

**Convention collective
de travail
du 29 mai 1989 ⁽¹⁾**

**Conditions de travail
et de rémunération**

**Collectieve
arbeidsovereenkomst
van 29 mei 1989 ⁽¹⁾**

**Arbeids- en
beloningsvoorwaarden**

(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 (A.R. 22 février 1998, M.B. 10 mars 1998) et par la CCT du 25 avril 2001. (Déposée le 7 mai 2001)

(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) en door de CAO van 25 april 2001. (Neergelegd op 7 mei 2001)

<i>Chapitre</i>	<i>p.</i>	<i>Hoofdstuk</i>
<i>I</i> Champ d'application	3	<i>I</i> Toepassingsgebied
<i>II</i> Classification professionnelle	3	<i>II</i> Beroepsindeling
<i>III</i> Appointements	15	<i>III</i> Bezoldigingen
<i>IV</i> Liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation	21	<i>IV</i> Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen
<i>V</i> Dispositions particulières	22	<i>V</i> Bijzondere bepalingen
<i>VI</i> Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen	24	<i>VI</i> Waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen
<i>VII</i> Durée du travail	28	<i>VII</i> Arbeidsduur
<i>VIII</i> Absences justifiées	30	<i>VIII</i> Gerechtvaardigde afwezigheden
<i>IX</i> Licenciement collectif	34	<i>IX</i> Collectief ontslag
<i>X</i> Dispositions finales	35	<i>X</i> Slotbepalingen
<i>XI</i> Durée de la convention	35	<i>XI</i> Duur van de overeenkomst
<i>XII</i> Clause de paix sociale	36	<i>XII</i> Sociale vrede
<i>Recommandations</i> (Annexe de la CCT)	36	<i>Aanbevelingen</i> (Bijlage van de CAO)
<i>Annexes</i> Barèmes	39	<i>Bijlagen</i> Loonschalen

Chapitre I

Champ d'application

Art. 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

Art. 2

Les fonctions des employés sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-dessous :

PREMIÈRE CLASSE

Age de départ normal : 21 ans

Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;
- b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais elles doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

A ADMINISTRATIF

- Concierge.
- Huissier.
- Employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli, etc...).
- Employé aux machines à adresser (estampage et impression de plaques

Hoofdstuk I

Toepassingsgebied

Art. 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 Bedienden.

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

Hoofdstuk II

Beroepsindeling

Art. 2

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

EERSTE KLASSE

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar

Bepaling: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) kennis hebben opgedaan welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het minste niveau, welke door de wet of de rechtbank worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- b) de juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen, doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgelegde regels.

A ADMINISTRATIEF

- Huisbewaarder.
- Deurwaarder.
- Bediende voor de post : (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken, enz.).
- Bediende aan de adresseermachines (stempelen en drukken van adres-

adresses), machines à photocopier et/ou à polycopier.

- Tireur de bleus.
- Employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou de mécanographie.
- Trieur de cartes perforées (employé triant des fiches sans utiliser des machines).
- Employé aide-magasinier et employé aide-réceptionnaire (travaux administratifs auxiliaires).
- Employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écriture, de chiffrage, d'enregistrement et de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires du même niveau sans interprétation.
- Employé chargé du classement de documents.
- Employé chargé de la préparation du travail aux machines comptables : aide les opérateurs dans la recherche des documents comptables à traiter et à classer.
- Dactylo débutant.

B TECHNIQUE

- Employé non expérimenté débutant au bureau de dessin ou au laboratoire.
- Titreur (laboratoire) : employé effectuant des mesures simples (volumétriques, colorimétriques, gravimétriques, mesures simples aux marchandises d'essai) d'échantillons suivant un programme de travail et d'instruction précis sans interprétation de résultats.
- Calqueur : calque des croquis et plans de détails sans interprétation, doit pouvoir former convenablement lettres et chiffres pour que ceux-ci soient lisibles.

