4 - expérience professionnelle et ancienneté avant 21 ans

Article 3

§4 «L'expérience professionnelle et l'ancienneté avant 21 ans, soumises au barème jeunes fixé à l'article 6, sont prises en compte au démarrage du barème lié à l'expérience prévu à l'article 2. »

Exemple

Un employé est né le 1er février 1991 et entrera en service dans sa première fonction (classe B) le 1er mars 2010. Il sera donc âgé de 19 ans au moment de son premier engagement et la rémunération barémique s'élèvera à 90% du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 20 ans, sa rémunération barémique s'élèvera à 95% du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 21 ans chez le même employeur, sa rémunération barémique correspondra à 2 années d'expérience professionnelle de la classe B dans l'échelle II.

II. Commentaire et exemples relatifs aux dispositions transitoires applicables aux employés en service au moment de l'introduction de la nouvelle convention salariale sectorielle telles que fixées à l'article 4

Article 4

Régime transitoire pour les employés en service au moment de l'entrée en vigueur du nouveau barème (détermination des années d'expérience professionnelle)

« Un régime dérogatoire de l'article 3 est

die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling, i.e. 30 september 2009. Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepsvaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze cao.”

Voorbeeld 1

Een bediende (klasse 3) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2005 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2.000 €. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1.865,39 €. Overeenkomstig het beroepsvaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

Voorbeeld 2

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1970 en is in dienst getreden op 1 september 2000 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2.250 €. Hij is dus 39 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingsta-

prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur. Leur expérience professionnelle équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT. »

Exemple 1

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2005; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2.000 €. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1.865,39 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Exemple 2

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1970 et est entré en service le 1er septembre 2000; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2.250 €. Il est donc âgé de 39 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été appli-

bel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 2.130,86. Overeenkomstig het beroepsservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 18 jaar beroepsservaring. Commentaar I bij artikel 4: Voor de bepaling van het theoretische bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingsschaal.

In bijlage II rekening gehouden met de voorwaarde van 1 jaar in dezelfde onderneming om te bepalen of schaal I of schaal II wordt toegepast.

Voorbeeld 3

Een bediende (Klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2008. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II (meer dan 1 jaar in dienst) van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.865,39. Overeenkomstig het beroepsservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepsservaring.

cable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 2.130,86 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle. Commentaire I relatif à l'article 4: Pour la détermination du montant théorique de la rémunération barémique sectorielle qui lui aurait été applicable il est tenu compte dans le tableau de transposition en annexe II de la condition d'une année de service dans la même entreprise en vue de déterminer laquelle de l'échelle I ou de l'échelle II s'applique.

Exemple 3

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2008. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II (plus d'une année de service) du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1.865,39 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

BIJLAGE IV

ANNEXE IV

Loonschaal I

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2012. Het omvat:

- de indexering op 1 januari 2012 met coëfficiënt 1,0317
- verhoging op 1 januari 2012 met 0,3% in toepassing van de cao van 19/09/11

Barème I

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2012. Il contient :

- l'indexation au 1er janvier 2012 avec le coefficient de 1,0317
- augmentation de 0,3% à partir du 1er janvier 2012 en application de la CCT du 19/09/11

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
0	1.590,01	1.656,27	1.679,69	1.811,85
1	1.594,81	1.665,76	1.679,69	1.823,84
2	1.599,56	1.675,28	1.717,57	1.835,62
3	1.604,37	1.684,87	1.750,86	1.847,64
4	1.609,21	1.697,79	1.784,15	1.894,25
5	1.613,92	1.710,93	1.817,57	1.935,70
6	1.618,71	1.720,86	1.850,86	1.977,10
7	1.623,44	1.745,72	1.884,28	2.018,41
8	1.628,56	1.770,62	1.917,71	2.059,85
9	1.641,77	1.795,43	1.951,13	2.101,05
10	1.655,04	1.820,42	1.984,44	2.142,66
11	1.666,30	1.841,46	2.017,82	2.183,86
12	1.677,48	1.862,24	2.051,17	2.225,37
13	1.688,81	1.883,28	2.077,52	2.266,69
14	1.699,89	1.904,12	2.103,78	2.308,11
15	1.710,93	1.925,10	2.130,14	2.342,89
16	1.721,90	1.931,89	2.156,40	2.377,64
17	1.732,92	1.938,62	2.182,73	2.412,37
18	1.743,92	1.945,51	2.190,22	2.447,19
19	1.743,92	1.952,27	2.197,76	2.481,99
20	1.743,92	1.959,09	2.205,32	2.494,30
21	1.743,92	1.966,02	2.213,02	2.506,69
22	1.743,92	1.972,72	2.220,60	2.519,07
23	1.743,92	1.979,53	2.228,34	2.531,33
24	1.743,92	1.986,33	2.235,94	2.543,57
25	1.743,92	1.993,10	2.243,69	2.555,81
26	1.743,92	1.999,92	2.251,31	2.568,08

Loonschaal II - Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn:

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2012. Het omvat:

- de indexering op 1 januari 2012 met coëfficiënt 1,0317
- verhoging op 1 januari 2012 met 0,3% in toepassing van de cao van 19/09/11

Barème II: Pour les employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2012. Il contient:

- l'indexation au 1er janvier 2012 avec le coefficient de 1,0317
- augmentation de 0,3% à partir du 1er janvier 2012 en application de la CCT du 19/09/11

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
1	1.637,86	1.710,73	1.725,04	1.873,08
2	1.642,75	1.720,51	1.763,95	1.885,18
3	1.647,69	1.730,36	1.798,13	1.897,51
4	1.652,41	1.743,51	1.832,42	1.945,69
5	1.657,26	1.757,07	1.866,79	1.988,38
6	1.662,07	1.767,31	1.901,01	2.030,90
7	1.666,97	1.792,83	1.935,42	2.073,49
8	1.672,34	1.818,53	1.969,86	2.116,04
9	1.685,90	1.844,03	2.004,19	2.158,54
10	1.699,56	1.869,73	2.038,54	2.201,26
11	1.711,19	1.891,34	2.072,83	2.243,75
12	1.722,66	1.912,72	2.107,10	2.286,38
13	1.734,28	1.934,37	2.134,22	2.328,96
14	1.745,72	1.955,87	2.161,21	2.371,58
15	1.757,07	1.977,38	2.188,32	2.407,35
16	1.768,34	1.984,37	2.215,41	2.443,06
17	1.779,62	1.991,31	2.242,51	2.478,86
18	1.790,90	1.998,43	2.250,19	2.514,63
19	1.790,90	2.005,41	2.257,93	2.550,45
20	1.790,90	2.012,45	2.265,76	2.563,15
21	1.790,90	2.019,42	2.273,66	2.575,86
22	1.790,90	2.026,39	2.281,44	2.588,59
23	1.790,90	2.033,49	2.289,48	2.601,29
24	1.790,90	2.040,43	2.297,31	2.613,84
25	1.790,90	2.047,41	2.305,29	2.626,38
26	1.790,90	2.054,37	2.313,07	2.639,06

Jongerenbarema

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2012. Het omvat:

- de indexering op 1 januari 2012 met coëfficiënt 1,0317
- verhoging op 1 januari 2012 met 0,3% in toepassing van de cao van 19/09/11

Barèmes jeunes

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2012. Il contient:

- l'indexation au 1er janvier 2012 avec le coefficient de 1,0317
- augmentation de 0,3% à partir du 1er janvier 2012 en application de la CCT du 19/09/11

Leeftijd Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
16 jaar/ans	1.192,51	1.242,20	1.259,77	1.358,89
17 jaar/ans	1.272,01	1.325,02	1.343,75	1.449,48
18 jaar/ans	1.351,51	1.407,83	1.427,74	1.540,07
19 jaar/ans	1.431,01	1.490,64	1.511,72	1.630,67
20 jaar/ans	1.510,51	1.573,46	1.595,71	1.721,26

Studentenbarema

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2012. Het omvat:

- de indexering op 1 januari 2012 met coëfficiënt 1,0317
- verhoging op 1 januari 2012 met 0,3% in toepassing van de cao van 19/09/11

Barèmes étudiants

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2012. Il contient:

- l'indexation au 1er janvier 2012 avec le coefficient de 1,0317
- augmentation de 0,3% à partir du 1er janvier 2012 en application de la CCT du 19/09/11

Leeftijd Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
	EURO	EURO	EURO	EURO
16 jaar/ans	1.025,84	1.066,60		
17 jaar/ans	1.159,80	1.206,61		
18 jaar/ans	1.293,65	1.346,79	1.460,74	1.603,96
19 jaar/ans	1.400,73	1.458,91	1.583,84	1.706,00
20 jaar/ans	1.454,31	1.514,89	1.645,20	1.766,37

ECOCHQUES

ÉCO-CHÈQUES

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 JULI 2009

Gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende de koopkracht luik Ecocheques (1)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 JUILLET 2009

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant le pouvoir d'achat volet Éco-chèques (1)

HOOFDSTUK

I	TOEPASSINGSGBIED	104
II	DEFINITIE	104
III	TOEKENNINGSMODALITEITEN	105
IV	OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN	106
V	INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS	108
VI	SLOTBEPALINGEN	108

CHAPITRE

I	CHAMP D'APPLICATION	104
II	DÉFINITION	104
III	MODALITÉS D'OCTROI	105
IV	CONVERSION EN ENTREPRISES	106
V	INFORMATION DES TRAVAILLEURS	108
VI	DISPOSITIONS FINALES	108

(1) K.B. 17/03/2010, B.S. 03/05/2010, geregistreerd 95416; gewijzigd door de cao van 19/09/2011

(1) A.R. 17/03/2010, M.B. 03/05/2010, enregistrée 95416; modifiée par la CCT du 19/09/2011

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de bedienden die onder de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden behoren. Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

HOOFDSTUK II DEFINITIE

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 20 februari 2009 en zoals later gewijzigd.

Artikel 3

§1 Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder ecocheque verstaan, het voordeel bij de aankoop van producten en diensten van ecologische aard die zijn opgenomen in de bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 gevoegde lijst.

§2 De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst. Hun geldigheid is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van hun terbeschikkingstelling aan de werknemer.

§3 De maximale nominale waarde van de ecocheque bedraagt € 10 per ecocheque.

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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. On entend par «employés», les employés masculins et féminins.

CHAPITRE 2 DÉFINITION

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil National du Travail le 20 février 2009 et telle que modifiée ultérieurement.

Article 3

§1 Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98.

§2 Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste. Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

§3 La valeur nominale maximum de l'éco-chèque est de € 10 par éco-chèque.

HOOFDSTUK III TOEKENNINGSMODALITEITEN

Artikel 4

§1 Aan elke voltijds tewerkgestelde bediende met een volledige referteperiode worden ecocheques een keer per jaar toegekend ter waarde van:

- 125 EUR in 2009 (eenmalige premie);
- 250 EUR vanaf 2010.

§2 Aan de deeltijdse bedienden zullen de ecocheques worden betaald volgens de volgende schijven:

Wekelijkse arbeidsduur	2009	2010
Vanaf 4/5 van een voltijdse betrekking	€ 125	€ 250
Vanaf 3/5 van een voltijdse betrekking	€ 100	€ 200
Vanaf 1/2 van een voltijdse betrekking	€ 75	€ 150
Minder dan 1/2 van een voltijdse betrekking	€ 50	€ 100

§3 De betaling van deze ecocheques vindt plaats één keer per jaar op de volgende tijdstippen:

- In de loop van de maand november 2009;
- Vanaf 2010: elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

CHAPITRE III MODALITÉS D'OCTROI

Article 4

§1 Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque employé occupé à temps plein avec une période de référence complète:

- en 2009, d'une valeur de 125 EUR (prime unique);
- à partir de 2010, d'une valeur de 250 EUR.

§2 Les éco-chèques seront payés aux employés à temps partiel selon les paliers suivants:

Durée de travail hebdomadaire	2009	2010
A partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	€ 125	€ 250
A partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	€ 100	€ 200
A partir de 1/2 d'une occupation à temps plein	€ 75	€ 150
Moins d'1/2 d'une occupation à temps plein	€ 50	€ 100

§3 Le paiement de ces éco-chèques se fera une fois par année aux dates suivantes:

- Dans le courant du mois de novembre 2009;
- A partir de 2010: chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

§4 De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de bedienden met een volledige referteperiode. De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar. Bij wijze van overgangsmaatregel is de referteperiode, voor de betaling van de eenmalige premie van de maand november 2009, de periode van 12 maanden die loopt vanaf 1 november 2008 tot en met 31 oktober 2009.

Aan de bedienden met een onvolledige referteperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de cao nr.98 gelijkstelde periodes (artikel 6, §3). De prorata regeling geldt eveneens bij overgang van statuut voltijds naar deeltijds en omgekeerd.

[§5 Bij uitdiensttreding van de werknemer informeert de werkgever de werknemer over het nog verschuldigde bedrag aan ecocheques]. (1)

HOOFDSTUK IV

OMZETTING IN DE ONDERNEMINGEN

Artikel 5

§1 De voordelen uit dit akkoord kunnen vóór 30 oktober 2009 omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel.

(1) Ingevoegd door cao 19/09/2011 – met ingang van 19/09/2011 en geldig voor onbepaalde duur

§4 Les montants susmentionnés ne sont dus qu'aux employés avec une période de référence complète. La période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le mois de juin de l'année calendrier précédente jusqu'à et en ce compris le mois de mai de l'année calendrier concernée.

A titre transitoire, pour le paiement de la prime unique du mois de novembre 2009, la période de référence est la période de 12 mois qui court depuis le 1^{er} novembre 2008 jusqu'à et en ce compris le 31 octobre 2009.

Aux employés ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n°98 (article 6, §3). Le régime prorata est également d'application lors du passage du statut temps plein vers le temps partiel et inversement.

[§5 En cas de départ du travailleur, l'employeur informe le travailleur du montant qui lui est encore dû en éco-chèques]. (1)

CHAPITRE IV

CONVERSION EN ENTREPRISES

Article 5

§1 Les avantages de cet accord peuvent être transposés en un avantage équivalent avant le 30 octobre 2009. Dans les entre-

(1) Inséré par la CCT 19/09/2011 – applicable à partir du 19/09/2011 pour une durée indéterminée

In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging van de bedienden, gebeurt dit via een schriftelijk akkoord met deze vertegenwoordigers.

Bij gebrek hieraan vóór deze datum, zal de suppletieve sectorale regeling automatisch van toepassing zijn.

[§1bis In de ondernemingen waar overeenkomstig deze cao in juni 2011 ecocheques zijn uitbetaald, evenals in nieuwe ondernemingen die hun eerste uitbetaling in ecocheques pas in 2012 zouden moeten doen, kunnen deze ecocheques als nog worden omgezet in een gelijkwaardig voordeel vanaf 2012. Deze omzetting moet gebeurd zijn voor 31 oktober 2011. Voor nieuwe ondernemingen moet dit gebeurd zijn voor 31 mei 2012. In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging van de bedienden gebeurt dit via een schriftelijk akkoord met de syndicale vertegenwoordiging. In ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging gebeurt dit via een voorafgaandelijke informatie door de werkgever aan de bedienden. Bij gebrek hieraan voor 31 oktober 2011 en voor nieuwe ondernemingen voor 31 mei 2012, is de suppletieve sectorale regeling van toepassing.”] (1)

§2 De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de nettoverhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers.

(1) Ingevoegd door cao 19/09/2011 – met ingang van 01/01/2011 en geldig voor onbepaalde duur

prises avec une représentation syndicale des employés, cela se fait via un accord écrit avec ces représentants. À défaut de cela avant cette date, le système supplétif sectoriel sera d'application automatique.

[§1bis Dans les entreprises où des écochèques ont été payés en juin 2011 conformément à cette CCT de même que dans de nouvelles entreprises qui ne devraient procéder à leur premier paiement en éco-chèques qu'en 2012, ces éco-chèques peuvent être transposés en un avantage équivalent à partir de 2012.

Cette transposition doit avoir lieu avant le 31 octobre 2011. Pour les nouvelles entreprises, cette transposition doit avoir lieu avant le 31 mai 2012.

Dans des entreprises ayant une représentation syndicale employés, ceci se fait via un accord écrit avec ces représentants.

Dans des entreprises sans représentation syndicale, ceci se fait via une information préalable fournie par l'employeur aux employés. À défaut de transposition avant le 31 octobre 2011 et pour les nouvelles entreprises avant le 31 mai 2012, le régime sectoriel supplétif est d'application.] (1)

§2 Le coût patronal total de ces avantages convertis ne peut en aucun cas être supérieur au coût patronal total de l'application des paliers prévue dans le système sectoriel supplétif, toutes charges comprises pour les employeurs.

(1) Inséré par la CCT 19/09/2011 – applicable à partir du 01/01/2011 pour une durée indéterminée

In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afge-
weken.

§3 Het bedrijfsoverleg kan enkel betrek-
king hebben op de omzetting van de eco-
chèques.

Dans ce cadre, il peut être dérogé aux pa-
liers du système sectoriel supplétif.

§3 La concertation en entreprise ne peut
porter que sur la conversion des éco-
chèques.

HOOFDSTUK V INFORMATIEVERSTREKKING AAN DE WERKNEMERS

Artikel 6

Als de ecochèques voor het eerst aan de
betrokken werknemers worden afgege-
ven, informeert de werkgever hen met alle
dienstige middelen over de inhoud van de
in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.
98 genoemde lijst en ook telkenmale dat
ze door de Nationaal arbeidsraad wordt
gewijzigd.

CHAPITRE V INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Article 6

Lors de la première remise d'éco-chèques
aux travailleurs concernés, l'employeur
les informe du contenu de la liste de la
convention collective de travail n° 98 par
tous moyens utiles, ainsi que chaque fois
qu'elle est modifiée par le Conseil Natio-
nal du Travail.

HOOFDSTUK VI SLOTBEPALINGEN

Artikel 7

Vóór 30 april 2011 zal in het Paritair Co-
mité een evaluatie gemaakt worden van
het suppletief systeem van de ecochèques
Daarbij zal geëvalueerd worden of de keu-
ze voor het systeem van de ecochèques
ook na 2010 moet verder gezet worden of
vervangen door een ander suppletief sys-
teem, zonder een brutoformule uit te slui-
ten met gelijke maximale patronale kost.

CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Avant le 30 avril 2011, une évaluation du
système supplétif des éco-chèques sera
menée en Commission Paritaire. On éva-
luera si l'option des éco-chèques sera
poursuivie après 2010 ou si elle doit être
remplacée par un autre système supplétif,
sans exclure un système en brut à coût
patronal maximal équivalent.