C INFORMATIQUE

- Perforateur.
- Encodeur.
- Opérateur adjoint.
- Opérateur sur machine classique.

Pour ces quatre fonctions, il s'agit d'employés qui débutent dans la fonction et qui

plaatjes), fotocopieermachines en/of polycopieermachines.

- Blauwdrukker.
- Bediende zonder ervaring die begint te werken op kantoor of mecanografische machines.
- Uitraper van ponskaarten (bediende die steekkaarten uitzoekt zonder behulp van enigerlei machines).
- Bediende hulpmagazijnier of hulpbediende bij de goederenreceptie (bijkomstig administratief werk).
- Schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en cijferwerk verricht, opsommingen registreert, staten opmaakt of elementair werk van gelijk niveau uitvoert, zonder interpretatie.
- Bediende belast met het klassement van documenten.
- Bediende bij de voorbereiding van het werk op de boekhoudingsmachines : helpt de operators met het opzoeken der te behandelen boekingsstukken en hun herklassering.
- Beginneling typist.

B TECHNISCH

- Bediende zonder ervaring die begint te werken in tekenbureau of laboratorium.
- Titreerder (laboratorium) : bediende die eenvoudige metingen uitvoert (meten van inhoud, kleur, zwaarte; eenvoudige metingen op probatiegoederen) op monsters, volgens werkplan en nauwkeurige onderrichtingen zonder de uitslag te interpreteren.
- Doortekenaar : tekent schetsen en detailplannen na, zonder interpretatie, moet bekwaam zijn om behoorlijk leesbare letters en cijfers te vormen.

C INFORMATICA

- Perforateur.
- Encodeur.
- Hulp-operator.
- Operator klassieke machine.

Voor deze vier functies, gaat het om bedienden die in deze functie beginnen en

sont normalement classés en 2ème catégorie, dès qu'ils atteignent une qualification suffisante, notamment en ce qui regarde les normes fixées pour cette dernière catégorie.

DEUXIÈME CATÉGORIE

Age de départ normal : 21 ans

Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation, soit par l'enseignement, soit par la pratique, de connaissances équivalant à celles que donnent les trois premières années du degré moyen.
- b) l'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

A ADMINISTRATIF

- Archiviste-classeur devant faire preuve de jugement et de discernement.
- Employé magasinier.
- Employé réceptionnaire.
- Employé aux stocks (magasins, entrepôts, réserves), travaux administratifs des magasins d'approvisionnement ou de produits finis sans imputation comptable.
- Dactylographe expérimenté pouvant dactylographier 40 mots à la minute, ayant une orthographe correcte et sachant bien présenter son travail.
- Sténo-dactylographe non expérimenté qui débute dans la fonction.
- Employé chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux secondaires d'un même niveau comportant l'exercice d'un certain jugement et effectués sous contrôle direct.
- Employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle).
- Employé de comptabilité (enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation).

die normaal in de 2de klasse worden gerangschikt zodra zij een voldoende kwalificatie bereiken, onder andere inzake de normen bepaald voor deze laatste klasse.

TWEEDE KLASSE

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar

Bepaling: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) kennis hebben opgedaan door onderwijs of praktijk welke kan opwegen tegen de kennis welke wordt verworven door de eerste drie jaren van de middelbare graad.
- b) het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt.
- c) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

A ADMINISTRATIEF

- Archivaris-klasseerder, die blijk moet geven van enig oordeel en inzicht.
- Magazijnbedienden.
- Bediende bij de goederenreceptie.
- Stockbediende, (magazijnen, opslagplaatsen, reserves), administratief werk van de magazijnen waar voorraden of afgewerkte producten zijn opgeslagen, zonder boekhoudkundige toewijzing.
- Ervaren typist die 40 woorden per minuut kan typen op de schrijfmachine, een correcte spelling heeft en het werk goed weet te schikken.
- Stenotypist zonder ervaring, bij aanvang van de functie.
- Bediende belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander bijkomstig werk van gelijk niveau dat enig oordeel vereist en onder rechtstreekse controle wordt uitgevoerd.
- Hulpbediende voor de lonen (onder controle).
- Boekhoudingsbediende (registreren van boekhoudkundige gegevens zonder de toewijzing te bepalen).