Artikel 8

De in het ANPCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009. Zij werd gesloten voor onbepaalde duur en kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Article 8

Les organisations syndicales représentées à la CPNAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la présente convention, des revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

BIJDRAGE IN DE VERVOERSKOSTEN

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE TRANSPORT

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VAN 24 FEBRUARI 2010**

Gesloten in het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden betref-
fende de bijdrage in de vervoerskosten

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 24 FEVRIER 2010**

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés
concernant l'intervention dans les frais de
transport

(1) K.B. 10/09/2010, B.S. 08/11/2010, geregis-
treerd 99276; gewijzigd door de cao van
19/09/2011

(1) A.R. 10/09/2010, M.B. 08/11/2010, enregistrée
99276; modifiée par la CCT du 19/09/2011

HOOFDSTUK			CHAPITRE		
I	TOEPASSINGSGBIED	113	I	CHAMP D'APPLICATION	113
II	GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER	113	II	TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER	113
III	GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER	114	III	TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER	114
IV	GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER	115	IV	TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS	115
V	ANDERE VERVOERMIDDELEN	116	V	AUTRES MOYENS DE TRANSPORT	116
VI	VERVOER GEORGANISEERD DOOR DE ONDERNEMINGEN, MET FINANCIËLE DEELNEMING VAN DE BEDIENDEN OF VERVOER UITSLUITEND OP EIGEN KOSTEN GEORGANISEERD DOOR DE ONDERNEMINGEN, VOOR EEN GEDEELTE VAN HET TRAJECT	117	VI	TRANSPORT ORGANISÉ PAR LES ENTREPRISES AVEC LA PARTICIPATION FINANCIÈRE DES EMPLOYÉS OU ORGANISÉ PAR LES ENTREPRISES À LEUR CHARGE EXCLUSIVE POUR UNE PARTIE DU TRAJET	117
VII	TERUGBETALINGSTIJDSTIP	118	VII	EPOQUE DE REMBOURSEMENT	118
VIII	MODALITEITEN VAN TERUGBETALING	118	VIII	MODALITÉS DE REMBOURSEMENT	118
IX	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	119	IX	DURÉE DE LA CONVENTION	119
	BIJLAGE I: TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVERS IN DE PRIJS VAN DE VERVOERKOSTEN VOOR HET GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR VERVOER	120		ANNEXE I: INTERVENTION PATRONALE DANS LE PRIX DES TRANSPORTS POUR LE TRANSPORT EN COMMUN PUBLICS	120
	BIJLAGE II: TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE PRIJS VAN DE VERVOERSKOSTEN VOOR HET TREINVERVOER	122		ANNEXE II: INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT POUR LE TRANSPORT EN COMMUN PUBLIC PAR CHEMIN DE FER	122
	BIJLAGE III: TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVERS IN DE PRIJS VAN DE VERVOERKOSTEN VOOR HET PRIVÉVERVOER VOOR BEDIENDEN (JAARLIJKE BRUTO BEZOLDIGING < € 24.000)	124		ANNEXE III: INTERVENTION PATRONALE DANS LES FRAIS DE TRANSPORT POUR LE TRANSPORT PRIVÉ DES EMPLOYÉS (LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE < € 24.000)	124
	BIJLAGE IV: FINANCIËLE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS IN DE PRIJS VAN HET PRIVÉVERVOER VAN DE WERKNEMERS	126		ANNEXE IV: L'INTERVENTION FINANCIÈRE DE L'EMPLOYEUR DANS LE PRIX DES TRANSPORTS PRIVÉS DES TRAVAILLEURS	126
	BIJLAGE V: BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS IN DE PRIJS VAN HET VERVOER VAN DE WERKNEMERS DIE DEELTIJDSE ARBEID VERRICHTEN BIJ VERSCHIEDENE WERKGEVERS	127		ANNEXE V: INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LE PRIX DES TRANSPORTS DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL CHEZ PLUSIEURS EMPLOYEURS	127

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGBIED

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.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

§1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden die hun eigen vervoermiddel gebruiken en wier jaarlijkse bruto bezoldiging de € 19.831,48 overschrijdt. Het bedrag van € 19.831,48 wordt vanaf 1 juli 2010 op € 24.000 gebracht.

§2 De jaarlijkse bruto bezoldiging dient berekend volgens bijlage 4 die bij deze overeenkomst is gevoegd; deze bijlage maakt integraal deel uit van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK II GEMEENSCHAPPELIJK OPENBAAR TREINVERVOER

Artikel 3 (Tot en met 30 juni 2012)

Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerde vervoer betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de in bijlage 1 toegevoegde tabel met forfaitaire bedragen, zoals bepaald in artikel 3 van de

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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.

On entend par «employés», les employés et les employées.

Article 2

§1 La présente convention collective ne s'applique pas aux employés qui utilisent leurs propres moyens de transport et dont la rémunération annuelle brute dépasse la somme de € 19.831,48. À partir du 1er juillet 2010, le montant de € 19.831,48 sera augmenté jusqu'à € 24.000.

§2 La rémunération annuelle brute doit être calculée selon l'annexe 4 jointe à la présente convention; cette annexe fait partie intégrante de la convention.

CHAPITRE II TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS PAR CHEMIN DE FER

Article 3 (Jusqu'au 30 juin 2012 inclus)

En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des Chemins de fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe 1, fixée par article 3 de la CCT n° 19 octies du 10

cao 19 octies van 10 februari 2009 gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

[Artikel 3 (Vanaf 1 juli 2012)]

§1 Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs gelijk aan 80% van de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf de eerste km.

§2 Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derde-betalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20% door de overheid ten laste worden genomen zodat de bediende kan genieten van kosteloos woon-werkverkeer met de trein, mits geen bijkomende kosten voor de werkgever als het derde-betalerssysteem zou wegvallen.] (1)

HOOFDSTUK III

MEESENTSAPPETIJK OPENBAAR VERVOER, MET UITZONDERING VAN HET TREINVERVOER

Artikel 4

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt de bijdrage van de werkgever in de prijs van de abonnementen voor de verplaatsingen vanaf 3 km, berekend vanaf de vertrekhalte, vastgesteld volgens de hierna vastgestelde modaliteiten:

(1) Gewijzigd door cao 19/09/2011

février 2009 conclu au Conseil National du Travail.

[Article 3 (A partir du 1er juillet 2012)]

§1 S'agissant des transports organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 80% du prix de la carte train 2e classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre.

§2 Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20% restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail, à condition qu'il n'y ait pas de coûts supplémentaires pour l'employeur si le système du tiers payant devait disparaître.] (1)

CHAPITRE III

TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS AUTRES QUE LES CHEMINS DE FER

Article 4

En ce qui concerne les transports en commun publics autres que les chemins de fer, l'intervention de l'employeur dans le prix des abonnements, pour les déplacements atteignant 3 km calculés à partir de la halte de départ, est déterminée suivant les modalités fixées ci-après:

(1) Modifié par la CCT 19/09/2011

a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de bijlage 1 opgenomen tabel met forfaitaire bedragen, zonder evenwel 75% van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden;

b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgevers-tussenkomst berekend op basis van de in bijlage opgenomen tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 km te overschrijden.

a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe 1, sans toutefois excéder 75 % du prix réel du transport;

b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 % du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe, pour une distance de 7 km.

HOOFDSTUK IV GECOMBINEERD GEMEENSCHAPPE- LIJK OPENBAAR VERVOER

Artikel 5

In geval de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein en één of meerdere andere gemeenschappelijke openbaar vervoermiddelen dan de trein, en er wordt slechts één vervoerbewijs afgeleverd voor het geheel van de afstand - zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt gemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel - wordt de bijdrage van de werkgever berekend op basis van de in bijlage 1 opgenomen tabel met forfaitaire bedragen.

CHAPITRE IV TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS COMBINÉS

Article 5

Lorsque le travailleur combine le train et un ou plusieurs autres moyens de transport en commun public et qu'un seul titre de transport est délivré pour couvrir la distance totale - sans que dans ce titre de transport une subdivision soit faite par moyen de transport en commun public -, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe 1.

Artikel 6

In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 5, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend: nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4a, 4b en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

HOOFDSTUK V

ANDERE VERVOERMIDDELEN

Artikel 7

§1 Voor de bedienden die hun eigen vervoermiddel gebruiken om zich te verplaatsen over een afstand gelijk aan of groter dan 3 km zijn de modaliteiten van de tussenkomst van de werkgevers als volgt bepaald:

- a) bedoelde bedienden leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk of groter dan 3 km een ander dan gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van de woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee;
- b) de werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Article 6

Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit: après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4a, 4b et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

CHAPITRE V

AUTRES MOYENS DE TRANSPORT

Article 7

§1 Pour les employés qui utilisent leurs propres moyens de transport pour se déplacer sur une distance égale ou supérieure à 3 km les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit:

- a) les employés en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 3 km, un moyen de transport autre que public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;
- b) les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§2 De bijdrage van de werkgevers is gelijk aan 50% van de prijs van een treinkaart geldig voor 1 maand in 2e klas voor het overeenstemmend aantal kilometers vermeld in de verklaring waarvan sprake in §1, a).

Artikel 8

Het in aanmerking te nemen aantal kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld. In geval van betwisting wordt verwezen naar het Boek der wettelijke afstanden goedgekeurd bij K.B. van 15 oktober 1969 tot vaststelling der wettelijke afstanden, bekendgemaakt in het B.S. van 10 juli 1970.

HOOFDSTUK VI

VERVOER GEORGANISEERD DOOR DE
ONDERNEMINGEN, MET FINANCIËLE
DEELNEMING VAN DE BEDIENDEN
OF VERVOER UITSLUITEND OP EIGEN
KOSTEN GEORGANISEERD DOOR
DE ONDERNEMINGEN, VOOR EEN
GEDEELTE VAN HET TRAJECT

Artikel 9

In geval het transport is georganiseerd door de werkgever, met de financiële deelneming van de bedienden, of indien de werkgever een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten heeft georganiseerd, dient, wat zijn bijdrage in de kosten van vervoer der werknemers betreft, een oplossing te worden gezocht die is ingegeven door de bepalingen van onderhavige overeenkomst.

§2 L'intervention des employeurs est égale à 50 % du prix de la carte de train valable pour un mois en 2ème classe pour le nombre de kilomètres correspondant mentionné sur la déclaration dont question au §1, a).

Article 8

Le nombre de kilomètres à prendre en considération est déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise. En cas de litige, il y a lieu de se référer au Livre des distances légales, approuvé par A.R. du 15 octobre 1969 fixant les distances légales, publié au M.B. du 10 juillet 1970.

CHAPITRE VI

TRANSPORT ORGANISÉ PAR
LES ENTREPRISES AVEC
LA PARTICIPATION FINANCIÈRE
DES EMPLOYÉS OU ORGANISÉ
PAR LES ENTREPRISES À LEUR
CHARGE EXCLUSIVE POUR
UNE PARTIE DU TRAJET

Article 9

Lorsque l'employeur organise le transport avec la participation financière des employés ou lorsque l'employeur organise une partie du trajet à ses frais exclusifs, il convient de rechercher, en ce qui concerne la participation de l'employeur aux frais de transport des travailleurs, une solution qui s'inspire des dispositions de la présente convention.

HOOFDSTUK VII TERUGBETALINGSTIJDSTIP

Artikel 10

De bijdrage van de werkgevers in de door de bediende gedragen vervoerskosten zal maandelijks betaald worden.

HOOFDSTUK VIII MODALITEITEN VAN TERUGBETALING

Artikel 11

§1 De bedienden leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of hoger dan 3 km een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; bovendien preciseren zij, indien mogelijk, het aantal effectief gereden kilometers. Zij zullen ervoor zorgen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede te delen.

§2 De werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

Artikel 12

§1 Wat het gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft zal de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

§2 Voor de bedienden die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de bijdrage enkel betaald

CHAPITRE VII ÉPOQUE DE REMBOURSEMENT

Article 10

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par l'employé sera payée une fois par mois.

CHAPITRE VIII MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Article 11

§1 Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieur à 3 km, un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification à cette situation.

§2 Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 12

§1 Pour ce qui concerne le transport public en commun l'intervention de l'employeur dans les frais de transport sera payée sur présentation des titres de transport, délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

§2 Pour les employés qui n'utilisent pas de moyens de transport en commun public, l'intervention s'effectue seulement pour

voor de aanwezige werkdagen zonder andere modaliteiten.

les jours de présence au travail sans autres modalités.

HOOFDSTUK IX DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 februari 2009 en kan, met een opzeggingstermijn van drie maanden, per aangetekende brief aan de voorzitter en aan de in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden vertegenwoordigde organisaties, door één der partijen worden opgezegd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt deze gesloten op 4 juni 1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 25 november 1991(B.S. van 20 december 1991).

CHAPITRE IX DURÉE DE LA CONVENTION

Article 13

La présente convention collective de travail est conclue pour une période indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er février 2009 et peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Cette convention collective de travail remplace celle conclue le 4 juin 1991, rendue obligatoire par l'A.R. du 25 novembre 1991 (M.B. du 20 décembre 1991).

BIJLAGE I

**TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVERS
IN DE PRIJS VAN DE VERVOERKOSTEN
VOOR HET GEMEENSCHAPPELIJK
OPENBAAR VERVOER (ARTIKEL 3 VAN
DEZE CAO (TOT EN MET 30/06/2012)
+ ARTIKEL 4 EN 5 VAN DEZE CAO)**

In uitvoering van het IPA van 22 december 2008 voor de jaren 2009-2010 werd op 20 februari 2009 in de Nationale Arbeidsraad de cao 19oeties gesloten. Deze brengt de tussenkomst van de werkgevers in de prijs van de vervoerkosten voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer op gemiddeld 75 % en drukt die voortaan uit in forfaitaire bedragen die niet geïndexeerd worden. Over een eventuele aanpassing van deze forfaits zal er tweejaarlijks door de sociale partners worden onderhandeld.

U vindt hierna de tabellen met de aangepaste bedragen geldig per 1 februari 2009.

ANNEXE I

**INTERVENTION PATRONALE DANS
LE PRIX DES TRANSPORTS POUR LES
TRANSPORTS EN COMMUN PUBLICS
(ARTICLE 3 DE CETTE CCT (APPLI-
CABLE JUSQU'AU 30/06/2012 INCLUS)
+ ARTICLE 4 ET 5 DE CETTE CCT)**

Le 20 février 2009, la convention collective de travail n° 19oeties a été signée au Conseil National du Travail en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 conclu pour la période 2009-2010. Cette CCT porte à 75% en moyenne l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun publics et exprime désormais cette intervention sous la forme de montants forfaitaires qui ne sont pas indexés. Une éventuelle adaptation de ces forfaits sera négociée tous les deux ans par les partenaires sociaux. Vous trouverez ci-dessous la grille contenant les montants adaptés en vigueur à partir du 1er février 2009.

	Week	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
Afstand	Wekelijkse bijdrage	Maandelijke bijdrage	Driemaandelijke bijdrage	Treinkaart geldig voor een jaar	Treinkaart voor deeltijds werkenden
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Carte train semaine	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	5,50	18,30	52,00	185,00	-
2	6,10	20,50	57,00	204,00	-
3	6,70	22,30	62,00	224,00	7,40
4	7,30	24,40	68,00	243,00	8,60
5	7,90	26,00	74,00	264,00	9,50
6	8,40	28,00	78,00	280,00	10,30
7	8,90	30,00	83,00	297,00	11,00
8	9,40	31,00	88,00	314,00	11,60
9	9,90	33,00	93,00	331,00	12,10
10	10,40	35,00	98,00	348,00	12,60
11	11,00	37,00	103,00	366,00	13,10
12	11,50	38,50	108,00	383,00	13,60
13	12,10	40,00	113,00	402,00	14,20
14	12,60	42,00	118,00	420,00	14,60
15	13,10	43,50	122,00	436,00	15,00
16	13,60	45,00	127,00	455,00	15,50
17	14,10	47,50	132,00	472,00	15,90
18	14,60	49,00	137,00	489,00	16,40
19	15,30	51,00	142,00	507,00	16,90
20	15,80	53,00	147,00	524,00	17,30
21	16,30	54,00	152,00	542,00	17,70

	Week	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
Afstand	Wekelijkse bijdrage	Maandelijke bijdrage	Driemaandelijke bijdrage	Treinkaart geldig voor een jaar	Treinkaart voor deeltijds werkenden
	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Carte train semaine	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
22	16,80	56,00	157,00	560,00	18,20
23	17,40	58,00	162,00	579,00	18,70
24	17,90	59,00	167,00	596,00	19,10
25	18,40	62,00	172,00	614,00	19,50
26	19,10	63,00	177,00	632,00	20,20
27	19,50	65,00	182,00	650,00	20,60
28	19,90	67,00	187,00	667,00	21,00
29	20,60	68,00	191,00	684,00	21,30
30	21,00	70,00	197,00	701,00	21,70
31 - 33	21,80	73,00	206,00	733,00	22,60
34 - 36	23,30	78,00	218,00	776,00	24,10
37 - 39	24,40	82,00	229,00	818,00	25,00
40 - 42	26,00	87,00	244,00	871,00	27,00
43 - 45	27,50	91,00	256,00	914,00	28,00
46 - 48	29,00	96,00	268,00	957,00	29,00
49 - 51	30,00	101,00	282,00	1008,00	31,00
52 - 54	31,50	104,00	291,00	1039,00	32,00
55 - 57	32,00	107,00	299,00	1070,00	33,00
58 - 60	33,50	111,00	310,00	1108,00	34,50
61 - 65	34,50	115,00	322,00	1149,00	36,00
66 - 70	36,00	120,00	336,00	1201,00	38,00
71 - 75	38,00	126,00	354,00	1265,00	40,50
76 - 80	40,00	132,00	368,00	1317,00	42,00
81 - 85	41,50	137,00	383,00	1369,00	44,50
86 - 90	43,00	143,00	400,00	1429,00	46,00
91 - 95	44,50	148,00	415,00	1481,00	47,50
96 - 100	46,00	153,00	430,00	1534,00	50,00
101 - 105	48,00	160,00	447,00	1597,00	52,00
106 - 110	49,50	165,00	462,00	1650,00	53,00
111 - 115	51,00	171,00	477,00	1703,00	55,00
116 - 120	53,00	177,00	493,00	1763,00	57,00
121 - 125	54,00	181,00	509,00	1816,00	59,00
126 - 130	56,00	187,00	524,00	1869,00	61,00
131 - 135	58,00	192,00	538,00	1922,00	62,00
136 - 140	59,00	198,00	553,00	1975,00	63,00
141 - 145	61,00	203,00	568,00	2028,00	65,00
146 - 150	63,00	211,00	592,00	2114,00	67,00
151 - 155	64,00	214,00	601,00	2146,00	-
156 - 160	66,00	220,00	615,00	2199,00	-
161 - 165	67,00	225,00	631,00	2252,00	-
166 - 170	69,00	231,00	646,00	2306,00	-
171 - 175	71,00	236,00	661,00	2359,00	-
176 - 180	73,00	242,00	676,00	2412,00	-
181 - 185	74,00	246,00	691,00	2466,00	-
186 - 190	76,00	253,00	708,00	2529,00	-
191 - 195	78,00	258,00	723,00	2583,00	-
196 - 200	79,00	264,00	738,00	2637,00	-

Bijlage I: Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC. De totale afstand mag niet korter zijn dan 3 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Annexe I: Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.

BIJLAGE II
TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER
IN DE PRIJS VAN DE
VERVOERSKOSTEN VOOR
HET TREINVERVOER
(ARTIKEL 3 VAN DEZE CAO)

ANNEXE II
INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR
DANS LES FRAIS DE TRANSPORT
POUR LE TRANSPORT EN COMMUN
PUBLIC PAR CHEMIN DE FER
(ARTICLE 3 DE CETTE CCT)

Bedragen geldig vanaf 01/07/2012

Montants applicables à partir du 01/07/2012

	Week	Maand	3 maanden	Jaarlijks	Treinkaart voor deeltijds werkenden (Railflex)
Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijkse bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Carte train temps partiel (Railflex)
Distance	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1	6,40	21,20	60,00	213,60	8,88
2	7,12	23,60	66,40	236,80	9,60
3	7,76	26,00	72,80	259,20	10,40
4	8,72	28,40	79,20	282,40	11,04
5	9,12	30,40	85,60	304,80	11,76
6	9,76	32,40	91,20	324,80	12,40
7	10,32	34,40	96,00	344,00	13,04
8	10,88	36,40	101,60	364,00	13,76
9	11,52	38,40	107,20	383,20	14,40
10	12,08	40,00	112,80	402,40	15,04
11	12,64	42,40	118,40	422,40	15,76
12	13,28	44,00	124,00	441,60	16,40
13	13,84	46,40	128,80	461,60	17,04
14	14,40	48,00	134,40	480,80	17,76
15	15,04	50,40	140,00	500,00	18,40
16	15,60	52,00	145,60	520,00	19,04
17	16,16	53,60	151,20	539,20	19,76
18	16,80	56,00	156,80	559,20	20,40
19	17,36	57,60	161,60	578,40	21,20
20	17,92	60,00	167,20	597,60	21,60
21	18,56	61,60	172,80	617,60	22,40
22	19,12	64,00	178,40	636,80	23,20
23	19,68	65,60	184,00	656,00	23,60
24	20,40	67,20	189,60	676,00	24,40
25	20,80	69,60	194,40	695,20	25,20
26	21,60	71,20	200,00	715,20	25,60
27	22,00	73,60	205,60	734,40	26,40
28	22,80	75,20	211,20	753,60	27,20
29	23,20	77,60	216,80	773,60	28,00

	Week	Maand	3 maanden	Jaarlijks	Treinkaart voor deeltijds werkenden (Railflex)
Afstand	Wekelijkse bijdrage van de werkgever	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
	Semaine	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
Distance	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
30	23,60	79,20	222,40	792,80	29,60
31-33	24,80	82,40	231,20	824,80	31,20
34-36	18,80	87,20	244,00	872,80	33,20
37-39	27,60	92,00	257,60	920,80	34,80
40-42	29,20	96,80	271,20	968,80	36,40
43-45	30,40	101,60	284,80	1.016,80	38,00
46-48	32,00	106,40	297,60	1.064,00	39,20
49-51	33,20	111,20	311,20	1.112,00	40,00
52-54	34,40	114,40	320,80	1.146,40	41,60
55-57	35,60	118,40	330,40	1.180,00	43,20
58-60	36,40	121,60	340,00	1.214,40	44,80
61-65	37,60	125,60	352,80	1.260,00	47,20
66-70	39,60	132,00	368,80	1.316,80	48,80
71-75	41,60	137,60	384,80	1.373,60	50,40
76-80	43,20	143,20	400,80	1.430,40	52,80
81-85	44,80	148,80	416,80	1.487,20	54,40
86-90	46,40	154,40	432,00	1.544,00	56,80
91-95	48,00	160,00	448,00	1.600,80	58,40
96-100	49,60	165,60	464,00	1.657,60	60,80
101-105	51,20	171,20	480,00	1.714,40	62,40
106-110	52,80	176,80	496,00	1.771,20	64,00
111-115	55,20	183,20	512,00	1.828,00	66,40
116-120	56,80	188,80	528,00	1.884,80	68,00
121-125	58,40	194,40	544,00	1.942,40	70,40
126-130	60,00	200,00	560,00	1.999,20	72,00
131-135	61,60	205,60	575,20	2.056,00	73,60
136-140	63,20	211,20	591,20	2.112,80	76,80
141-145	64,80	216,80	607,20	2.169,60	-
146-150	67,20	224,80	629,60	2.248,80	-
151-155	68,80	228,00	639,20	2.283,20	-
156-160	70,40	233,60	655,20	2.340,00	-
161-165	72,00	240,00	671,20	2.396,80	-
166-170	73,60	245,60	687,20	2.453,60	-
171-175	75,20	251,20	703,20	2.510,40	-
176-180	76,80	256,80	719,20	2.567,20	-
181-185	78,40	262,40	734,40	2.624,00	-
186-190	80,80	268,00	750,40	2.680,80	-
191-195	82,40	273,60	766,40	2.737,60	-
196-200	84,00	279,20	782,40	2.794,40	-

BIJLAGE III

**TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVERS
IN DE PRIJS VAN DE VERVOERKOSTEN
VOOR HET PRIVÉVERVOER VOOR
BEDIENDEN WAARVAN DE JAARLIJKE
BRUTO BEZOLDIGING DE € 24.000
NIET OVERSCHRIJDT (ARTIKEL 7 EN
ARTIKEL 8 VAN DEZE CAO)**

Tegemoetkoming van de werkgever vanaf 1 februari 2012. Deze tarieven worden jaarlijks geïndexeerd per 1 februari.

ANNEXE III

**INTERVENTION PATRONALE DANS
LES FRAIS DE TRANSPORT POUR LE
TRANSPORT PRIVÉ DES EMPLOYÉS
DONT LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE
BRUTE NE DÉPASSE PAS LA SOMME
DE € 24.000 (ARTICLE 7 ET ARTICLE 8
DE CETTE CCT)**

Intervention patronale en vigueur à partir du 1er février 2012. Chaque année, les montants seront indexés à partir du 1er février.

Aantal km	Maandabonnement 2e klasse	Tussenkost werkgever (50%)
Nombre km	Abonnement mensuel 2e classe	Intervention employeur (50%)
3	32,50	16,25
4	35,50	17,75
5	38,00	19,00
6	40,50	20,25
7	43,00	21,50
8	45,50	22,75
9	48,00	24,00
10	50,00	25,00
11	53,00	26,50
12	55,00	27,50
13	58,00	29,00
14	60,00	30,00
15	63,00	31,50
16	65,00	32,50
17	67,00	33,50
18	70,00	35,00
19	72,00	36,00
20	75,00	37,50
21	77,00	38,50
22	80,00	40,00
23	82,00	41,00
24	84,00	42,00
25	87,00	43,50
26	89,00	44,50
27	92,00	46,00
28	94,00	47,00
29	97,00	48,50
30	99,00	49,50
31-33	103,00	51,50
34-36	109,00	54,50

Aantal km	Maandabonnement 2e klasse	Tussenkost werkgever (50%)
Nombre km	Abonnement mensuel 2e classe	Intervention employeur (50%)
37-39	115,00	57,50
40-42	121,00	60,50
43-45	127,00	63,50
46-48	133,00	66,50
49-51	139,00	69,50
52-54	143,00	71,50
55-57	148,00	74,00
58-60	152,00	76,00
61-65	157,00	78,50
66-70	165,00	82,50
71-75	172,00	86,00
76-80	179,00	89,50
81-85	186,00	93,00
86-90	193,00	96,50
91-95	200,00	100,00
96-100	207,00	103,50
101-105	214,00	107,00
106-110	221,00	110,50
111-115	229,00	114,50
116-120	236,00	118,00
121-125	243,00	121,50
126-130	250,00	125,00
131-135	257,00	128,50
136-140	264,00	132,00
141-145	271,00	135,50
146-150	281,00	140,50
151-155	285,00	142,50
156-160	292,00	146,00
161-165	300,00	150,00
166-170	307,00	153,50
171-175	314,00	157,00
176-180	321,00	160,50
181-185	328,00	164,00
186-190	335,00	167,50
191-195	342,00	171,00
196-200	349,00	174,50

BIJLAGE IV

BIJLAGE BETREFFENDE DE FINANCI-
ELE BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS
IN DE PRIJS VAN HET PRIVÉVERVOER
VAN DE WERKNEMERS

Komen in aanmerking voor de raming van de jaarlijkse bruto bezoldiging van € 19.831,48 (€24.000 vanaf 01/07/2010)

1. de vaste elementen: de maandelijks bruto wedde, inbegrepen de eventuele bijkomende wedden, zoals onder meer de vergoeding voor de kennis en het gebruik van beide landstalen, hierbij rekening gehouden met het beweeglijk gedeelte toegekend in functie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het jaarlijks bruto bedrag wordt bekomen door de vaste elementen, die betrekking hebben op de eerste maand waarvoor de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt gevraagd, te vermenigvuldigen met 12, zelfs indien de bediende geen 12 maanden werkt.
2. de veranderlijke elementen:
 - a) per maand: commissieloon, premies, overuren, enz. Hier gelden de bruto cijfers voor de laatste 12 maanden. Indien de bediende geen 12 maanden heeft gewerkt, wordt het in aanmerking te nemen bedrag bekomen door het maandgemiddelde voor de effectief gewerkte maanden, te vermenigvuldigen met 12.
 - b) per jaar: commissieloon, premies, 13e maand en andere toelagen die sommige werkgevers eens of meermaals per jaar aan hun personeel toekennen, ingevolge overeenkomst of gebruik. De bruto bedragen toegekend gedu-

ANNEXE IV

ANNEXE CONCERNANT L'INTERVEN-
TION FINANCIÈRE DE L'EMPLOYEUR
DANS LE PRIX DES TRANSPORTS
PRIVÉS DES TRAVAILLEURS

Sont pris en considération pour l'estimation de la rémunération annuelle brute de € 19.831,48 (€ 24.000 à partir du 01/07/2010)

1. les éléments fixes: le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation. Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois.
2. les éléments variables:
 - a) par mois: commissions, primes, heures supplémentaires, etc. Il y a lieu de se baser sur les chiffres bruts, ayant trait aux 12 derniers mois. Si l'employé n'a pas travaillé 12 mois, le montant à prendre en considération s'obtient en multipliant par 12 la moyenne mensuelle des mois de travail effectif.
 - b) par an: commissions, primes, 13e mois et autres gratifications que certains employeurs accordent une ou plusieurs fois par an à leur personnel, en vertu d'un accord ou de l'usage. Les montants bruts alloués pendant les 12 der-

rende de laatste 12 maanden moeten bij de jaarlijkse bruto bedragen, waarvan sprake onder 1° en 2° a), worden gevoegd.

De raming van de jaarlijkse bruto bezoldiging moet niet omvatten:

- 1° de toelagen van sociale aard, zoals: haard- en standplaatstoelage, kindergeld, vakantiegeld;
- 2° de bedragen toegekend als vergoeding voor bepaalde kosten (reiskosten, representatiegelden, enz.);
- 3° pensioenen van allerlei aard.

niers mois sont à ajouter à la somme des montants annuels bruts, visés aux 1° et 2° a).

L'estimation de la rémunération annuelle brute ne doit pas comprendre:

- 1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances;
- 2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.);
- 3° les pensions de toute nature.

BIJLAGE V

BIJDRAGE VAN DE WERKGEVERS IN DE PRIJS VAN HET VERVOER VAN DE WERKNEMERS DIE DEELTIJDSE ARBEID VERRICHTEN BIJ VERSCHIEDENE WERKGEVERS

Aanbeveling van 6 maart 1984 van de Nationale Arbeidsraad

De Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat er in sommige gevallen interpretatiemoeilijkheden rijzen inzake het ten laste nemen van de bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers die deeltijdse arbeid verrichten bij verscheidene werkgevers. Dat is met name het geval wanneer de reiswegen, om de verscheidene ondernemingen waar de werknemer is tewerkgesteld te bereiken, geheel of gedeeltelijk samenvallen.

Om deze moeilijkheden weg te werken beveelt de Nationale Arbeidsraad aan:

ANNEXE V

INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LE PRIX DES TRANSPORTS DES TRAVAILLEURS OCCUPÉS À TEMPS PARTIEL CHEZ PLUSIEURS EMPLOYEURS

Recommandation du 6 mars 1984 du Conseil National du Travail

Le Conseil National du Travail a constaté que dans certains cas, des difficultés d'interprétation se posaient en ce qui concerne la prise en charge de l'intervention des employeurs dans le prix des transports des travailleurs occupés à temps partiel chez plusieurs employeurs. Tel est notamment le cas lorsque les trajets à effectuer pour atteindre les diverses entreprises où le travailleur est occupé coïncident totalement ou partiellement.

Pour remédier à ces difficultés, le Conseil national recommande que:

1. Dat het geheel van de werkgeversbijdrage in de prijs van de vervoerkosten van de bedoelde werknemers, zoals die is bepaald:
 - voor wat het sociale spoorabonnement betreft, krachtens de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;
 - voor wat de andere vervoermiddelen betreft, krachtens de bepalingen van een sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 die op 26 maart 1975 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers; zou worden verdeeld tussen de verscheidene werkgevers, rekening houdend met de arbeidsduur die door de werknemer bij elke werkgever wordt gepresteerd.
 2. De totale last van de bijdrage die elke van deze werkgevers moet dragen, mag echter niet hoger zijn dan de last van de bijdrage die de werkgever krachtens de onder 1. vermelde regelingen zou verschuldigd zijn indien de betrokken deeltijdse werknemer enkel bij hem in dienst zou zijn geweest.
 3. Om de terugbetaling te bekomen van het aandeel in de reiskosten dat elk van de werkgevers verschuldigd is, dient de werknemer aan elke werkgever de hem afgeleverde transportbewijzen voor te leggen.
1. La totalité de l'intervention patronale dans le prix des transports des travailleurs visés, telle qu'elle est fixée:
 - en ce qui concerne l'abonnement social des chemins de fer, par la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés;
 - en ce qui concerne les autres moyens de transport, par les dispositions d'une convention collective de travail sectorielle ou de la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs conclue le 26 mars 1975 au Conseil National du Travail; doit être répartie entre les divers employeurs compte tenu de la durée du travail prestée par le travailleur chez chacun d'eux.
 2. La charge totale de l'intervention qui incombe à chacun des employeurs ne peut toutefois être supérieure à l'intervention dont l'employeur aurait été redevable en vertu des dispositions citées sous le point 1., si le travailleur à temps partiel avait été occupé uniquement chez lui.
 3. Pour obtenir le remboursement de la part des frais de transport à supporter par chacun des employeurs, le travailleur doit soumettre à chacun des employeurs les titres de transport qui lui sont remis.

OUTPLACEMENT

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 19 JUNI 2008

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende de invoering van een recht op outplacement voor sommige oudere werknemers (1)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 JUIN 2008

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, relative à l'instauration d'un droit au reclassement professionnelle, pour certains travailleurs âgés (1)

HOOFDSTUK

I	TOEPASSINGSGBIED	130
II	DE DIENSTVERLENER	132
III	DUUR EN INHOUD VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING	134
IV	AANVRAAGPROCEDURE	136
V	ALGEMENE SLOTBEPALINGEN	140
	BIJLAGE 1: MODEL BRIEF 1 - BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREEN- KOMST MET INACHTNEMING VAN EEN OPZEGGINGSTERMIJN	142
	BIJLAGE 2: MODEL BRIEF 2 - BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREEN- KOMST MET BETALING VAN EEN VERBREKINGSVERGOEDING	144

(1) K.B. 08/10/2008, B.S. 20/11/2008, geregistreerd 88679

CHAPITRE

I	CHAMP D'APPLICATION	130
II	LE PRESTATAIRE «LE SERVICES	132
III	DURÉE ET CONTENU DE L'AIDE AU RECLASSEMENT	134
IV	PROCÉDURE DE DEMANDE	136
V	DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET FINALES	140
	ANNEXE 1: MODÈLE 1 - FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL MOYENNANT RESPECT D'UN DÉLAI DE PRÉAVIS	146
	ANNEXE 2: MODÈLE 2 - FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL, MOYENNANT PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ DE RUPTURE	148

(1) A.R. 08/10/2008, M.B. 20/11/2008, enregistrée 88679

- Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V;
- Gelet op de cao n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007.

Hebben de organisaties vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

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.

Onder “bedienden” wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

De bediende wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d’emploi des travailleurs, notamment le chapitre V;
- Vu la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil National du Travail, relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.

Les organisations d’employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés ont conclu la convention collective de travail suivante:

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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.

On entend par «employés», les employés et les employées.

Article 2

L’employé dont l’employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l’âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à ne procédure de reclassement professionnel telle qu’elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Outplacement wordt slechts toegekend indien de bediende tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- niet wegens dringende reden ontslagen zijn geworden;
- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het tijdstip van het ontslag;
- een ononderbroken anciënniteit van ten minste een jaar hebben op het tijdstip van het ontslag.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de bediende voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het rustpensioen.

De werkgever is niet verplicht outplacement voor te stellen aan de hierna opgesomde bedienden, tenzij deze laatsten hem daar uitdrukkelijk om vragen:

- de werknemers van wie de arbeidsregeling minder dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer bedraagt;
- de werknemers die, als werkloze aan het eind van hun opzeggingstermijn, niet langer beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald door artikel 1 van het K.B. van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

Artikel 3

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een

Le reclassement professionnel n'est octroyé que si le l'employé remplit simultanément les conditions suivantes:

- ne pas avoir été licencié pour motif grave;
- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement;
- avoir une ancienneté ininterrompue d'au moins un an au moment du licenciement.

Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où l'employé remplit les conditions pour pouvoir prétendre à la pension de retraite.

L'employeur n'est pas tenu de proposer le reclassement professionnel aux employés énumérés ci-après, sauf si ces derniers lui en font explicitement la demande:

- les travailleurs dont le régime de travail est inférieur à la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein;
- les travailleurs qui, en tant que chômeurs à l'issue de leur délai de préavis, ne devraient plus être disponibles pour le marché de l'emploi, tels que déterminés par l'article 1 de l'A.R. du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Article 3

L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le

werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

HOOFDSTUK II DE DIENSTVERLENER

Artikel 4

De onder artikel 1 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen deze opdracht toe aan het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Comité voor de Bedienden (hierna vzw Cevora genoemd), het sectoraal vormingsinstituut waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het B.S. van 26 september 1991. Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze cao worden vermeld.

De vzw Cevora kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

Artikel 5

In afwijking van artikel 4 kan de Raad van Bestuur van de vzw Cevora de in het vorige artikel vermelde verplichtingen opnieuw in handen van de werkgever leggen wanneer deze ter voldoening ervan kosteloos een beroep kan doen op een erkende dienstverlener die optreedt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief dat opgezet wordt in het

compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

CHAPITRE II LE PRESTATAIRE DE SERVICES

Article 4

Les employeurs mentionnés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, confient cette mission au «Centre de formation des employés de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés» (dénommé ci-après asbl Cefora), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au M.B. du 26 septembre 1991.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en conséquence des instruments légaux et conventionnels mentionnés dans le préambule de la présente convention collective de travail. L'asbl Cefora peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Article 5

En dérogation à l'article 4, le conseil d'administration de l'asbl Cefora peut décider de rendre à l'employeur les obligations mentionnées dans l'article précédent lorsque celui-ci peut faire appel gratuitement à un prestataire de services agréé, qui opère dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service

kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair mede wordt beheerd.