- Opérateur de machines comptables à clavier complet pour la rédaction d'une partie de la comptabilité (exemple : comptes courants des clients, fournisseurs, stocks, etc...) sans responsabilité. Cette fonction contient une limitation soit dans la sorte de documents, soit dans le traitement (exemple : soit débit, soit crédit) ou pour une partie de la comptabilité (exemple : exclusivement les comptes clients ou uniquement les fournisseurs, etc...).
- Téléphoniste de central ou télexiste préposé à un service nécessitant une occupation à temps plein.
- Employé facturiste : chargé d'établir des factures courantes et des statistiques.
- Employés établissant des documents d'expédition sans recherche des droits fiscaux ou de douane applicables.
- Employé chargé du contrôle des présences.
- Employé chargé du contrôle du poids et du nombre de pièces de marchandises reçues ou expédiées; il établit les tickets de pesage et tient les registres.
- Préparateur de machines offset non-automatiques et multicouleurs.
- Employé tenant une caisse auxiliaire.
- Guide de tourisme unilingue.

B TECHNIQUE

- Aide-dessinateur : calque très proprement, forme convenablement lettres et chiffres, sait recopier sans erreur un dessin, aide le dessinateur des échelons supérieurs dans les travaux d'écritures ou de modification de calque ou de nomenclature.
- Technicien auxiliaire dans les laboratoires de recherche ou de production: effectue des expériences suivant des directives détaillées et est responsable de la tenue d'un carnet de rapports où il inscrit minutieusement les conditions dans lesquelles ont lieu les expériences ainsi que les résultats obtenus sans interprétation.

- Operator op boekhoudmachines met volledig klavier voor het opstellen van een gedeelte van de boekhouding (voorbeeld : lopende rekeningen cliënten, leveranciers, stocks enz.) zonder verantwoordelijkheid. Deze functie houdt een beperking in ofwel in het soort documenten, ofwel in de behandeling (voorbeeld : steeds debet of steeds credit) ofwel in het gedeelte van de boekhouding (voorbeeld : alleen klantenrekeningen of alleen leveranciers, enz...).
- Telefonist van een centrale of telexiste aangesteld in een dienst met volledige werktijd.
- Bediende-facturist : belast met het opmaken van eenvoudige facturen en statistieken.
- Bediende die verzendingsstukken opmaakt doch niet moet opzoeken welke fiscale- of douanerechten van toepassing zijn.
- Bediende belast met het nazicht van de aanwezigheden.
- Bediende belast met de gewichts- en stukscontrole der ontvangens of verzonden goederen, stelt de weegtiketten op en houdt de registers.
- Steller van niet automatische en veelkleurige offsetmachines.
- Bediende die een hulpkas houdt.
- Eéntalige reisgids.

B TECHNISCH

- Hulptekenaar : kan zeer netjes natekenen, maakt behoorlijk letters en cijfers, kan zonder fouten een tekening kopiëren, helpt de meer bekwame tekenaar voor schrijfwerk, het wijzigen van calqueerwerk of naamlijsten.
- Hulptechnicus in opzoekings- en productielaboratorium : voert proeven uit volgens gedetailleerde richtlijnen en is verantwoordelijk voor het houden van een verslagboek, waarin hij nauwkeurig de proefomstandigheden evenals de bekomen resultaten optekent, zonder interpretatie.

- Laborantin-adjoint : employé exécutant des analyses qualitatives et quantitatives, et contrôlant, le cas échéant, les mesures d'un ou plusieurs titreaux, et ce sur base d'instructions précises et/ou de programmes. Il est capable de faire fonctionner des appareils de mesure et des équipements d'essai simples; il sait constater le fonctionnement anormal des appareils ou révéler des résultats d'essai anormaux, sans devoir en démontrer la cause.

C INFORMATIQUE

- Perforateur : employé qui exécute au minimum 9.000 perforations valables par heure sur des cartes mécanographiques.
- Vérificateur : contrôle le travail du perforateur à l'aide d'une machine semblable; il exécute au minimum 9.000 vérifications par heure.
Généralement, il est admis qu'un perforateur peut exécuter la fonction d'un vérificateur et vice versa.
- Encodeur : enregistre sur support magnétique au minimum 10.000 données de base contenues dans les documents.
- Employé enregistrement direct : transmet des données on line (en relation directe avec l'ordinateur) par exemple écran, machine à dactylographier, etc.
- Opérateur-adjoint : aide l'opérateur au travail, s'occupe principalement de l'appareillage de moindre importance et du traitement des supports d'information.
- Opérateur machines classiques : manipule les machines classiques sans mémoire interne, dont le fonctionnement est basé sur des principes électromécaniques.
- Vérificateur input/output : contrôle le contenu des documents, tant avant qu'après le traitement par ordinateur; au surplus il peut exécuter une tâche administrative : il contrôle si les documents correspondent aux exigences.

- Hulplaborant : bediende die kwalitatieve en kwantitatieve analyses uitvoert en in voorkomend geval de metingen van een of meerdere titreers naziet en dit op grond van nauwkeurige onderrichtingen en/of programma's. Hij is bekwaam eenvoudige proefapparaten en -uitrustingen op en in te stellen; hij is in staat om een abnormale werking van de apparatuur of proefresultaten vast te stellen zonder de oorzaken ervan te moeten aantonen.

C INFORMATICA

- Perforateur : bediende die ten minste 9.000 geldige ponsingen per uur uitvoert op mecanografische kaarten.
- Verificateur : die het werk van de perforateur controleert met behulp van een gelijkaardige machine; hij verricht ten minste 9.000 verificaties per uur.
Algemeen wordt aangenomen dat een perforateur de functie van een verificateur kan uitoefenen en omgekeerd.
- Encodeur : die ten minste 10.000 basisgegevens vervat in de documenten op een magnetische informatiedrager omzet.
- Bediende directe opname : die gegevens on line (direct verbonden met computer) doorgeeft, bij voorbeeld beeldscherm, schrijfmachine enz.
- Hulpoperator : die een operator bijstaat bij het werk, laat zich voornamelijk in met de randapparatuur en het behandelen van de informatiedragers.
- Operator klassieke machines : bediener van klassieke machines zonder intern geheugen waarvan de werking gebaseerd is op de elektro-mechanische principes.
- Verificateur input/output : persoon die instaat voor de controle van de inhoud van de documenten zowel voor als na de computerbehandeling en die bovendien een administratieve taak kan uitoefenen : controleren of de documenten voldoen aan de vereisten.

- Bibliothécaire : classe et conserve des supports d'information selon des procédures fixées.

TROISIÈME CATÉGORIE

Age de départ normal : 23 ans

Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation pratique équivalant à celle que donnent les soit études moyennes complètes, soit les études moyennes du degré inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- b) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

A ADMINISTRATIF

- Mécanographe ayant l'expérience des machines NCR, Burroughs ou similaires à clavier complet et en ce qui concerne la comptabilité (générale, analytique ou industrielle) tient judicieusement les journaux auxiliaires et la centralise périodiquement.
- Dactylographe chargé également d'une tâche de secrétariat.
- Sténo-dactylographe expérimenté : capable de prendre en sténo 80 à 100 mots/minute et de dactylographier 40 mots à la minute avec présentation soignée du travail et orthographe correcte.
- Employé chargé du calcul des rémunérations et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent; il effectue également le paiement des salaires, la répartition des heures de travail en vue de l'établissement des prix de revient et effectue occasionnellement des calculs pour l'application de la législation sociale.
- Employé responsable de magasin, de stock, de réserve et d'entrepôt.