Artikel 6

De vzw Cevora neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad met name:

- een verzekering aangaan tegen de ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht, inclusief voor de verplaatsingen naar de plaats van de opdracht en die niet worden gedekt door de arbeidsongevallenverzekering die door de werkgever is gesloten. De dienstverlener verbindt zich ertoe, in geval van niet-naleving van laatstgenoemde verbintenis, aan de werknemer die slachtoffer is van een ongeval een forfaitaire aanvullende vergoeding te waarborgen die gelijk is aan drie maanden loon, onverminderd de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegen de dienstverlener kan instellen;
- de inlichtingen over de werknemers vertrouwelijk behandelen. Deze inlichtingen mogen niet worden verspreid zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer;
- aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden.
- zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Article 6

Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl Cefora prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil National du Travail, à savoir:

- souscrire à une assurance contre les accidents survenant au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel, y compris pour les déplacements vers le lieu de mission et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur. Le prestataire de service s'engage à garantir en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnité forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;
- traiter les informations relatives aux travailleurs de manière confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées sans l'autorisation expresse du travailleur;
- remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;
- n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives;
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

- een aanbod doen met betrekking tot de aan te bieden minimale dienstverlening, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum, de plaats(en) waar de begeleiding waarschijnlijk zal worden georganiseerd en het programma;
- vooraf een gesprek met de werknemer hebben en een persoonlijke en professionele balans opmaken;
- bijzondere aandacht besteden aan het omgaan met de verandering en aan de emotionele aspecten;
- een redelijke afstand waarborgen tussen de plaats van tewerkstelling of de woonplaats van de werknemer en de plaats waar de beroepsbegeleiding zal worden georganiseerd.

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw Cevora op zich nemen, dienen er zich te schikken naar de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad in acht te nemen.

HOOFDSTUK III

DUUR EN INHOUD VAN DE OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Artikel 7

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen (2 maanden, 4 maanden en 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten.

§1 De vzw Cevora organiseert voor de bedienden vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die de volgende fasen en elementen bevat:

eerste fase: 2 maanden met een intensiteit van 20 uren voor het opmaken van

- faire une offre concernant le service minimum à offrir, les méthodes d'accompagnement visées, la date de début, le(s) lieu(x) où l'accompagnement sera probablement organisé, et le programme;
- avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel;
- accorder une attention particulière à la gestion du changement et aux aspects émotionnels;
- garantir une distance raisonnable entre le lieu de travail ou le domicile du travailleur, et le lieu où sera organisé l'accompagnement professionnel.

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl Cefora doivent se conformer à la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil National du Travail.

CHAPITRE III

DURÉE ET CONTENU DE L'AIDE AU RECLASSEMENT

Article 7

La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases (2 mois, 4 mois et 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement.

§1 L'asbl Cefora organise à l'attention des employés mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants:

1ère phase: 2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan

een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun waarvan 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar Cevora- en andere cursussen;

tweede fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

derde fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§2 De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding. De werknemer moet, zo spoedig mogelijk, de Cevora meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen. In dat geval neemt de begeleiding een einde. Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttrekking, kan op zijn verzoek de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt

personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par l'asbl Cefora et d'autres organismes;

2ème phase: Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement;

3ème phase: Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

§2 Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement. Le travailleur doit informer, dans les meilleurs délais, le Cefora du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement prend fin. Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase

aan in de fase waarin het outplacement-programma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat het programma werd aangevat.

HOOFDSTUK IV

AANVRAAGPROCEDURE

Artikel 8

De bediende die bij de vzw Cevora outplacementbegeleiding krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat zij/hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.

Artikel 9

De bediende dient te goede trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.

Artikel 10

In uitvoering van artikel 7 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis doet de werkgever binnen een termijn van 15 dagen nadat de opzeggingstermijn een einde heeft genomen (of, bij ontstentenis van een opzeggingstermijn, nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen), schriftelijk aan de rechthebbende bediende het aanbod om een outplacementbegeleiding te volgen georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw Cevora. De bediende dient binnen de maand na ontvangst van het aanbod van de werkgever, een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de VZW Cevora te richten. De VZW Cevora licht de werkgever in over de ingediende aanvragen.

au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après le début du programme.

CHAPITRE IV

PROCÉDURE DE DEMANDE

Article 8

L'employé qui suit un reclassement professionnel auprès de l'asbl Cefora doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il (elle) s'est inscrit(e) au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.

Article 9

L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.

Article 10

En exécution de l'article 7 § de la convention collective de travail n° 82 bis, l'employeur fait, dans les 15 jours qui suivent la fin du délai de préavis (ou, à défaut de préavis, suivant la fin du contrat de travail), une offre par écrit au travailleur, de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl Cefora. Dans le mois qui suit la réception de l'offre de l'employeur, l'employé doit adresser une demande écrite de reclassement professionnel à l'asbl Cefora. L'asbl Cefora informe l'employeur de la demande introduite.

Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aanbiedt, kan de bediende dit rechtstreeks schriftelijk aan de VZW Cevora vragen. Hij beschikt daartoe over 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Outplacement kan worden voorgesteld of gevraagd bij de kennisgeving van het ontslag. De werkgever en de bediende kunnen in onderlinge overeenstemming beslissen de outplacementbegeleiding aan te vatten tijdens de opzeggingstermijn. Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod te aanvaarden, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, is de werkgever ontheven van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Wat de in artikel 2, laatste lid van deze overeenkomst bedoelde bediende betreft, aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding hoeft aan te bieden, maar die de wens uitdrukt ze te kunnen genieten, moet deze aanvraag schriftelijk aan de werkgever worden gericht uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag, zo niet vervalt het recht op outplacement.

De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.

Artikel 11

De bediende beschikt over een termijn van 1 maand om schriftelijk aan de vzw Cevora zijn instemming met de aangeboden begeleiding te betuigen. Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de bediende pas na betekening van de opzegtermijn of van de

Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel endéans les 15 jours, l'employé peut s'adresser directement par écrit à l'asbl Cefora. Il dispose pour cela de 6 mois après la fin du contrat d'emploi.

Le reclassement professionnel peut être proposé ou demandé lors de la notification du licenciement. L'employeur et l'employé peuvent décider de commun accord d'entamer la procédure de reclassement pendant la période de préavis.

Si l'employé refuse de collaborer ou d'accepter une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Quant à l'employé visé à l'article 2 dernier paragraphe de cette convention, à qui l'employeur n'est pas tenu de proposer une procédure de reclassement, qui manifeste son souhait de pouvoir en bénéficier, cette demande doit être adressée à l'employeur par écrit au plus tard 2 mois après la notification du congé, sans quoi le droit au reclassement professionnel échoit.

Le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira les modalités auxquelles cette demande doit répondre.

Article 11

L'employé dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit à l'asbl Cefora son accord quant à l'aide proposée. Lorsqu'une aide au reclassement est liée à un licenciement, l'employé ne peut donner son accord pour entamer le programme d'aide au reclassement qu'après signification du

onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Artikel 12

De vzw Cevora biedt uiterlijk 2 maanden na de aanvaarding van het aanbod door de bediende schriftelijk de outplacementbegeleiding aan.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

- 1° de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
- 2° het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- 3° de naam van het outplacementbureau;
- 4° het programma van de bediende tijdens de outplacementbegeleiding.

Artikel 13

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende schriftelijk zijn instemming heeft betuigd aan de vzw Cevora.

Artikel 14

De maximumduur van de begeleiding is vastgesteld op 12 maanden. Deze twaalf maanden worden theoretisch ingedeeld in drie perioden (max. 2 maanden + max. 4 maanden + max. 6 maanden) die elk minstens 20 uren begeleiding omvatten. De overgang naar een volgende fase van de outplacementbegeleiding gebeurt automatisch, tenzij de bediende de vzw Cevora ervan in kennis heeft gesteld dat hij een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft uitgebouwd en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

délai de préavis ou de la résiliation immédiate du contrat.

Article 12

L'asbl Cefora notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après l'acceptation de l'offre par l'employé. L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes:

- 1° la date du début de l'aide au reclassement;
- 2° le type d'aide au reclassement envisagé: aide individuelle ou en groupe;
- 3° le nom du bureau d'aide au reclassement;
- 4° le programme de l'employé pendant la durée de l'aide au reclassement.

Article 13

Le programme d'aide au reclassement ne peut débiter qu'après que l'employé concerné ait donné son accord par écrit à l'asbl Cefora.

Article 14

La durée maximale de l'accompagnement est fixée à 12 mois. Ces douze mois sont théoriquement répartis en trois périodes (max. 2 mois + max. 4 mois + max. 6 mois) comportant chacune au moins 20 heures d'accompagnement. Le passage à une phase suivante de la procédure de reclassement est automatique, sauf si l'employé a averti l'asbl Cefora qu'il a trouvé un nouvel emploi ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. La procédure de reclassement est alors interrompue.

De outplacementbegeleiding wordt dan onderbroken. Indien de bediende deze nieuwe betrekking binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding verliest, kan hij de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervatten op het punt waar hij ze voorheen had onderbroken. De begeleiding neemt in ieder geval een einde wanneer de totale periode van 12 maanden verstrekken is.

Ook de bediende die tijdens de opzeggingstermijn (betekend door de werkgever), een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen en onder dezelfde voorwaarden als bepaald in vorige alinea.

De bediende, die overeenkomstig artikel 7,§2, 2de lid van deze cao de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de vzw Cefora indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

Si l'employé perd ce nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent son entrée en service, il peut reprendre la procédure de reclassement initiale là où il l'avait laissée. La procédure prend dans tous les cas fin lorsque la période totale de 12 mois est écoulée.

Le travailleur qui met fin au contrat de travail pendant un délai de préavis (donné par l'employeur) au moyen d'un contre-préavis parce qu'il a trouvé un autre emploi, maintient son droit au reclassement pendant les trois mois qui suivent la fin de son contrat de travail chez son précédent employeur et ce aux mêmes conditions que celles décrites à l'alinéa précédent.

L'employé qui, conformément à l'article 7§2 alinéa 2 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par écrit à l'asbl Cefora dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

HOOFDSTUK V ALGEMENE SLOTBEPALINGEN

Artikel 15

Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding ten belopen van, naargelang het geval, een halve arbeidsdag of een arbeidsdag per week.

Artikel 16

De vzw Cevora mag aan de bediende outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener er zich tegenover de vzw Cevora uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

CHAPITRE V DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET FINALES

Article 15

Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement, ce à concurrence, selon le cas, d'une demi-journée de travail ou d'une journée de travail par semaine.

Article 16

L'asbl Cefora ne peut proposer à l'employé une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis de l'asbl Cefora à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'employé et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'employé qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que l'employé peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

Artikel 17

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Ze heeft uitwerking met ingang van 1 december 2007 voor alle betekeningen van ontslagen na die datum aan bedienden bedoeld in artikel 2 van deze overeenkomst. Ze kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de reden daarvan aangeven en amendementvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan de overeenkomst binnen de termijn van een maand na ontvangst te bespreken in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Commentaar

Indien de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, is hij verplicht een bijdrage te betalen ten gunste van de RVA, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn vastgesteld bij K.B. van 23 januari 2003.

Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, kan de bediende worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Article 17

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets le 1er décembre 2007 et s'applique à toutes les notifications de licenciement qui interviendront après cette date et qui concerneront des employés visés par l'article 2 de la présente convention. Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, au plus tard un mois après réception.

Commentaire

Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, il sera redevable d'une contribution en faveur de l'ONEM, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEM ont été fixés par A.R. du 23 janvier 2003.

Si l'employé refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employé peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

BIJLAGEN

**MODEL BRIEF 1 - BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
MET INACHTNEMING VAN EEN OPZEGGINGSTERMIJN****MODEL BRIEF 2 - BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST
MET BETALING VAN EEN VERBREKINGSVERGOEDING****Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn**

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal maanden] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:
Fax:
Email:

Bediende

Voornaam:
Naam:
Adres:
Telefoon:
In dienst sinds:
Uit dienst vanaf:
Geboortedatum:
Looncategorie:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden. Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding. Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 1 maand terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

*Naam in drukletters
Handtekening
Gedaan te op datum van*

In te vullen door de werknemer en te sturen naar:
Cevora, E. Plaskyalaan 144 te 1030 Brussel - Tel: 02/734 62 11 – Fax: 02/734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

*Naam in drukletters:
Handtekening
Gedaan te op datum van*

Modelbrief 2 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding

Aangetekend (of dubbel voor ontvangst laten tekenen door bediende)

Datum

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf [datum] te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van [aantal maanden].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid

Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

Bediende

Voornaam :

Naam :

Adres :

Telefoon :

In dienst sinds :

Uit dienst vanaf :

Geboortedatum :

Looncategorie :

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden. Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding. Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van

In te vullen door de werknemer en te sturen naar :

Cevora, E. Plasky laan 144 te 1030 Brussel - Tel: 02/734 62 11 – Fax: 02/734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van

ANNEXES

MODÈLE 1 - FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL
MOYENNANT RESPECT D'UN DÉLAI DE PRÉAVISMODÈLE 2 - FIN DE CONTRAT DE TRAVAIL
MOYENNANT PAIEMENT D'UNE INDEMNITÉ DE RUPTURE**Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis***Recommandé**[Date]**[Madame / Monsieur],*

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de [nombre de mois] commençant à courir le [date de prise de cours].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, telle que prévue par la CCT du 19 juin 2008 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre et ce à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

*[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]**[Fonction]*

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable, peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax:
E-mail:

Employé(e)

Prénom:
Nom:
Adresse:
Téléphone:
En service depuis le:
Hors service depuis le:
Date de naissance:
Barème salarial:

Madame, Monsieur,

Par la présente je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 19 juin 2008, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales
Signature

Fait à en date du

A compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, av. E. Plasky, 144 à 1030 Bruxelles - Tél.: 02/734 62 11 - Fax: 02/734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales:
Signature
Fait à en date du

Modèle 2 - fin de contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de rupture

Recommandé (ou faire signer le double de la lettre pour réception par l'employé(e))

[Date]

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à partir du [date], moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de [nombre de mois].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, telle que prévue par la CCT du 19 juin 2008 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre et ce à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]

[Fonction]

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable, peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

Employé(e)

Prénom:

Nom:

Adresse:

Téléphone:

En service depuis le:

Hors service depuis le:

Date de naissance:

Barème salarial:

Madame, Monsieur,

Par la présente je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 19 juin 2008, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés. Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du

**A compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, av. E. Plasky, 144 à 1030 Bruxelles -
Tél.: 02/734 62 11 - Fax: 02/734 52 32**

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales:

Signature

Fait à en date du

NIEUWE ARBEIDSREGIMES

NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 29 SEPTEMBER 1988 (1)

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende nieuwe arbeidsregimes

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 29 SEPTEMBRE 1988 (1)

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, relative aux nouveaux régimes de travail

HOOFDSTUK	
I	TOEPASSINGSGBIED 152
II	TOEPASSING VAN BESTAANDE OVEREENKOMSTEN 152
III	INSTELLING VAN DE FLEXIBELE UURROOSTERS 153
IV	NIEUWE ARBEIDSREGIMES 154
V	RECUPERATIE OP JAARBASIS 157
VI	INSTELLING VAN ANDERE AFWIJKENDE REGIMES 158
VII	ALGEMENE BEPALINGEN 158

CHAPITRE	
I	CHAMP D'APPLICATION 152
II	APPLICATION DES CONVENTIONS 152
III	INSTAURATION D'HORAIRE FLEXIBLES 153
IV	NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL 154
V	RÉCUPÉRATION SUR UNE BASE ANNUELLE 157
VI	INSTAURATION D'AUTRES RÉGIMES DÉROGATOIRES 158
VII	DISPOSITIONS GÉNÉRALES 158

(1) K.B. 16 februari 1989 - B.S. 14 april 1989
(gewijzigd door de cao van 25 april 2001 en
door de cao van 15 mei 2003)

(1) A.R. 16 février 1989 - M.B. 14 avril 1989
(modifiée par la CCT du 25 avril 2001 et par
la CCT du 15 mai 2003)

HOOFDSTUK I
TOEPASSINGSGEBIED**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het ANPCB.

[Artikel 2

Voor de nieuwe arbeidsregimes bedoeld in hoofdstukken III en IV van de huidige conventie, wordt door de partijen overeengekomen dat deze nieuwe regimes zowel van toepassing zijn op voltijdse als deeltijdse bedienden.] (1)

HOOFDSTUK II
TOEPASSING VAN BESTAANDE
OVEREENKOMSTEN**Artikel 3**

Indien er in de ondernemingen die arbeiders én bedienden tewerkstellen, voor de arbeiders vóór het afsluiten van deze cao een arbeidstijdregeling werd ingevoerd krachtens artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of krachtens de wet van 17 maart 1987 en cao nr. 42, kan de werkgever deze arbeidstijdregeling eveneens toepasselijk maken, onder de voorwaarden bepaald voor de arbeiders, op de administratieve bedienden, tewerkgesteld in dezelfde technische bedrijfseenheid en voor zover de arbeiders de meerderheid vormen van het daar tewerkgesteld personeel.

(1) Gewijzigd door artikel 20 van de cao van 15 mei 2003 – voor onbepaalde duur

CHAPITRE I
CHAMP D'APPLICATION**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui ressortissent à la CPNAE.

[Article 2

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail visés aux chapitres III et IV de la présente convention, les parties conviennent que ces nouveaux régimes de travail sont d'application aussi bien aux employés occupés à temps plein qu'à ceux occupés à temps partiel.] (1)

CHAPITRE II
APPLICATION DES CONVENTIONS
EXISTANTES**Article 3**

Si les entreprises occupant des ouvriers et des employés ont introduit, avant la conclusion de la présente convention collective de travail, un régime de travail pour les ouvriers en vertu de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou en vertu de la loi du 17 mars 1987 et de la CCT n° 42, l'employeur peut également appliquer ce régime de travail, dans les mêmes conditions que celles fixées pour les ouvriers, aux employés administratifs occupés dans la même unité technique d'exploitation et pour autant que les ouvriers constituent la majorité du personnel qui y est occupé.

(1) Modifié par l'article 20 de la CCT du 15 mai 2003 – pour une durée indéterminée

Artikel 12 van de cao van 19 maart 1979 blijft eveneens gelden: indien er een flexibele regeling van toepassing is op de arbeiders, is ze ook van toepassing op de technische bedienden.

L'article 12 de la CCT du 19 mars 1979 reste également d'application: s'il existe un régime flexible applicable aux ouvriers, il s'applique également aux employés techniques.

HOOFDSTUK III INSTELLING VAN DE FLEXIBELE UURROOSTERS

Artikel 4

In de ondernemingen waar de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week 38 uur of minder bedraagt mag de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, worden verkort of verlengd en mag het normale uurrooster worden vervangen door bijzondere uurroosters, overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het aantal te werken uren over het kalenderjaar of over elke andere periode van 12 opeenvolgende maanden wordt als volgt vastgesteld: 52 maal het aantal uren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de onderneming op jaarbasis. De wekelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan (naar rato van) maximum vijf uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster. De dagelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan evenwel maximum één uur langer zijn dan de arbeidsduur waarin in het normale uurrooster is voorzien.

Op jaarbasis moet de onderneming de gemiddelde arbeidsduur, van toepassing krachtens de cao's respecteren en dit conform de bepalingen van artikel 8 hierna.

CHAPITRE III INSTAURATION D'HORAIRES FLEXIBLES

Article 4

Dans les entreprises où la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire est égale ou inférieure à 38 heures, la durée normale du travail, fixée par le règlement de travail, peut être raccourcie ou prolongée et l'horaire normal peut être remplacé par des horaires spéciaux, conformément aux dispositions de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année calendrier ou sur toute autre période de 12 mois consécutifs, est fixé comme suit: 52 fois le nombre d'heures représentant la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire de l'entreprise. La durée hebdomadaire du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser de cinq heures maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal. La durée journalière du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser d'une heure maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal.