- Bibliothecaris : verzorgt het klassement en het bewaren van de bestanden volgens vastgelegde procedures.

DERDE KLASSE

Normale aanvangsleeftijd : 23 jaar

Bepaling: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) een praktische opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid verkregen door volledige middelbare studies of door middelbare studies van de lagere graad aangevuld hetzij door gespecialiseerde vakstudie, hetzij door een vakbekwaamheid door middel van stages of het uitoefenen van gelijke of gelijkwaardige betrekkingen;
- b) het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk dat doorgaans initiatief en redenering vereist en bovendien de verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

A ADMINISTRATIEF

- Mecanograaf bedreven in het werk per NCR, Burroughs en dergelijke machines met volledig klavier, en die op het gebied van boekhouding (algemene analytische- of nijverheidsboekhouding) oordeelkundig hulpjournalen houdt en periodisch centraliseert.
- Typist eveneens belast met een secretariaatstaak.
- Ervaren stenotypist : bekwaam 80 tot 100 woorden per minuut in steno op te nemen en 40 woorden per minuut op de machine te schrijven, met verzorgde schikking van het werk en correcte spelling.
- Bediende voor de berekening van de lonen en de courante toepassing van de ermee verbonden sociale wetten, die ook de uitbetaling der lonen doet, de schifting van de arbeidsuren met het oog op de vaststelling van de kostprijzen, en gebeurlijk berekeningen uitvoert voor de toepassing van de sociale wetgeving.
- Bediende die de verantwoording draagt voor magazijn, voorraden, reserves en opslagplaatsen.

- Aide-comptable (comptabilité générale, analytique ou industrielle) chargé d'établir au moyen de documents comptables de départ, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, préalable à la centralisation, comme par exemple les comptes courants clients, fournisseurs, comptes partiels. Ces opérations peuvent être effectuées aussi bien à la main qu'à la machine.
- Facturiste chargé de l'établissement de factures hors séries, comportant notamment des mesurages, cubages, conversions en valeurs, mesures et poids étrangers, etc.
- Caissier opérant sous la direction d'un caissier principal ou d'un chef.
- Traducteur bilingue de textes courants.
- Employé chargé de la rédaction de lettres de caractère non répétitif.
- Employés chargé de remplir les documents pour l'expédition, avec application de formalités fiscales et douanières.
- Aide-infirmier de niveau A2 ou reconnu équivalent, attaché en permanence au service médical qui, sous la direction d'un infirmier principal ou d'un médecin, prodigue les premiers soins aux membres du personnel malades ou blessés.
- Hulpboekhouder (algemene analytische- of nijverheidsboekhouding), die met behulp van boekhoudkundige bescheiden een gedeelte van de boekhouding samenstelt of van de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken tot voorbereiding van de centralisatie, zoals bij voorbeeld lopende rekeningen klanten, leveranciers, deelrekeningen. Deze verrichtingen kunnen zowel met de hand als met de machine uitgevoerd worden.
- Facturist belast met het opmaken van omslachtige facturen waarbij onder meer opmetingen, kubusberekeningen, omrekening van waarden, vreemde maten en gewichten en zo meer te pas komen.
- Kassier die werkt onder leiding van een hoofdkassier of van een chef.
- Vertaler van courante teksten die twee talen machtig is.
- Bediende belast met het opstellen van niet stereotype brieven.
- Bediende die verzendingsstukken opmaakt met toepassing van fiscale en douaneformaliteiten.
- Hulpverpleger van het niveau A2 of gelijkwaardig erkend, bestendig gehecht aan de medische dienst die, onder toezicht van een hoofdverpleger of van een geneesheer de eerste zorgen toedient aan zieke of gekwetste leden van het personeel.

B TECHNIQUE

- Employé au planning chargé de l'établissement et du contrôle de l'exécution du plan de travail.
- Dessinateur détaillant : doit pouvoir détailler les pièces d'un dessin d'ensemble en s'aidant de précédents et cote complètement pour l'exécution, calcule le poids de pièces simples pour l'établissement de projets.
- Laborantin : employé exécutant toutes les analyses quantitatives et qualitatives, sur base d'instructions détaillées.

B TECHNISCH

- Planningsbediende belast met het opstellen en de controle van de uitvoering van het werkplan.
- Detailtekenaar : moet de onderdelen van een globale tekening kunnen uitwerken met behulp van voorgaande werkstukken; hij tekent alle gegevens voor de uitvoering aan; hij berekent het gewicht van eenvoudige onderdelen voor het opmaken van het bestek.
- Laborant : bediende die alle normale kwantitatieve en kwalitatieve analyses op grond van gedetailleerde onderrich-

Il est capable de faire fonctionner l'équipement d'essai complet en vue des expériences; il sait constater le fonctionnement anormal des appareils et/ou les écarts d'essai, avec une première interprétation. Il est également capable d'exécuter de simples corrections.

- Technicien au laboratoire de recherche et aux services de fabrication : il est responsable pour l'exécution d'expériences courantes à effectuer d'après la manière de procéder indiquée et d'après un programme établi; il est capable de détecter des anomalies éventuelles sur base de l'expérience acquise précédemment et doit, pour des cas simples, être capable d'y remédier; il est capable d'effectuer sans faute des montages simples; il s'occupe de la tenue du carnet de rapports des expériences dans lequel il note minutieusement les conditions de travail et les résultats.

C INFORMATIQUE

a) Exploitation

- Moniteur : répartit et surveille le travail des perforateurs, des vérificateurs et des encodeurs; au surplus, il guide le nouveau personnel pendant la période d'essai.
- Moniteur input/output : contrôle le travail du groupe input/output.
- Opérateur : personne chargée de l'équipement et de la mise en fonction des unités périphériques de l'ordinateur, suivant des instructions d'exécution.

b) Développement

- Programmeur débutant : après une formation théorique, il conçoit et met au point les programmes d'ordinateur au départ de problèmes simples et à partir d'un dossier d'analyse; il assure le suivi des tests.

tingen uitvoert. Hij is bekwaam om de volledige proefuitrusting voor zijn proeven op en in te stellen en hij is in staat om de abnormale werking van de apparatuur en/of proefafwijkingen vast te stellen met een eerste interpretatie. Hij is tevens in staat eenvoudige correcties door te voeren.

- Technicus in onderzoekslaboratorium of fabrikatiediensten : is verantwoordelijk voor de uitvoering van eenvoudige proeven volgens opgegeven werkwijze en programma; is bekwaam gebeurlijke afwijkingen op te merken op basis van vroeger opgedane ervaring, en dient, in eenvoudige gevallen, aan deze afwijkingen te verhelpen; is bekwaam zonder fouten eenvoudige montages uit te voeren; houdt het verslagboek bij der proeven waarin hij nauwkeurig de werkvoorwaarden en de resultaten optekent.

C INFORMATICA

a) Exploitatie

- Monitor : die de verdeling en het toezicht op het werk van perforateurs, verificateurs en encodeurs uitvoert en daarenboven nieuw personeel begeleidt tijdens de inwerkingsperiode.
- Monitor input/output : die instaat voor de controle van het werk van de input/output groep.
- Operator : bediende belast met de uitrusting en het klaarstellen van de periferische eenheden van de ordinator, volgens uitvoeringsonderrichtingen.

b) Ontwikkeling

- Beginneling programmeur : die na een theoretische opleiding de ordinatorprogramma's ontwerpt en op punt stelt vertrekkend van eenvoudige problemen en op basis van een analyse-dossier en het verloop van de testen verzekert.