L'entreprise doit respecter sur base annuelle la durée du travail moyenne hebdomadaire applicable en vertu des CCT et ceci conformément aux dispositions de l'article 8 ci-après.

De bijzondere uurroosters worden ingevoerd en toegepast krachtens de procedure voorzien in artikel 6.1 en artikel 14bis van de wet van 8 april 1965 met betrekking tot de arbeidsreglementen.

Les horaires spéciaux sont introduits et appliqués conformément à la procédure prévue à l'article 6, 1 et à l'article 14bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

HOOFDSTUK IV NIEUWE ARBEIDSREGIMES

Artikel 5

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de overeenkomst nr. 42 en mits respect van de hiernavolgende voorwaarden kunnen de ondernemingen in afwijking van de bepalingen van de wet van 16 maart 1971 de volgende nieuwe arbeidsregimes instellen:

5.1 ZONDAG- EN FEESTDAGARBEID

[In alle ondernemingen mag gedurende zes zon- of feestdagen per kalenderjaar personeel worden tewerkgesteld; binnen deze grenzen mag elke individuele werknemer gedurende maximum 6 zon- of feestdagen per jaar worden tewerkgesteld, volgens de in de onderneming geldende regels en bij ontstentenis ervan op vrijwillige basis.

Onverminderd de toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 geeft de tewerkstelling op zon- en feestdag, in het kader van deze bepaling, enkel recht op een inhaalrust die gelijk is aan 50 % van de op zon- of feestdag gepresteerde arbeidstijd. Arbeidsregimes ingericht op basis van de mogelijkheden van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden hierdoor niet gevisieerd.] (1)

CHAPITRE IV NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

Article 5

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention n 42 et moyennant respect des conditions suivantes, les entreprises peuvent instaurer les nouveaux régimes de travail suivants, en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971:

5.1 TRAVAIL DOMINICAL OU PENDANT JOUR FÉRIÉ

[Toute entreprise peut occuper du personnel pendant six dimanches ou jours fériés, par année civile; dans ces limites, chaque travailleur peut être occupé au maximum six dimanches ou jours fériés par an selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise ou, à défaut, sur base volontaire.

Sans préjudice de l'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'occupation du dimanche dans le cadre de cette disposition donne uniquement droit à un repos compensatoire égal à 50 % du temps de travail presté le dimanche ou le jour férié. Les régimes de travail organisés sur la base des possibilités de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne sont pas visés par cette disposition.] (1)

(1) Gewijzigd door cao van 15 mei 2003 - voor een onbepaalde duur

(1) Modifié la CCT du 15 mai 2003 - pour une durée indéterminée

5.2 REGIME VAN 10 UUR PER DAG/ 4 DAGEN PER WEEK

Elke onderneming kan een arbeidsregime organiseren van 10 uur dagprestaties, op voorwaarde dat voor de betrokken werknemers gedurende de bepaalde periode er maximaal 4 dagen per week wordt gewerkt, behalve op zondagen, onverminderd de mogelijkheden in 5.1.

De ondernemingen mogen evenwel een vijfde dag laten werken op voorwaarde dat een weekgrens van 50 uur wordt in acht genomen, de oproeping van de werknemers een prestatie van ten minste 5 uur omvat en voor zover voor het aantal gewerkte uren een bijkomende compensatie wordt toegekend volgens de volgende regels:

- 1 uur bijkomende compensatie voor een globale arbeidsduur boven 40 tot en met 44 uur;
- 2 uur voor een globale arbeidsduur boven 44 tot en met 48 uur;
- 3 uur voor een globale arbeidsduur boven 48 tot en met 50 uur.

Het hierboven vermelde basisregime, dat normaal 4 dagen van 10 uur omvat, kan ook anders worden gemoduleerd binnen de volgende grenzen en volgens de volgende modaliteiten:

- minimum één prestatie van 10 uur per dag moet worden voorzien;
- op een totaal van 4 dagen moet de arbeidsduur ten minste 36 uur belopen en minstens gelijk zijn aan de van toepassing zijnde conventionele arbeidsduur;
- de regeling inzake minimum duur van de terugroeping (5 uur) en bijkomende compensatie (boven de 40 uur) ook op

5.2 RÉGIME DE 10 HEURES PAR JOUR / 4 JOURS PAR SEMAINE

Toute entreprise peut organiser un régime de travail comportant des prestations journalières de 10 heures, à condition de respecter, pour les travailleurs et la période concernés, un maximum de 4 jours par semaine sauf les dimanches, sans préjudice des possibilités prévues à l'article 5.1.

Toutefois, les entreprises peuvent faire travailler un cinquième jour à condition qu'une limite hebdomadaire de 50 heures soit respectée, que le rappel du travailleur comporte une prestation d'au moins 5 heures et que les heures prestées donnent lieu à une compensation supplémentaire conformément aux règles suivantes:

- 1 heure de compensation supplémentaire pour une durée de travail globale supérieure à 40 heures et inférieure ou égale à 44 heures;
- 2 heures pour une durée de travail globale supérieure à 44 et inférieure ou égale à 48 heures;
- 3 heures pour une durée de travail globale supérieure à 48 jusqu'à 50 heures.

Le régime de base prévu ci-avant, qui comporte normalement 4 journées de 10 heures, peut également être modulé différemment dans les limites et selon les modalités suivantes:

- il faut prévoir au moins une prestation de 10 heures par jour;
- sur un total de 4 jours, la durée du travail doit atteindre au moins 36 heures et être égale au moins à la durée conventionnelle applicable;
- les règles relatives à la durée minimum du rappel (5 heures) et à la compensation supplémentaire (au-delà de 40

gemoduleerde regimes van toepassing zijn.

heures) s'appliquent également aux régimes modulés.

5.3 REGIME 12 UUR/DAG EN 3 DAGEN/WEEK

Elke onderneming kan een arbeidsregime invoeren van 12 uur per dag, gespreid over drie dagen per week. Dit regime geeft recht op een voltijds loon. Indien in dit systeem een 12 uren-prestatie op zondag valt, (of op een feestdag met inbegrip van de feestdag die valt op een zondag), bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 28 uur per week; deze arbeidsduur geeft recht op een voltijds loon. De arbeidscyclus kan niet korter zijn dan 2 weken. In dit geval kan het werk niet georganiseerd worden binnen een cyclus korter dan 2 week.

In een tweewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:
 eerste week: zaterdag en zondag 12 uur;
 tweede week: zaterdag en zondag 12 uur en maandag 8 uur.

In een driewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:
 in een eerste en tweede week: zaterdag en zondag 12 uur;
 derde week: zaterdag, zondag en maandag 12 uur.
 De zaterdag en maandag waarvan sprake hierboven kunnen vervangen worden door gelijk welke andere dag van de werkweek.

Artikel 6 - Informatie

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werkne-

5.3 RÉGIME DE 12 HEURES/JOUR ET 3 JOURS/SEMAINE

Toute entreprise peut instaurer un régime de travail de 12 heures par jour, étalé sur trois jours par semaine. Ce régime donne droit au salaire d'un temps plein.

Si dans ce système une prestation de 12 heures tombe un dimanche (ou un jour férié, le jour férié qui tombe un dimanche y compris), la durée moyenne du travail s'élève à 28 heures par semaine; cette durée du travail donne droit au salaire d'un temps plein. Dans ce cas, le travail ne peut être organisé sur un cycle inférieur à 2 semaines.

Sur deux semaines, le système sera organisé de la manière suivante:
 première semaine: samedi et dimanche 12 heures;
 deuxième semaine: samedi et dimanche 12 heures et lundi 8 heures.

Sur trois semaines, le système sera organisé de la manière suivante:
 première et deuxième semaine: samedi et dimanche: 12 heures;
 troisième semaine: samedi, dimanche et lundi 12 heures.
 Les "samedi" et "lundi" dont question ci-avant peuvent être remplacés par tout autre jour de la semaine de travail.

Article 6 - Information

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une infor-

mers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

De ondernemingsraad ontvangt deze informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

Artikel 7 - Procedure tot wijziging van het arbeidsreglement

Conform artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 dient de werkgever die bevestigt één van de nieuwe arbeidsregelingen, voorzien bij artikel 5 van de huidige collectieve overeenkomst, door te voeren, de juiste modaliteiten vast te leggen van deze nieuwe dienstregeling in overleg met de syndicale delegatie of, bij ontstentenis hiervan, met de betrokken bedienden.

Het arbeidsreglement wordt automatisch in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd conform de voornoemde procedure.

mation préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

Cette information est donnée au conseil d'entreprise. A défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale.

A défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

Article 7 - Procédure de modification du règlement de travail.

Conformément à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987, l'employeur qui décide d'appliquer un des nouveaux régimes de travail visés à l'article 5 de la présente convention collective, doit établir les modalités précises de ces nouveaux horaires de travail en concertation avec la délégation syndicale ou, en son absence, avec les employés concernés.

Le règlement de travail est automatiquement mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède.

HOOFDSTUK V RECUPERATIE OP JAARBASIS

Artikel 8

In uitvoering van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar. In principe is de periode van één jaar een burgerlijk jaar, tenzij een andere periode van 12 maand wordt bepaald op onder-

CHAPITRE V RÉCUPÉRATION SUR UNE BASE ANNUELLE

Article 8

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est portée à un an maximum.

Cette période d'un an correspond en principe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau de l'entreprise. Les dépassements

nemingsvlak. De overschrijdingen zullen bij voorkeur worden gecompenseerd door volledige rustdagen.

seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

HOOFDSTUK VI INSTELLING VAN ANDERE AFWIJKENDE REGIMES

Artikel 9

Andere arbeidsregimes dan deze voorzien in bovenstaand akkoord kunnen worden ingesteld op ondernemingsvlak, na onderhandeling overeenkomstig de termijnen en procedures, voorzien in artikel 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 en na voorlegging van deze akkoorden aan het paritair comité. Het paritair comité onderzoekt de inhoud van het ontwerp van akkoord binnen de termijn van 2 maanden na ontvangst van het ontwerp door de voorzitter van het paritair comité; het kan het ontwerp verwerpen indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreekt of indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

HOOFDSTUK VII ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 10

10.1 Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van nieuwe arbeidsregimes zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regimes slechts op vrijwillige basis gebeuren.

CHAPITRE VI INSTAURATION D'AUTRES RÉGIMES DÉROGATOIRES

Article 9

D'autres régimes de travail que ceux prévus dans le présent accord peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise, après négociation conformément aux délais et procédures prévus aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 et après soumission de ces accords à la commission paritaire. La commission paritaire examine le contenu du projet d'accord dans les 2 mois de sa réception par le président de la commission paritaire; elle peut rejeter le projet si la majorité des membres présents se prononcent dans ce sens ou si la totalité des membres présents représentant soit les organisations patronales, soit les organisations syndicales, se prononcent dans ce sens.

CHAPITRE VII DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 10

10.1 Si les travailleurs de l'entreprise ou d'un département de l'entreprise ne sont pas tous concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes ne peut se faire que sur base volontaire.

10.2 De regelingen inzake arbeidsduur en compensatierust, die verbonden zijn aan de instelling van nieuwe arbeidsregimes, gelden alleen voor de werknemers die effectief tewerkgesteld zijn in de nieuwe arbeidsregimes en zijn beperkt tot de periode waarin ze in deze regimes zijn tewerkgesteld.

10.3 De compensatietijd heeft als uitdrukkelijke bedoeling een positieve weerslag te hebben op de tewerkstelling, zoals bedoeld in cao nr. 42. Over de toepassing van deze bepaling zal regelmatig overleg worden gepleegd en ten minste één maal per jaar met de vakbondsafvaardiging.

10.4 Het probleem van de syndicale tegenwoordiging van de bedienden betrokken bij de nieuwe arbeidsregelingen zal eveneens het voorwerp uitmaken van overleg tussen de vakbondsafvaardiging en de werkgever.

10.5 Voor de toepassing van hoofdstuk IV worden de werknemers en de vakbondsafvaardiging 5 werkdagen op voorhand ingelicht van een eventuele wijziging van het uurrooster.

10.6 Bij het inschakelen en het behouden in een flexibel arbeidsregime zal rekening worden gehouden met familiale en gezondheids-overwegingen, alsmede met de bijzondere vervoersvoorwaarden van de betrokken bedienden.

10.7 De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen evenwel wor-

10.2 Les dispositions relatives à la durée du travail et au repos compensatoire, liées à l'instauration des nouveaux régimes de travail, ne s'appliquent qu'aux travailleurs effectivement occupés dans ces nouveaux régimes de travail et se limitent à la période pendant laquelle ils sont occupés dans ces régimes.

10.3 Le temps de compensation est expressément destiné à avoir un impact positif sur l'emploi, comme le prévoit la CCT n° 42. L'application de cette disposition fera l'objet d'une concertation régulière et au moins une fois par an avec la délégation syndicale.

10.4 Le problème de la représentation syndicale des employés concernés par les nouveaux régimes de travail, fera également l'objet d'une concertation entre la délégation syndicale et l'employeur.

10.5 Pour l'application du chapitre IV, les travailleurs et la délégation syndicale sont avertis 5 jours ouvrables à l'avance d'une éventuelle modification de l'horaire.

10.6 Lors de l'insertion et du maintien dans un régime de travail flexible, on tiendra compte de la situation familiale et de la santé, ainsi que des conditions particulières de transport des employés concernés.

10.7 Les travailleurs concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent toutefois être occupés dans

den tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.

10.8 De partijen komen overeen in de schoot van het paritair comité de toepassing en de weerslag van de overeenkomst te evalueren binnen een termijn van 2 jaar na het afsluiten ervan.

Artikel 11 - Duur van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 29 september 1988 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Elke gerede partij kan om gemotiveerde redenen de overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van één jaar. De partijen verbinden zich ertoe deze overeenkomst strikt na te leven en uit te voeren.

le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour une tâche déterminée dans les secteurs, les entreprises et pour les catégories de travailleurs pour lesquels cette forme de contrat de travail correspond à l'usage.

10.8 Les parties conviennent de procéder à une évaluation au sein de la commission paritaire, des applications et des effets de la présente convention dans un délai de 2 ans à dater de sa conclusion.

Article 11 - Durée de la convention

La présente CCT entre en vigueur le 29 septembre 1988 et est conclue pour une durée indéterminée. La partie la plus diligente peut dénoncer la convention pour des raisons motivées, moyennant un délai de préavis d'un an.

Les parties s'engagent à respecter et à exécuter strictement la convention.

OVERUREN EN AANREKENING OP DE PROEFPERIODE

HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPUTABLES SUR LA PÉRIODE D'ESSAI

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 12 JULI 2007

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende het sectoraal akkoord 2007-2008 in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008

Overuren
Proefperiode (1)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 12 JUILLET 2007

Conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, relative à l'accord sectoriel 2007-2008 en exécution de l'accord interprofessionnel de 2007-2008

Heures supplémentaires
Période d'essai (1)

HOOFDSTUK	
I	SITUERING, TOEPASSINGSGBIED EN DUUR 162
IV	OVERUREN 163
V	ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAAALDE DUUR EN VERVANGINGS- OVEREENKOMSTEN 163

CHAPITRE	
I	CONTEXTE, CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE 162
IV	HEURES SUPPLÉMENTAIRES 163
V	CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS DE REMPLACEMENTE 163

(1) K.B. 18/05/2008, BS 09/07/2008, geregistreerd 84604

(1) A.R. 18/05/2008, MB 09/07/2008, enregistrée 84604

HOOFDSTUK I

SITUERING, TOEPASSINGSGBIED
EN DUUR

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.

Onder “bedienden” wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

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

[...] (1)

- 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

- (1) [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, artikel 14), die gelden tot 30 juni 2009;
 - het tijdskrediet (hoofdstuk VIII), die gelden tot 30 juni 2009]

CHAPITRE I

CONTEXTE, CHAMP D'APPLICATION
ET DURÉE

Article 1

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.

On entend par «employés», les employés et les employées.

Article 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:

[...] (1)

- 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

- (1) [- 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, article 14), qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2009;
 - au crédit-temps (chapitre VIII), qui s'appliquent jusqu'au 30 juin 2009;]

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.

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.

HOOFDSTUK IV OVERUREN

Artikel 5

Artikel 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 BEPAAALDE DUUR EN VERVANGINGS- OVEREENKOMSTEN

Artikel 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.

CHAPITRE IV HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Article 5

L'article 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

Article 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.

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11 JUNI 1997 (1)

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden

Fonds voor bestaanszekerheid

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 JUIN 1997 (1)

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés

Fonds de sécurité d'existence

HOOFDSTUK	
I TOEPASSINGSGEBIED EN DOELSTELLING	166
II BENAMING, MAATSCHAPPELIJKE ZETEL, DOEL	166
III DUUR, ONTBINDING, VEREFFENING	169
IV BEHEER	169
V FINANCIERING	172
VI BEGROTINGEN, REKENINGEN	173
VII UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN	174
VIII WAARBORG VAN AANVULLENDE VERGOEDING	174
IX SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN	179

CHAPITRE	
I CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIF	166
II DÉNOMINATION, SIÈGE SOCIAL, OBJET	166
III DURÉE, DISSOLUTION, LIQUIDATION	169
IV ADMINISTRATION	169
V FINANCEMENT	172
VI BUDGETS, COMPTES	173
VII ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	174
VIII DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES	174
IX ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	179

(1) K.B. 10 augustus 1997, B.S. 10 oktober 1997;
gewijzigd door de cao van 13/10/2011

(1) A.R. 10 août 1997, M.B. 10 octobre 1997;
modifiée par la CCT du 13/10/2011

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED EN DOELSTELLING

Artikel 1

§1 Deze statuten, alsmede de uitvoeringsmodaliteiten vastgelegd door het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden, zijn van toepassing:

- a) op de werkgevers van de ondernemingen waarvan de activiteit behoort tot de bevoegdheid van dit paritair comité;
- b) op de bedienden tewerkgesteld door deze werkgevers.

§2 De tekst van de statuten van het Sociaal Fonds, vastgesteld door de cao van 28 februari 1975, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden, houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid genaamd Sociaal Fonds en vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 7 mei 1975, zoals later gewijzigd, wordt in z'n geheel gewijzigd en gecoördineerd door de huidige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II BENAMING, MAATSCHAPPELIJKE ZETEL, DOEL

Artikel 2

Er wordt met ingang van 1 april 1975 een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming Sociaal Fonds.

Artikel 3

De zetel van het Sociaal Fonds is gevestigd te 1000 Brussel, Stuijversstraat 8.

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIF

Article 1

§1 Les présents statuts, de même que les modalités d'exécution fixées par la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés s'appliquent:

- a) aux employeurs des entreprises dont l'activité relève de la compétence de ladite Commission paritaire;
- b) aux employés occupés par ces employeurs.

§2 Le texte des statuts du Fonds social fixé dans la CCT du 28 février 1975, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé Fonds social et en fixant ses statuts, rendue obligatoire par A.R. du 7 mai 1975, tel que modifié ultérieurement, est modifié et coordonné dans son entièreté par la présente convention.

CHAPITRE II DÉNOMINATION, SIÈGE SOCIAL, OBJET

Article 2

Il est institué avec effet au 1er avril 1975 un fonds de sécurité d'existence dénommé Fonds social.

Article 3

Le siège du Fonds social est établi à 1000 Bruxelles, rue des Sols 8.