QUATRIÈME CATÉGORIE

Age de départ normal : 25 ans

Définition : Employés dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation équivalant à celle que donnent au minimum les études moyennes complètes et des études professionnelles spécialisées d'un même niveau, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- b) un temps limité d'assimilation;
- c) un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités;
- d) la possibilité : d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité; de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, aidé éventuellement des employés des échelons précédents.

A ADMINISTRATIF

- Comptable, c'est-à-dire, employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les assembler et composer pour en établir les balances générales préalables aux prévisions, bilan, résultats.
- Employé chargé de porter en comptabilité toutes les opérations se rapportant à la production, les composer et les rassembler afin de pouvoir calculer le prix de revient.
- Correspondancier ou rédacteur des services techniques, administratifs ou commerciaux; il est spécialisé dans une branche déterminée du secteur commercial ou technique, nécessitant une connaissance des conditions d'emploi de l'article ou du métal; il est capable de suivre, dans le cadre de directives générales, certaines questions requérant de l'initiative et de la méthode et est capable d'effectuer, selon le cas, lui-même la correspondance.

VIERDE KLASSE

Normale aanvangsleeftijd : 25 jaar

Bepaling: Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) een opleiding die tenminste opweegt tegen de bekwaamheid verworven door volledige middelbare studies en gespecialiseerde vakstudies van gelijk niveau of ook een praktische opleiding door middel van stages of door het uitoefenen van gelijke of gelijkwaardige betrekkingen;
- b) een korte tijd om zich in te werken;
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor meer dan gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn;
- d) bekwaamheid om : al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren; al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen.

A ADMINISTRATIEF

- Boekhouder, dit is bediende die tot taak heeft alle verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om er de algemene balans van op te maken welke de voorzieningen, de balans en de resultaatrekeningen voorafgaan.
- Bediende belast met het overbrengen in de boekhouding van alle verrichtingen in verband met de productie, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er de kostprijs uit te berekenen.
- Correspondent of opsteller der technische, administratieve of handelsdiensten : gespecialiseerd in een bepaalde tak van handel of techniek, waarvoor de kennis vereist wordt van de gebruiksvoorwaarden van het artikel of het metaal; is in staat om binnen het raam van de algemene richtlijnen zekere kwesties te volgen die initiatief en overleg vergen en om, volgens het geval, zelf de briefwisseling op te stellen.

- Secrétaire sténo-dactylo assurant un secrétariat à un échelon de direction.
- Employé ayant la responsabilité d'appréciation de tous les éléments d'une réception qualitative et en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers des charges.
- Employé responsable de la mise en application de toute position d'ordre salarial et social.
- Caissier principal.
- Traducteur technique.
- Déclarant en douane.
- Enquêteur.
- Employé principal de mouvement, chargé des rapports avec les différents transporteurs, pour l'entrée ou la sortie des marchandises (notamment surveillance du chargement, du déchargement et de l'emploi du matériel de transport, constatation des litiges, manquants, avaries).

B TECHNIQUE

- Dessinateur-projeteur : dessine, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un chef dessinateur de l'échelon supérieur. Dessine les pièces extraites sans l'aide d'un plan analogue. Applique correctement les normes, jeux et tolérances d'usinage, établit les devis poids d'un appareil d'après le dessin d'exécution.
- Technicien pour la préparation du travail et du devis : établit des séries d'opérations simples en se basant sur des dessins et des séries précédentes, évalue et mesure la durée des opérations, propose l'appareillage simple correspondant et ce, pour des processus non répétitifs.
- Technicien de fabrication : est chargé, d'après les directives données par un ingénieur ou un supérieur de service, de suivre les procédés de fabrication ou les essais afin d'améliorer les fabrica-

- Secretaris stenotypist die het secretariaat op directieniveau waarneemt.
- Bediende die verantwoordelijk is voor de beoordeling van alle elementen van een kwalitatieve ontvangst, en in overeenstemming met de eisen van de bestelbons en bestekken.
- Bediende die de verantwoording draagt voor het toepassen van alle regelingen op gebied van lonen en sociale wetten.
- Hoofdkassier.
- Technisch vertaler.
- Toldeclarant.
- Marktonderzoeker.
- Hoofdbediende voor het verkeer, die de betrekkingen waarneemt met de verschillende vervoerondernemers voor het in- en uitgaan van goederen (namelijk toezicht opladen, lossen en gebruik van vervoermiddelen, vaststellen van betwistingen, tekorten en averijen).