Artikel 4

Het Sociaal Fonds heeft tot doel:

1° het innen van bijdragen, nodig voor zijn werking;

2° het vastleggen van de aard, de omvang en de toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen in de kosten voor de economische en sociale vorming van bedienden waarvan de functie is opgenomen in de classificatie vastgelegd door het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden;

3° het waarborgen van de uitbetaling van de aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkeringen aan de ontslagen oudere bedienden, in geval de werkgever in gebreke blijft, ingevolge artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 januari 1975;

4° het terugbetalen, aan de werkgever van de aanvullende brugpensioenvergoeding en sociale zekerheidsbijdragen die er betrekking op hebben;

5° het financieren van Cevora, het vormingscentrum binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden, opgericht bij artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1989 voor de jaren 1989-1991, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 20 november 1989;

Article 4

Le Fonds social a pour objet:

1° de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement;

2° de fixer la nature, l'importance et les conditions d'octroi des interventions dans les frais de formation économique et sociale des employés dont les fonctions sont reprises dans la classification établie par la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés;

3° de garantir le paiement de l'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage aux employés âgés licenciés, au cas où l'employeur est en défaut, en vertu de l'article 12 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par A.R. du 16 janvier 1975;

4° de rembourser à l'employeur l'indemnité complémentaire de prépension et les cotisations de sécurité sociale qui y sont liées;

5° de financer le Cefora, le centre de formation au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, prévu à l'article 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1989 pour les années 1989-1991, rendue obligatoire par A.R. du 20 novembre 1989;

6° het financieren van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen;

7° het financieren van tussenkomsten ter bevordering van de arbeidsherverdeling;

8° het financieren van arbeidsorganisatorische maatregelen met arbeidsherverdelende effecten.

Deze opdrachten kunnen gespecialiseerd worden in aparte algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

[9° het vergoeden van de bijkomende inspanningen lastens de werkgever ter invulling van de bepalingen van artikel 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16 en 17 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12/07/2007 betreffende het sectoraal akkoord 2007-2008 in uitvoering van het IPA 2007-2008]. (1)

10° [...] (2)

[11° het toekennen van een tussenkomst in de vorming- en in de informatiekosten van de werkgevers- en de werknemersorganisaties.] (3)

6° de financer les mesures en faveur de l'emploi des groupes à risque;

7° de financer des interventions en faveur de la redistribution du travail;

8° de financer des mesures relatives à l'organisation du travail qui permettent une redistribution du travail.

Ces missions peuvent être précisées dans des conventions collectives de travail distinctes rendues obligatoires et conclues à la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

[9° d'indemniser les efforts complémentaires à charge de l'employeur en application des articles 7, 8, 9, 10, 11, 13, 16 et 17 de la convention collective de travail du 12/07/2007 en exécution de l'AIP 2007-2008]. (1)

10° [...] (2)

[11° d'attribuer une intervention dans les frais de formation et d'information des organisations des employeurs et des travailleurs.] (3)

(1) Gewijzigd door cao 12/07/2007
(2) Opgeheven door cao 12/07/2007
(3) Ingevoegd door cao 15/05/2003

(1) Modifiée par la CCT 12/07/2007
(2) Abrogée par la CCT 12/07/2007
(3) Insérée par la CCT 15/05/2003

HOOFDSTUK III

DUUR, ONTBINDING, VEREFFENING

Artikel 5

Het Sociaal Fonds is opgericht voor onbepaalde duur. Het Sociaal Fonds kan enkel worden ontbonden door opzegging van deze cao volgens de bepalingen van artikel 40. Op voorstel van de raad van beheer van het Sociaal Fonds, wijst het paritair comité de vereffenaars aan, bepaalt hun machten, stelt hun beloning vast en duidt de bestemming van het vermogen aan.

HOOFDSTUK IV

BEHEER

Artikel 6

Het Sociaal Fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en uit afgevaardigden van de bedienden.

Deze raad bestaat uit 22 leden, hetzij 11 afgevaardigden voorgesteld door de werkgeversorganisaties en 11 afgevaardigden voorgesteld door de bediendenorganisaties. Het paritair comité duidt de leden van de raad van beheer aan en ontslaat ze tevens; het kan het aantal beheerders vastgesteld in lid 2 wijzigen. De leden van de raad van beheer worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat kan worden hernieuwd.

In geval van overlijden of ontslag van een beheerder, voorziet het paritair comité in zijn vervanging. Het nieuw aangeduid lid beëindigt het mandaat van zijn voorganger.

CHAPITRE III

DURÉE, DISSOLUTION, LIQUIDATION

Article 5

Le Fonds social est institué pour une durée indéterminée. Le Fonds social ne peut être dissous que par résiliation de la présente CCT selon les dispositions de l'article 40. Sur proposition du conseil d'administration du Fonds social, la commission paritaire désigne les liquidateurs, définit leurs pouvoirs, fixe leur rémunération et détermine l'affectation des avoirs.

CHAPITRE IV

ADMINISTRATION

Article 6

Le Fonds social est géré par un conseil d'administration composé paritairement de délégués des employeurs et de délégués des employés.

Ce conseil compte 22 membres, soit 11 délégués présentés par les organisations des employeurs et 11 délégués présentés par les organisations des employés. La commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa 2. Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès, de démission ou de révocation d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Artikel 7

Om de twee jaar duidt de raad van beheer uit zijn midden een voorzitter en een ondervoorzitter aan. Deze functies worden afwisselend uitgeoefend door een afgevaardigde van de werkgevers en een afgevaardigde van de bedienden. De raad van beheer duidt eveneens de secretaris aan belast met het dagelijks bestuur.

Artikel 8

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden de Raad ten minste één maal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste één derde van de leden van de raad het vragen. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. Ingeval van afwezigheid van de voorzitter, wordt de zitting van de raad van beheer voorgezeten door de ondervoorzitter en, bij afwezigheid van deze laatste, door de ouderdomsdeken. De raad van beheer kan slechts geldig beslissen over de punten welke op de agenda staan vermeld en bij aanwezigheid van ten minste de helft van de leden behorende tot de bediendenafvaardiging en ten minste de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging. De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemgerechtigden in elke afvaardiging. De notulen worden opge maakt door de secretaris aangeduid door de raad van beheer, en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten. De uittreksels van de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee beheerders, gemandateerd de ene door de bedienden en de andere door de werkgevers.

Article 7

Tous les deux ans, le conseil d'administration désigne en son sein un président et un vice-président. Ces fonctions sont exercées alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des employés. Le conseil d'administration désigne également le secrétaire chargé de la gestion journalière.

Article 8

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le Conseil au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des membres du conseil en fait la demande. Les convocations doivent contenir l'ordre du jour. En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par le vice-président et, à défaut de celui-ci, par le doyen d'âge. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employés et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation. Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs dont l'un est mandaté par les employés et l'autre par les employeurs.

Artikel 9

De raad van beheer heeft tot opdracht het Sociaal Fonds te beheren, in de ruimste betekenis van het woord, daaronder begrepen het treffen van alle maatregelen welke nodig blijken voor zijn goede werking en voor de verwezenlijking van zijn doel. De raad van beheer bepaalt in zijn jaarlijkse begroting de beheerskosten welke ten laste vallen van de opbrengsten van het Sociaal Fonds. Hij kan een huishoudelijk reglement opstellen. De raad van beheer wordt bij elk optreden, inbegrepen optreden in recht als eisende of als verwerende partij en voor elk doel, geldig vertegenwoordigd door de voorzitter of door de beheerder die hij aanstelt om die vertegenwoordiging waar te nemen. De leden van de Raad van beheer zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun opdracht; zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan wegens hun deelneming aan het beheer van het Sociaal Fonds, noch ten opzichte van de verbintenissen van dit fonds.

Artikel 10

Onverminderd de toepassing van artikel 7, kan de raad van beheer bepaalde opdrachten toevertrouwen aan één of meerdere leden of zelfs aan derden.

Artikel 11

De raad van beheer kan het dagelijks beheer overdragen aan een directiecomité, paritair samengesteld uit de leden van deze raad die de werkgevers vertegenwoordigen en die de bedienden vertegenwoordigen, ten belopen van ten minste drie leden voor ieder van beide categorieën. Het directiecomité kan slechts geldig beraadslagen indien alle leden aanwezig

Article 9

Le conseil d'administration a pour mission la gestion du Fonds social dans son sens le plus étendu, y compris toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement et à la réalisation de son objet. Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du Fonds social. Il peut établir un règlement d'ordre intérieur. Le conseil d'administration est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président ou par l'administrateur qu'il délègue pour assurer cette représentation. Les membres du conseil d'administration ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat; ils ne contractent aucune obligation personnelle du fait de leur participation à la gestion du Fonds social ni à l'égard des engagements pris par ce fonds.

Article 10

Sans préjudice de l'application de l'article 7, le conseil d'administration peut confier certaines missions à un ou plusieurs membre(s) et même à des tiers.

Article 11

Le conseil d'administration peut déléguer la gestion journalière à un comité de direction composé paritairement de membres de ce conseil représentant les employeurs et représentant les employés, à concurrence de trois membres au moins pour chacune des deux catégories. Le comité de direction ne délibère valablement que si tous ses membres sont présents

zijn of bij regelmatige volmacht, gegeven aan een ander lid van dit comité, zijn vertegenwoordigd. De beslissingen van het directiecomité worden genomen bij eenparigheid van stemmen.

ou représentés par procuration régulière donnée à un autre membre de ce comité. Les décisions du comité de direction sont prises à l'unanimité.

HOOFDSTUK V FINANCIERING

Artikel 12

[Het Sociaal Fonds beschikt over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 1 van deze statuten bedoelde werkgevers, alsook over de interesten van de geïnvesteerde bedragen.

[Artikel 12bis "De bijdrage van de werkgevers aan het sociaal fonds, nodig voor zijn werking wordt voor het 3e kwartaal 2011 bepaald op 0,21pct., voor het 4e kwartaal 2011 op 0 pct., voor het 1e kwartaal 2012 tem. het 4e kwartaal 2012 op 0,27 pct. en voor het 1e kwartaal 2013 tem. het 4e kwartaal 2013 op 0,21 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen"] (1).

De bijdragen bestemd voor de risicogroepen worden aan het Sociaal Fonds betaald.

Artikel 13

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

CHAPITRE V FINANCEMENT

Article 12

[Le Fonds social dispose des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 1 des présents statuts, ainsi que des intérêts des fonds investis.

[Article 12 bis «La cotisation patronale au fonds social et nécessaire à son fonctionnement, est fixée, pour le 3ème trimestre 2011 à 0,21 p.c., pour le 4ème trimestre 2011 à 0 p.c., pour le 1er trimestre 2012 jusqu'au 4ème trimestre 2012 inclus à 0,27 p.c. et pour le 1er trimestre 2013 jusqu'au 4ème trimestre 2013 inclus à 0,21 p.c. des salaires bruts des employés des entreprises».] (1)

Les cotisations pour les groupes à risques sont versées au Fonds social.

Article 13

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de Sécurité sociale, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

(1) Gewijzigd door cao 13/10/2011

(1) Modifié par la CCT 13/10/2011

Artikel 14

Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, wordt het bedrag van de bijdragen bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij K.B..

HOOFDSTUK VI

BEGROTINGEN, REKENINGEN

Artikel 15

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Artikel 16

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het paritair comité. In uitzonderlijke gevallen kan van deze termijn afgeweken worden.

Artikel 17

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De raad van beheer, alsmede de krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het paritair comité aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks een schriftelijk verslag uit over het vervallen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar. [“De rekeningen van het afgelopen dienstjaar, alsook de in het voorgaand lid vermelde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens de maand juni ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité.”] (1)

(1) Vanaf 01/06/2003 - gewijzigd door cao 15/05/2003

Article 14

Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le montant des cotisations est fixé par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, rendue obligatoire par A.R..

CHAPITRE VI

BUDGETS, COMPTES

Article 15

L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

Article 16

Chaque année, au cours du mois de décembre au plus tard, le budget de l'année suivante est soumis à l'approbation de la commission paritaire. Dans des cas exceptionnels, il pourra être dérogé à ce délai.

Article 17

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre. Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant le fonds de sécurité d'existence, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée. [« Les comptes de l'exercice écoulé, ainsi que les rapports écrits indiqués à l'alinéa précédent, doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire au plus tard au cours du mois de juin. »] (1)

(1) A partir du 01/06/2003 - Modifié par la CCT 15/05/2003

HOOFDSTUK VII UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

Rechthebbenden

Artikel 18

De toekennings- en betalingsmodaliteiten van de tegemoetkomingen en financieringen toegekend door het Sociaal Fonds in het raam van haar doelstellingen bepaald in artikel 4 worden vastgelegd door de raad van beheer van het Sociaal Fonds.

Artikel 19

Het Sociaal Fonds van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden kan er niet meer toe verplicht worden de terugbetaling van de aanvullende vergoeding te doen, indien de afrekening over een bepaalde maand met meer dan zes maanden vertraging wordt ingediend.

HOOFDSTUK VIII WAARBORG VAN AANVULLENDE VERGOEDING

Artikel 20

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op:

a) de werkgevers van de ondernemingen waarvan de activiteit valt onder de bevoegdheid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en die de verplichtingen voortvloeiend uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij K.B. van 16 januari 1975, niet zijn nagekomen;

CHAPITRE VII ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

Bénéficiaires

Article 18

Les conditions d'octroi et les modalités de paiement des interventions et des financements accordés par le Fonds social dans le cadre de ses objectifs définis à l'article 4 sont fixées par le conseil d'administration du Fonds social.

Article 19

Le Fonds social de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés ne peut pas être tenu d'effectuer le remboursement de l'indemnité complémentaire lorsque le décompte d'un mois déterminé est introduit avec plus de six mois de retard.

CHAPITRE VIII GARANTIE D'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 20

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux:

a) employeurs des entreprises dont l'activité relève de la compétence de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et n'ayant pas accompli les obligations découlant de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'A.R. du 16 janvier 1975;

b) de bedienden, tewerkgesteld door de onder a. hierboven vermelde werkgevers, die recht hebben op de bijkomende vergoeding ingevolge de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst en waarvan de laatste werkgever aan de bepalingen van bedoelde overeenkomst niet heeft voldaan.

Artikel 21

Zijn echter uitgesloten uit het toepassingsgebied de werkgevers die in de onmogelijkheid verkeren de aanvullende vergoeding te betalen ingevolge sluiting of falen van de onderneming tenzij de waarborg van betaling van de aanvullende vergoeding niet kan worden verzekerd door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers, krachtens artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot vernieuwing van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en voor zover de betrokken werknemers minimum 50 jaar en maximum 58 jaar oud zijn op de dag dat het brugpensioen ingaat, en tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. De bedragen in de vorm van een sluitingspremie toegekend door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers worden in mindering gebracht van de door het Sociaal Fonds van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden aan de werknemers gewaarborgde aanvullende vergoeding.

b) employés, occupés par les employeurs mentionnés ci-dessus sous a., ayant droit à l'indemnité complémentaire en vertu de la convention collective de travail précitée et dont le dernier employeur n'a pas satisfait aux dispositions de la convention visée.

Article 21

Sont toutefois exclus du champ d'application, les employeurs qui sont dans l'impossibilité de payer l'indemnité complémentaire à la suite de la fermeture ou de la faillite de l'entreprise, sauf si la garantie de paiement de l'indemnité complémentaire ne peut être assurée par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise en vertu de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise et cela pour autant que les travailleurs concernés soient âgés d'au moins 50 ans et de maximum 58 ans le jour où la pré-pension prend cours et pour autant qu'ils soient occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Les montants octroyés sous la forme d'une prime de fermeture par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise sont décomptés de l'indemnité complémentaire garantie aux travailleurs par le Fonds social de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Artikel 22

Het Sociaal Fonds van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden verzekert de vermelde waarborg van de bijkomende vergoeding ingeval een werkgever de verplichtingen welke hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst waarvan sprake in artikel 20 zijn opgelegd, niet nakomt binnen een termijn van 30 dagen na het vervallen van de maand waarvoor de bijkomende vergoeding is verschuldigd.

Artikel 23

Het verzoek tot betaling van de vergoeding wordt bij het Sociaal Fonds ingediend op initiatief van de bediende.

Artikel 24

Bij het indienen van zijn vraag, verschaft de bediende alle nodige inlichtingen voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 25

Op vraag van het Sociaal Fonds zal de bediende dit bij iedere betaling in zijn rechten laten treden voor het terugwinnen van de bijkomende vergoeding.

Artikel 26

Alle kosten door het Sociaal Fonds gedaan en voortvloeiend uit deze subrogatie en uit de handelingen met het oog op de terugbetaling door de werkgever, worden ten laste gelegd van deze laatste.

Artikel 27

Deze last, berekend in functie van de werkelijk gedane kosten door het Sociaal Fonds, zijn ten minste gelijk aan 200 BEF

Article 22

Le Fonds social de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés assure la garantie de l'indemnité complémentaire dans le cas où un employeur ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 20, dans les 30 jours suivant l'expiration du mois pour lequel l'indemnité complémentaire est due.

Article 23

Le Fonds social est saisi de la demande de paiement de l'indemnité à l'initiative de l'employé.

Article 24

Lors de l'introduction de sa demande, l'employé fournit tous les renseignements nécessaires pour l'application de la présente convention collective de travail.

Article 25

A la demande du Fonds social, l'employé subrogera celui-ci à l'occasion de chaque paiement dans ses droits et actions pour le recouvrement de l'indemnité complémentaire.

Article 26

Tous les frais exposés par le Fonds social et résultant de cette subrogation et des actions en vue d'obtenir le remboursement auprès de l'employeur, sont mis à charge de celui-ci.

Article 27

Cette charge, calculée en fonction des frais réellement exposés par le Fonds social, est au moins équivalente à 200 Fb

per in gebreke blijven. Dit minimumbedrag volgt de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Artikel 28

De aanvraag tot betaling van de bijkomende vergoeding in geval van in gebreke blijven van de werkgever, wordt ingediend door de betrokken bediende bij het Sociaal Fonds op een formulier waarvan het model wordt vastgelegd door de raad van beheer van het Sociaal Fonds en dat de nodige inlichtingen bevat voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 29

Het formulier bevat onder meer de volgende inlichtingen:

- de identiteit en het adres van de bediende,
- de identiteit en het adres van de laatste werkgever,
- het recht op de werkloosheidsvergoeding,
- het bedrag van de werkloosheidsvergoeding,
- het referteloon,
- de wijze van eventuele betaling van de bijkomende vergoeding door het Sociaal Fonds.

Artikel 30

De bediende vermeldt de passende inlichtingen op het formulier, verklaart deze juist en ondertekent.

Artikel 31

De vraag tot betaling bij het Sociaal Fonds wordt telkens herhaald wanneer de werkgever in gebreke blijft.

par défaillance. Ce montant minimum suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Article 28

La demande de paiement de l'indemnité complémentaire en cas de défaillance de l'employeur, est introduite par l'employé intéressé auprès du Fonds social sur un formulaire conforme au modèle fixé par le conseil d'administration du Fonds social et contenant les renseignements nécessaires pour l'application de la présente convention collective de travail.

Article 29

Le formulaire comporte notamment les renseignements suivants:

- l'identité et l'adresse de l'employé,
- l'identité et l'adresse du dernier employeur,
- le droit à l'allocation de chômage,
- le montant de l'allocation de chômage,
- le salaire de référence,
- le mode de paiement éventuel de l'indemnité complémentaire par le Fonds social.

Article 30

L'employé mentionne les renseignements appropriés sur le formulaire, les certifie exacts et signe.

Article 31

La demande de paiement auprès du Fonds social est réitérée chaque fois que l'employeur fait défaut.

Artikel 32

Wanneer de bediende in geval van arbeidsongeschiktheid, verzaakt aan de bijkomende vergoeding om te genieten van de vergoeding ziekte- en invaliditeitsverzekering, is hij gehouden het Sociaal Fonds te verwittigen van deze verzaking.

Artikel 33

Na onderzoek en vaststelling van het recht op en van het bedrag van de bijkomende vergoeding te betalen door het Sociaal Fonds, gaat dit laatste over tot de betaling binnen de 30 dagen na het indienen van de aanvraag.

Artikel 34

De betaling geschiedt bij middel van een postassignatie, of door post- of bankoverschrijving, zoals vermeld door de bediende.

Artikel 35

De administratiekosten voortvloeiend uit deze betaling zijn ten lasten van het Sociaal Fonds en mogen worden teruggevorderd bij de werkgever die in gebreke blijft.

Artikel 36

In geval van betaling van een ten onrechte betaalde bijkomende vergoeding, ingevolge een vergissing of een verkeerde informatie, is de bediende gehouden de ten onrechte betaalde bedragen terug te storten.

Artikel 37

Iedere betwisting van een beslissing van het Sociaal Fonds wordt ingediend bij de raad van beheer van dit Sociaal Fonds, bij aangetekende brief binnen de maand die volgt op de betekening van de beslissing.

Article 32

Lorsqu'en cas d'incapacité de travail, l'employé renonce à l'indemnité complémentaire pour prétendre à l'indemnité assurance maladie-invalidité, il est tenu d'avertir le Fonds social de cette renonciation.

Article 33

Après vérification et constatation du droit et du montant de l'indemnité complémentaire à payer par le Fonds social, celui-ci procède au paiement endéans les 30 jours après l'introduction de la demande.

Article 34

Ce paiement s'effectuera par mandat postal, ou par virement postal ou bancaire, comme indiqué par l'employé.

Article 35

Les frais administratifs découlant de ce paiement sont à charge du Fonds social et peuvent être récupérés auprès de l'employeur défaillant.

Article 36

En cas de paiement indu de l'indemnité complémentaire, à la suite d'une erreur ou d'une information erronée, l'employé est tenu de rembourser les sommes payées indûment.

Article 37

Toute contestation contre une décision du Fonds social est introduite auprès du conseil d'administration dudit Fonds social par lettre recommandée dans le mois qui suit la notification de la décision.

Artikel 38

Dit beroep wordt onderzocht door het directiecomité dat zijn advies overmaakt aan de raad van beheer, welke vervolgens beslist.

Artikel 39

De betwistingen voortvloeiend uit de beslissingen van de raad van beheer van het Sociaal Fonds kunnen worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbanken.

Article 38

Ce recours est examiné par le comité de direction qui transmet son avis au conseil d'administration qui statue par la suite.

Article 39

Les litiges résultant des décisions du conseil d'administration du Fonds social peuvent être soumis aux tribunaux du travail.

HOOFDSTUK IX SLOT- EN OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 40

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 juli 1998 en kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Artikel 41

Artikel 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 mei 1997 wordt opgeheven.

CHAPITRE IX DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Article 40

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 1998 et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

Article 41

L'article 15 de la convention collective du 12 mai 1997 est levé.

STATUUT SYNDICALE AFVAARDIGING

STATUT DÉLÉGATION SYNDICALE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JULI 1997 (1)

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden

Statuut van de syndicale afvaardiging
gewijzigd door de collectieve arbeidsover-
eenkomsten van 16 januari 2003 (2), van
15 mei 2003 (3), 17 februari 2005 (4) en van
16 juni 2005 (5)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 JUILLET 1997 (1)

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés

Statut délégation syndicale
modifiée par les conventions collectives
de travail du 16 janvier 2003 (2), du 15 mai
2003 (3), du 17 février 2005 (4) et du 16 juin
2005 (5)

(1) K.B. 20 juli 1998 – B.S. 10 oktober 1998

(2) K.B. 5 juni 2003 – B.S. 4 september 2003

(3) K.B. van 23 juni 2004 – B.S. van 31 augustus
2004

(4) Geregistreerd op 3 mei 2005 - onder het
nr. 74738/CO/218

(5) Neergelegd op 26 juli 2005 – onder het
nr. 75683/CO/218

(1) A.R. 20 juillet 1998 – M.B. 10 octobre 1998

(2) A.R. 5 juin 2003 – M.B. 4 septembre 2003

(3) A.R. du 23 juin 2004 – M.B. du 31 août 2004

(4) Enregistrée le 3 mai 2005 - sous le
n° 74738/CO/218

(5) Déposée le 26 juillet 2005 – sous le
n° 75683/CO/218

HOOFDSTUK

I	ALGEMENE BEPALINGEN	183
II	BEVOEGDHEID	184
III	SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING	186
IV	AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN	190
V	STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN	196
VI	WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING	200
VII	ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD	202
VIII	BESLECHTING VAN EEN GESCHIL	202
IX	DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN DIVERSEN	203

CHAPITRE

I	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	183
II	COMPÉTENCES	184
III	COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION	186
IV	DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS	190
V	STATUT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	196
VI	FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE	200
VII	RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE	202
VIII	RÈGLEMENT D'UN DIFFÉREND	202
IX	DURÉE DE LA CONVENTION ET DIVERS	203

HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Artikel 2

De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Artikel 3

De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijven van voorkeur te geven t.o.v. gesyndiceerde bedienden.

Artikel 4

De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden:

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Article 2

Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Article 3

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

Article 4

Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances:

- a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation;
- b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline

vermijden en door hun collega's doen vermijden;

c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 5

De ondertekenende vakverenigingen van bedienden gaan de verbintenis aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weeren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.

du travail et au secret professionnel;

c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5

Les organisations syndicales d'employés signataires s'engagent à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil National du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.

HOOFDSTUK II BEVOEGDHEID

Artikel 6

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 7

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale af-

CHAPITRE II COMPÉTENCES

Article 6

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 7

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation a le droit d'être reçue à l'occa-

vaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 8

Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

Artikel 9

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderne-

sion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 8

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Article 9

Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant:

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises;
- b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'applica-

ming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;

c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 10

De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

Artikel 11

De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglementsbeschikking, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk. De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

tion au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives de travail en vigueur;

c) les relations de travail.

Article 10

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.

Article 11

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection du travail. Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

HOOFDSTUK III SAMENSTELLING VAN DE AFVAARDIGING

Artikel 12

Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben

CHAPITRE III COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION

Article 12

A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syn-

ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld:

- a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 % van de totale getalsterkte van de bediende gesyndiceerd is met een minimum van 17 gesyndiceerde bedienden.
- b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden gesyndiceerd zijn. In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Artikel 13

De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekend schrijven, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging. [Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt hem bij aangetekende brief gemeenschappelijk toegezonden door die vakorganisaties welke aanspraak maken op minstens één mandaat.] (1)

dicale est instituée:

- a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus, lorsque 25 % au moins de l'effectif total des employés est syndiqué avec un minimum de 17 employés syndiqués;
- b) dans les entreprises comptant de 25 à 50 employés, lorsque 17 employés au moins sont syndiqués. Dans la présente convention, on entend par entreprise, l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

Article 13

L'organisation syndicale qui prend une initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée. Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation. [Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire lui est envoyé par lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.] (1)

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 februari 2003 - Gewijzigd door cao 16/01/2003

(1) Disposition applicable à partir du 1er février 2003 - Modifié par la CCT 16/01/2003

[Op straffe van nietigheid kan de werkgever binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het voornoemde verzoek de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de vakorganisaties die het verzoek hebben ingediend. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.] (1)

Artikel 14

De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een hunner tot voorzitter kiezen.

Artikel 15

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

- voor 25 tot 75 bedienden:
2 afgevaardigden
- voor 76 tot 150 bedienden:
3 afgevaardigden
- voor 151 tot 300 bedienden:
4 afgevaardigden
- voor 301 tot 500 bedienden:
5 afgevaardigden
- voor 501 tot 1000 bedienden:
6 afgevaardigden
- voor 1001 tot 2000 bedienden:
8 afgevaardigden
- meer dan 2000 bedienden:
10 afgevaardigden

[Sous peine de nullité, l'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée ci-dessus, contester l'instauration d'une délégation syndicale au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.] (1)

Article 14

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Article 15

Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise:

- de 25 à 75 employés:
2 délégués
- de 76 à 150 employés:
3 délégués
- de 151 à 300 employés:
4 délégués
- de 301 à 500 employés:
5 délégués
- de 501 à 1000 employés:
6 délégués
- de 1001 à 2000 employés:
8 délégués
- plus de 2000 employés:
10 délégués

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 februari 2003 - Gewijzigd door cao 16/01/2003

(1) Disposition applicable à partir du 1er février 2003 - Modifié par la CCT 16/01/2003

In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 % van het gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt. In de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, lid 2, vereiste leeftijd niet heeft bereikt noch de bij artikel 17, 3, a, vereiste dienstleeftijd. Het aantal afgevaardigden mag niet gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

Artikel 16

Bij de berekening van de in artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder contract van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd. Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, lid 1, a en b, wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging. [In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde bedienden die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.] (1)

(1) Ingevoegd door cao 17/02/2005

Dans les entreprises comptant 25 à 75 employés, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 % du personnel syndiqué. Dans les entreprises occupant au moins 25 employés de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, 2°, ni la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3, a. Le nombre de délégués ne peut être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Article 16

Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée. En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale. En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 12, al. 1er, a et b, il est tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale. [En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.] (1)

(1) Insérée par la CCT 17/02/2005

[De werkgever kan, binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het in artikel 13, 3de lid hier voren vermelde verzoek, het aantal in een onderneming tewerkgestelde georganiseerde bedienden betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de betrokken vakorganisaties toegestuurd.] (1)

[L'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée à l'article 13 alinéa 3 ci-dessus, contester le nombre d'employés syndiqués occupés dans une entreprise, au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées.] (1)

HOOFDSTUK IV AANDUIDING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 17

Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen:

1. Belg zijn, E.E.G.-onderhorige of houder van een arbeidsvergunning A;
2. 21 jaar oud zijn;
3. [a) ten minste 3 jaar als werknemer hebben gewerkt](2) en
b) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
4. niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
5. lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties.

CHAPITRE IV DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS

Article 17

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes:

1. être de nationalité belge, ressortissant de la C.E.E. ou titulaire d'un permis de travail A;
2. être âgé de 21 ans accomplis;
3. [a) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans](2);
b) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise;
4. ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation;
5. être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 februari 2003 – gewijzigd door cao 16/01/2003

(2) Ingevoegd door cao 08/07/2004

(1) Disposition applicable à partir du 1er février 2003 - Modifiée par la CCT 16/01/2003

(2) Insérée par la CCT 08/07/2004

Artikel 18

De syndicale afgevaardigden worden aangesteld omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun kiese taak ook wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Artikel 19

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

[Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek bedoeld in artikel 13, 3de lid, naar het ondernemingshoofd wordt gezonden, zullen de vakorganisaties bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden een kopie van dit verzoek toesturen, samen met de lijst van de mogelijke gewone en plaatsvervangende kandidaten, beperkt tot het aantal volgens artikel 15 te begeven zetels. Uiterlijk 44 dagen na het indienen van het in artikel 13 bedoelde verzoek leggen zij aan de werkgever schriftelijk de definitieve lijst

Article 18

Les délégués syndicaux sont désignés pour l'autorité dont il doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

Article 19

Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

[Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, alinéa 3, est envoyée au chef d'entreprise, les organisations syndicales enverront au Président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 15. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 44 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai

voor van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte.] (1)

Artikel 20

De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:

1. in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn bediendenovereenkomst;
2. wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet meer vervult of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 24.

Artikel 21

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht definitief niet meer kunnen vervullen. Hiertoe deelt de betrokken vakorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever de naam van de vervanger mee, samen met de naam van de gewone kandidaat die hij vervangt. Uiterlijk 15 dagen na deze mededeling, neemt de plaatsvervangende afgevaardigde zijn effectief mandaat op. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting. (2)

Artikel 22

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor bedienden

est suspendu en cas de contestation du nombre fixé aux articles 12 et 15.] (1)

Article 20

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif:

1. en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi;
2. lorsque le membre effectif est décédé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.

Article 21

Chaque organisation veillera à remplacer en temps utile ses délégués qui ne sont définitivement plus à même de remplir leur mission. A cet effet, le syndicat concerné communique à l'employeur, par envoi recommandé, le nom du remplaçant ainsi que le nom du candidat qu'il remplace. Au plus tard 15 jours après cette communication, le remplaçant entre effectivement en fonction. En cas de contestation, ce délai est suspendu. (2)

Article 22

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles d'employés

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 februari 2003 – gewijzigd door cao 16/01/2003

(2) Gewijzigd door cao 16/06/2005

(1) Disposition applicable à partir du 1er février 2003 – Modifiée par la CCT 16/01/2003

(2) Modifiée par la CCT 16/06/2005

weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, lid 2, bedoelde lijst. Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Nationaal Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, gebeurlijk bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 23

De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 22, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 22, tweede lid. Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VI, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

Artikel 24

[§1 Het mandaat van de syndicale afgevaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2004, 2008, 2012, ...

§2 De werkgever kan in de loop van de maand september 2004, 2008, 2012 met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 12, 15 en 16 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden. In geval van betwisting zal het

en cause ses motifs d'opposition dans les quatorze jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 2. En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au Comité de conciliation de la Commission Paritaire Nationale, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Article 23

La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 22, premier alinéa. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 22, deuxième alinéa. A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VI.

Article 24

[§1 Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2004, 2008, 2012, ...

§2 L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2004, 2008, 2012, ... par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 12, 15 et 16 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale. En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du

geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk VIII van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.](1)

§3 De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten). Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in par. 1 bedoelde data. Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen nopens de verdeling der mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming. Bij betwisting kan de meest gereede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

[§4 Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2005, 2009, 2013, ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

chapitre VIII de la présente convention collective de travail.](1)

§3 L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisations syndicales qui occupent ces mandats. Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre précédant les dates visées au § 1. Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur. Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise. En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

[§4 Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2005, 2009, 2013, ... la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 juni 2003 – Gewijzigd door cao 15/05/2003

(1) Disposition applicable à partir du 1er juin 2003 – Modifiée par la CCT 15/05/2003

§5 Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in september 2004, 2008, 2012, ... dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van vier jaar.

§6 De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in § 1 van dit artikel, is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden geïnstalleerd in de loop van het kalenderjaar 2004, 2008, 2012, ... In dit geval, eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.] (1)

Artikel 25

Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde:

- a) wanneer de termijn verstrijkt;
- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische eenheid in de zin van artikel 12, lid 2, van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan.

§5 Si en septembre 2004, 2008, 2012, ... aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.

§6 La durée de 4 ans du mandat prévue au § 1 du présent article ne s'applique pas aux délégations syndicales installées au cours de l'année civile 2004, 2008, 2012, ... Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe immédiatement suivant.] (1)

Article 25

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale;
- b) par démission du délégué signifiée par écrite à l'employeur;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2, de la présente convention;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans le cas visé au e. ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

(1) Bepaling van toepassing vanaf 1 juni 2003 – Gewijzigd door cao 15/05/2003

(1) Disposition applicable à partir du 1er juin 2003 – Modifiée par la CCT 15/05/2003

HOOFDSTUK V

STATUUT VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

Artikel 26

De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Artikel 27

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat. De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking. Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbu-

CHAPITRE V

STATUT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Article 26

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagée. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

reau van het paritair comité voor te leggen, de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 2 maanden van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de Arbeidsrechtbank.

Artikel 28

Ingeval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, tweede lid, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 23 wordt afgedankt, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

Artikel 29

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

Artikel 30

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

1. indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 27 bepaalde procedure na te leven;
2. indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les deux mois de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 28

Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 19, deuxième alinéa, est licencié avant l'installation officielle visée à l'article 23, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.

Article 29

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 30

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 27 ci-dessus;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 28 alinéa 1er ci-dessus, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;

3. indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
4. indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van het artikel 20 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, par. 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Artikel 31

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling:

- a) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk V: de bescherming, voorzien bij de artikelen 27, 28 en 30 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat

3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de l'article 20 des lois coordonnées relatives au contrat d'emploi.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21 § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 31

En cas de changement résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application:

- a) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre V: la protection prévue aux articles 27, 28 en 30 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme conti-

de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat:

1° indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2° voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

Artikel 32

De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, benevens de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voor bedienden voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst. Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.

nuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

b) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat:

1° si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci;

2° si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Article 32

Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention. Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

HOOFDSTUK VI

WERKING VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING

Artikel 33

De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

Artikel 34

De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

Artikel 35

De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aangezien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Artikel 36

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen. Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. De onderneming stelt - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de

CHAPITRE VI

FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 33

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

Article 34

La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

Article 35

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

Article 36

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut. En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occa-

syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 37

Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36, lid 1.

Artikel 38

De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele bediendenpersoneel van de onderneming aanbelangen.

sionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 37

La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 36, alinéa 1er.

Article 38

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.

HOOFDSTUK VII

ROL VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING BIJ ONTSTENTENIS VAN ONDERNEMINGSRAAD

Artikel 39

In afwijking van artikel 11 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in het hoofdstuk II, artikel 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst, die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.

HOOFDSTUK VIII

BESLECHTING VAN EEN GESCHIL

Artikel 40

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.

Artikel 41

Wanneer na bemoeienis van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

CHAPITRE VII

RÔLE DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE EN CAS D'INEXISTENCE DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Article 39

Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale peut, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, article 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux Conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil National du Travail, le 9 mars 1972.

CHAPITRE VIII

RÈGLEMENT D'UN DIFFÉREND

Article 40

Lorsqu'un différend surgit à l'intérieur de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Article 41

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

Artikel 42

Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het Nationaal Verzoeningscomité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Artikel 43

Ieder beroep op het Nationaal Verzoeningscomité moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

Artikel 44

Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden nadat het Nationaal Verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

Artikel 45

De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 14 dagen en zal ingaan de dag na de betekening.

HOOFDSTUK IX

DUUR VAN DE OVEREENKOMST EN DIVERSEN

Artikel 46

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van navolgend artikel 47 niet worden ingeroepen.

Article 42

Après épuisement des moyens de négociations, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le Comité national de Conciliation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Article 43

Tout recours au Comité national de Conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Article 44

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le Comité national de Conciliation se soit prononcé.

Article 45

Le préavis de grève aura une durée d'au moins quatorze jours et commencera à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE IX

DURÉE DE LA CONVENTION ET DIVERS

Article 46

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 47 ci-dessous.

Artikel 47

Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 46 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij. De opzegging wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.

Artikel 48

De organisatie op wier verantwoording de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichtingen aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Artikel 49

Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk VIII. De werkstakingen of lock-outs die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

Artikel 50

Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

Article 47

Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 46, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires. Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.

Article 48

L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente convention collective de travail s'engagent à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 49

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre VIII. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Article 50

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés qui fera rapport à la commission.

Artikel 51

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 1972, die algemeen verbindend werd verklaard bij K.B. van 16 maart 1973.

Artikel 52

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking de dag waarop zij in het B.S. is bekendgemaakt.

Article 51

La présente convention collective de travail remplace la convention collective du 9 novembre 1972 rendue obligatoire par l'A.R. du 16 mars 1973.

Article 52

La présente convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa publication au M.B..

BIJLAGE

PARITAIR COMMENTAAR OP DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREEN-
KOMST BETREFFENDE HET STATUUT
VAN DE SYNDICALE AFVAARDIGING**Artikel 1 *Toepassingsgebied***

Door de term bedienden moet verstaan worden bedienden bedoeld door de beroepenclassificatie bepaald in hoofdstuk II van de basisovereenkomst afgesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden of vastgesteld door ondernemingsovereenkomsten. Deze definitie is toepasselijk op het geheel van de bepalingen van de overeenkomst. In overeenstemming met de algemene principes van het recht op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen definities die gunstiger zijn voor de werknemers aanvaard worden op het niveau van de ondernemingen.

Artikel 12 *alinea 2*

De oorspronkelijke notie van de term technische bedrijfseenheid voor de wet van 20 september 1948 wordt bedoeld en niet de notie gewijzigd door recente reglementaire besluiten. (K.B. nr. 4 van 11 oktober 1978, B.S. van 31 oktober 1978).

Artikel 36

De ondernemingen of subsectoren van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden worden uitgenodigd op hun niveau de faciliteiten en de duurtijd te bepalen die nodig zijn voor het collectief of individueel uitoefenen van de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onder-

ANNEXE

COMMENTAIRE PARITAIRE JOINT
À LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL CONCERNANT LE STATUT
DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE**Article 1 *Champ d'application***

La notion employés doit être entendue au sens d'employés visés par la classification professionnelle prévue au chapitre II de la convention de base conclue en Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés ou établie par des conventions d'entreprises. Cette définition s'applique à l'ensemble des dispositions de la convention. Conformément aux principes généraux du droit des conventions collectives de travail des définitions plus favorables aux travailleurs pourront être adoptées au niveau des entreprises.

Article 12 *alinea 2*

Il s'agit de la notion originale du terme unité technique d'exploitation mentionné dans la loi du 20 septembre 1948 et non pas de celle modifiée par des arrêtés réglementaires récents. (A.R. n° 4 du 11 octobre 1978; M.B. du 31 octobre 1978).

Article 36

Les entreprises ou les sous-secteurs de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés sont invités à fixer à leur niveau les facilités et le temps nécessaire pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise, prévus dans le présent statut. Le comité restreint de la Commission

neming. Het beperkt comité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden zal waken over de goede toepassing van deze bepaling.

Artikel 37

De organisaties zijn van oordeel dat het beleggen van dergelijke voorlichtingsvergaderingen voornamelijk kan verantwoord zijn tijdens de onderhandeling of het sluiten hetzij van collectieve overeenkomsten, hetzij van collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming. Het verzoeningscomité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden zal alle betwistingen inzake de toepassing van de huidige overeenkomst onderzoeken, o.m. in de gevallen waarin de vakorganisaties zich benadeeld zouden achten t.o.v. de beschikkingen van de vorige overeenkomst inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.

Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés veillera à la bonne application de cette disposition.

Article 37

Les organisations sont d'avis que l'organisation de pareilles réunions d'information se justifie surtout pendant la négociation ou la conclusion, soit de conventions collectives, soit d'accords collectifs au niveau de l'entreprise. Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés examinera toute difficulté d'application de la présente convention, notamment dans le cas où les organisations syndicales s'estimeraient défavorisées par rapport aux dispositions de la précédente convention réglant le statut de la délégation syndicale.

Bijlage bij artikel 13

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging

Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (Paritair comité nr. 218)

Aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging¹

<p>Rubriek 1 – In te vullen door de vakorganisatie(s) die een aanvraag doet (doen) tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in de onderneming en die aanspraak maakt (maken) op minstens één mandaat.</p> <p>De hieronder vermelde vakorganisaties vragen de oprichting van een vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.</p> <p>Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen:</p> <p>..... Vertegenwoordigd door dhr./mevr., handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p> <p>..... Vertegenwoordigd door dhr./mevr., handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p> <p>..... Vertegenwoordigd door dhr./mevr., handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p> <p>Naam van de betrokken onderneming:</p> <p>..... Adres:</p> <p>Naleving van de voorwaarden bepaald door de CAO van 9 juli 1997 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging met het oog op de oprichting van een vakbondsafvaardiging:</p> <p>- Het gevraagde aantal gewone vakbondsafvaardigden bedraagt: ? 2 ? 3 ? 4 ? 5 ? 6 ? 7 ? 8 ? 10 ? andere (te verduidelijken): <i>Passend vakje aankruisen.</i></p> <p>- De vakorganisaties erkennen dat de voorafgaande procedure die tussen hen van toepassing is, werd nageleefd. Als bijlage de kopieën van de brieven in dit verband, alsmede het bewijs van de aangetekende verzending (niet nodig indien de aanvraag door de drie vakorganisaties wordt ingediend).</p> <p>Datum:</p> <p>Handtekening van de vakorganisatie(s) die de aanvraag doet (doen):</p>
--

¹ Deze aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet bij aangetekende brief aan de betrokken onderneming worden toegezonden.

Annexe à l'article 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale

Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (Commission paritaire n° 218)

Demande de constitution d'une délégation syndicale¹

<p>Rubrique 1 – A compléter par l' (les) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s) d'une délégation syndicale dans l'entreprise et qui prétend(ent) à au moins un mandat</p> <p>Les organisations syndicales reprises ci-dessous demandent la constitution d'une délégation syndicale, conformément aux dispositions contenues dans la Convention collective de travail du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale.</p> <p>Noms des organisations syndicales demandresses :</p> <p>..... Représentée par M., agissant en qualité de Adresse : Téléphone :</p> <p>..... Représentée par M., agissant en qualité de Adresse : Téléphone :</p> <p>..... Représentée par M., agissant en qualité de Adresse : Téléphone :</p> <p>Nom de l'entreprise concernée :</p> <p>..... Adresse :</p> <p>Respect des conditions prescrites par la C.C.T. du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale en vue de l'installation d'une délégation syndicale :</p> <p>- Le nombre de délégués syndicaux effectifs qui est demandé est de : ? 2 ? 3 ? 4 ? 5 ? 6 ? 7 ? 8 ? 10 ? autre (à préciser): Cochez la case utile.</p> <p>- Les organisations syndicales reconnaissent que la procédure préalable applicable entre elles a été respectée. Ci-joint en annexe les copies des courriers à ce propos et la preuve de l'envoi par recommandé (pas nécessaire si la demande est introduite par les trois organisations syndicales).</p> <p>Date :</p> <p>Signature de la (des) organisation(s) syndicale(s) demandresses :</p>

¹ La présente demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée à l'entreprise concernée par lettre recommandée.

Bijlage bij artikel 13

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging

Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden (Paritair Comité nr. 218)

Betwisting van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging¹

<p>Rubriek 2 – In te vullen door de werkgever</p> <p>De hieronder vermelde werkgever verklaart dat hij de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in zijn onderneming, krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, goed heeft ontvangen.</p>
<p>Naam van de onderneming:</p> <p>.....</p> <p>vertegenwoordigd door dhr./mevr....., handelend in de hoedanigheid van</p> <p>Adres:</p> <p>.....</p> <p>Telefoon:</p>
<p>Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen en waaraan dit formulier wordt toegezonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ter attentie van dhr./mevr. • Ter attentie van dhr./mevr. • Ter attentie van dhr./mevr.
<p>Voorwerp van de betwisting:</p> <p><input type="checkbox"/> Technische bedrijfseenheid waarvoor de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging is ingediend (<i>art. 12 CAO van 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Aantal werknemers in de onderneming (<i>art. 12 CAO van 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Aantal georganiseerde werknemers in de onderneming (<i>art. 12 CAO van 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Niet-naleving van de voorafgaande procedure tussen de vakorganisaties (<i>art. 13 CAO van 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Aantal gewone vakbondsafvaardigden dat wordt gevraagd (<i>art. 15 CAO van 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Eventuele andere (te verduidelijken):</p> <p><i>Passende vakjes aankruisen.</i></p>
<p>Datum:</p> <p>.....</p> <p>Handtekening van de werkgever:</p> <p>.....</p>

¹ Dit formulier moet enkel worden verstuurd als de werkgever de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwist.

Deze betwisting van de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet aangetekend en binnen een termijn van 30 dagen na de aanvraag (de poststempel geldt als bewijs) worden verstuurd:

- naar de voorzitter van het paritair comité, als de betwisting gaat over het aantal georganiseerde werknemers in de onderneming (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg Voorzitter van Paritair Comité 218, E. Blerotstraat 1, 1070 Brussel). Tevens wordt een kopie van deze brief bij aangetekend schrijven naar de betrokken vakorganisaties verstuurd;
- naar de betrokken vakorganisaties, in alle andere gevallen. Tevens wordt een kopie van deze brief per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.

Annexe à l'article 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale

Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (Commission paritaire n° 218)

Contestation de la demande de constitution de la délégation syndicale¹

<p>Rubrique 2 – A compléter par l'employeur.</p> <p>L'employeur repris ci-dessous déclare avoir bien reçu la demande de constitution d'une délégation dans son entreprise, en vertu de la Convention collective de travail du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale.</p>
<p>Nom de l'entreprise :</p> <p>.....</p> <p>représentée par M., agissant en qualité de</p> <p>Adresse :</p> <p>Téléphone :</p>
<p>Nom des organisations syndicales demandereses à qui ce formulaire est envoyé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A l'attention de M. • A l'attention de M. • A l'attention de M.
<p>Objet de la contestation :</p> <p><input type="checkbox"/> Unité technique d'exploitation pour laquelle la demande de constitution de la délégation syndicale est introduite (<i>art. 12 CCT du 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre de travailleurs dans l'entreprise (<i>art. 12 CCT du 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre de travailleurs syndiqués dans l'entreprise (<i>art. 12 CCT du 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Non respect de la procédure préalable entre les organisations syndicales (<i>art. 13 CCT du 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Nombre de délégués syndicaux effectifs demandés (<i>art. 15 CCT du 09.07.1997</i>)</p> <p><input type="checkbox"/> Eventuellement, autre (à préciser) :</p> <p><i>Cochez les cases utiles.</i></p>
<p>Date :</p> <p>Signature de l'employeur :</p>

¹ Le présent formulaire ne doit être envoyé que si l'employeur conteste la demande de constitution d'une délégation syndicale.

La présente contestation de la demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée par lettre recommandée, et ce, dans un délai de 30 jours de la demande, la date du cachet de la poste faisant foi :

- au président de la commission paritaire, si la contestation porte sur le nombre de travailleurs syndiqués dans l'entreprise (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Président de la commission paritaire n° 218, Rue E. Blerot, 1 à 1070 Bruxelles). Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées.
- aux organisations syndicales intéressées, dans toutes les autres hypothèses. Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.

SYNDICALE VORMING

FORMATION SYNDICALE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JULI 1997

Gesloten binnen het Aanvullend Nationaal
Paritair Comité voor Bedienden

Syndicale vorming (1)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 9 JUILLET 1997

Conclue au sein de la Commission Pari-
taire Nationale Auxiliaire pour Employés

Formation syndicale (1)

HOOFDSTUK	
I	TOEPASSINGSGEBIED 214
II	AFWEZIGHEID OP HET WERK MET HET OOG OP DE DEELNEMING AAN LEERGANGEN VOOR SYNDICALE VORMING 214
III	BETALING VAN DE BEZOLDIGING 215
IV	ORGANISATIE VAN DE VORMING 215
V	SLOTBEPALINGEN 216

CHAPITRE	
I	CHAMP D'APPLICATION 214
II	ABSENCE AU TRAVAIL EN VUE DE LA PARTICIPATION À DES COURS DE FORMATION SYNDICALE 214
III	PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION 215
IV	ORGANISATION DE LA FORMATION 215
V	DISPOSITIONS FINALES 216

(1) K.B. van 25 juni 1998 B.S. 4 september 1998

(1) A.R. 25 juin 1998 M.B. 4 septembre 1998

HOOFDSTUK I TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

HOOFDSTUK II AFWEZIGHEID OP HET WERK MET HET OOG OP DE DEELNEMING AAN LEERGANGEN VOOR SYNDICALE VORMING

Artikel 2

Per onderneming waar een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een syndicale delegatie aanwezig is, zal de duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsopleiding berekend worden naar rato van 14 dagen voor vier jaar effectief mandaat in de ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. De duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsvorming zullen verdeeld worden onder de effectieve en plaatsvervangende leden, en in uitzonderlijke gevallen aan niet-leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie. Het cumuleren van de verlofdagen in hoofde van een zelfde bediende is toegestaan met evenwel een maximum van twee weken per jaar. De syndicale or-

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises relevant de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

CHAPITRE II ABSENCE AU TRAVAIL EN VUE DE LA PARTICIPATION À DES COURS DE FORMATION SYNDICALE

Article 2

Par entreprise ayant un Conseil d'entreprise, un comité de prévention et de protection du travail et/ou une délégation syndicale d'employés, la durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale sera calculée à raison de 14 jours pour quatre ans par mandat effectif au Conseil d'entreprise, au Comité de prévention et de protection du travail et à la délégation syndicale. La durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale sera répartie entre les membres effectifs et suppléants et à titre exceptionnel à des employés non membres du Conseil d'entreprise, Comité de prévention et de protection du travail ou ne faisant pas partie de la délégation syndicale. Le cumul de congé dans le chef d'un même employé est autorisé avec toutefois un maximum de 2 semaines par an. Les organisations syndicales avertiront cependant les employeurs des dates

organisaties zullen de werkgevers nochtans ten minste 14 dagen vooruit op de hoogte brengen van de data van hun afwezigheid van hun leden. Met inachtneming van de problemen van de organisatie van de arbeid en ten einde zoveel mogelijk elk productieverlies te voorkomen, zullen de vakbonden er zorg voor dragen dat vermeden wordt dat een te groot aantal van hun leden gelijktijdig wordt aangeduid om gezamenlijk vormingsleergangen te volgen. Zij zullen voorts de vervanging van de afwezige bedienden vergemakkelijken. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden op dezelfde arbeidsplaats, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, zo men de goede werking van de onderneming niet in de war wil sturen. In dat geval zal de werkgever de betrokken syndicale organisatie inlichten.

HOOFDSTUK III

BETALING VAN DE BEZOLDIGING

Artikel 3

De ondernemingen zullen zelf de bezoldigingen betalen die betrekking hebben op de afwezigheden van de bedienden die, overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten, aangeduid zijn om aan de cursussen voor vakbondsvorming deel te nemen.

HOOFDSTUK IV

ORGANISATIE VAN DE VORMING

Artikel 4

Elke jaar zullen de syndicale organisaties aan het verzoeningsbureau van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de

d'absence de leurs membres au moins 14 jours à l'avance. Compte tenu des problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veilleront à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soit désigné en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation. Par ailleurs, elles faciliteront le remplacement des employés absents. Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres employés au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera l'organisation syndicale intéressée.

CHAPITRE III

PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Article 3

Les entreprises paieront elles-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des employés désignés, conformément aux modalités énoncées ci-dessus, pour participer aux cours de formation syndicale.

CHAPITRE IV

ORGANISATION DE LA FORMATION

Article 4

Chaque année les organisations syndicales communiqueront au bureau de conciliation de la Commission Paritaire

Bedienden de inhoud van de vormingsprogramma's bekendmaken. De vorming dient betrekking te hebben op de economische en sociale problemen, ten einde de vertegenwoordigers van de bedienden in staat te stellen hun opdracht op het vlak van de onderneming en in het belang van alle partijen ten volle te vervullen. Aan deze leergangen dient om het even welk eisenkarakter vreemd te zijn. Bij de organisatie van die vormingscursussen is de mogelijkheid niet uitgesloten dat een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie in de gelegenheid wordt gesteld als lesgever op te treden.

Artikel 5

De vakbonden verbinden zich ertoe om in het kader van het betaald educatief verlof geen aanvragen in te dienen voor opleidingen die rechtstreeks verband houden met syndicale vorming.

HOOFDSTUK V SLOTBEPALINGEN

Artikel 6

Het verzoeningsbureau van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden zal zorg dragen over de praktische uitvoering van de verschillende hierboven opgesomde modaliteiten.

Artikel 7

Deze onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde periode. Zij treedt in werking op 1 januari 1998. Zij kan ten vroegste vanaf de eerstvolgende sociale verkiezingen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden gericht per aangetekende brief aan de voorzitter

Nationale Auxiliaire pour Employés, le contenu des programmes de formation. La formation visera les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des employés de remplir pleinement leur mission, au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties. Ces cours ne revêtiront aucun caractère revendicatif. La possibilité n'est pas exclue, à l'occasion de l'organisation de ces cours de formation, de permettre à un représentant de l'organisation patronale de figurer comme enseignant.

Article 5

Les syndicats s'engagent, dans le cadre du congé-éducation payé, à ne pas introduire de demandes pour des formations directement liées à la formation syndicale.

CHAPITRE V DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés veillera à la mise en oeuvre pratique des différentes modalités énumérées ci-dessus.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1998. Elle peut être dénoncée au plus tôt après l'échéance de prochaines élections sociales, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisa-

van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekende organisaties.

Artikel 8

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 1976.

tions représentées au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 mars 1976.

AANBEVELINGEN RECOMMANDATIONS

**AANBEVELINGEN VAN SECTORAKKOORD
VAN 30 JUNI 2009 GELDEND VOOR
PERIODE 2009-2010, VERLENGD
VOOR DE PERIODE 2011-2012**

**RECOMMANDATIONS DE L'ACCORD
SECTORIEL DU 30 JUIN 2009 POUR
LES ANNÉES 2009-2010 ET PROLONGÉES
POUR LES ANNÉES 2011 – 2012**

Diversiteit

De sociale partners bevelen aan om de evenredige arbeidsdeelname van kansengroepen op de arbeidsmarkt te faciliteren en in uitvoering van cao 95 bewuste of onbewuste discriminatie te bestrijden in alle fasen van de arbeidsrelatie.

De sociale partners zullen alle aangesloten organisaties uit de sector verder sensibiliseren en ondersteunen. Ook wordt aanbevolen het thema diversiteit in de eigen onderneming eenmaal per jaar op de agenda te plaatsen van het sociaal overleg.

Waardig werk

De sociale partners bevelen aan het thema “waardig werk” op de agenda van de ondernemingsraden te plaatsen.

Diversité

Les partenaires sociaux recommandent de faciliter la participation proportionnelle au travail des groupes cibles et de combattre en exécution de la CCT 95 toute discrimination consciente ou inconsciente dans toutes les phases de la relation du travail.

Les partenaires sociaux vont sensibiliser et soutenir toutes les organisations affiliées du secteur. Il est également recommandé de mettre le thème de la diversité à l'agenda de la concertation sociale dans l'entreprise une fois par an.

Travail décent

Les partenaires sociaux recommandent de mettre le thème « travail décent » à l'ordre du jour des conseils d'entreprises.

Een uitgave van het LBC-NVK
Landelijke Bedienden Centrale
Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel
Sudermanstraat 5, 2000 Antwerpen



www.lbc-nvk.be