B TECHNISCH

- Ontwerptekenaar : tekent met behulp van voorgaande werkstukken, een geheel of onderdelen van apparaten met wijzigingen die hem nauwkeurig worden uitgelegd door een chef of een tekenaar van hogere rang. Tekent losstaande onderdelen zonder behulp van zulk werkstuk. Past behoorlijk de normen, spelingen en voor de aanmaak toelaatbare afwijkingen toe; maakt op grond van de uitvoeringstekening het gewichtsbestek voor een apparatuur op.
- Technicus voor voorbereiding van werk en bestek : maakt eenvoudige bewerkingsreeksen op, uitgaande van tekeningen of van voorgaande reeksen, schat en meet de tijd der bewerkingen, stelt het overeenstemmend eenvoudig gereedschap voor en dit om niet-herhalend werk.
- Fabricatietechnicus : gelast volgens de richtlijnen van een ingenieur of een dienstoverste, het fabricatieprocédé of proeven te volgen met het doel de bestaande fabricaties te verbeteren of

tions existantes ou de mettre au point une nouvelle technique de fabrication, d'étudier des méthodes de travail, de proposer des modifications susceptibles d'améliorer le rendement ou la qualité du travail.

- Chimiste exécutant des analyses quantitatives et qualitatives compliquées; le cas échéant, il donne des instructions techniques à un ou plusieurs laborantins et titreur, en ce qui concerne les activités à exécuter par ceux-ci. Il centralise les résultats et il est responsable de la précision lors de l'exécution des expériences.
- Technicien de laboratoire de recherche : est responsable de l'exécution d'expériences compliquées, selon un programme défini. Il rédige les rapports, interprète les résultats et propose les adaptations possibles. Le cas échéant, il est responsable de la mise en marche et de l'usage des appareils en question.

C INFORMATIQUE

a) Exploitation

- Pupitreur : dirige dans une grande configuration tout le système ordinateur au moyen de l'"operating system" (software de la machine).
- Préparateur des supports et du planning : se charge du planning des travaux et de l'approvisionnement en supports de données (cartes, bandes, disques); il est chargé de la préparation des cartes de contrôle.

b) Développement

- Programmeur : conçoit et met au point les programmes d'application détaillés sur base du dossier d'analyse; il confectionne le dossier d'exploitation; il assure le suivi des tests.

een nieuwe fabricatietechniek op punt te stellen, werkmethoden te bestuderen en wijzigingen voor te stellen, die het rendement van het werk of de kwaliteit kunnen verbeteren.

- Scheikundige : bediende die ingewikkelde kwantitatieve en kwalitatieve analyses verricht en in voorkomend geval vaktechnische aanwijzingen geeft aan een of meerdere laboranten en titreerders in verband met de door deze uit te voeren activiteiten. Hij centraliseert de resultaten en hij draagt de verantwoordelijkheid voor de nauwkeurigheid bij het uitvoeren van de proeven.
- Technicus opzoekingslabo : is verantwoordelijk voor de uitvoering van ingewikkelde proeven volgens opgelegd programma. Hij stelt de verslagen op met een interpretatie van de bekomen resultaten en stelt mogelijke aanpassingen voor. In voorkomend geval is hij verantwoordelijk voor de instelling en gebruik van de aangepaste apparatuur.

C INFORMATICA

a) Exploitatie

- Pupitreur : leidt in een groot geheel gans het ordinatorstelsel bij middel van een operation system (software van de apparatuur).
- Werkvoorbereider bestanden en planning : staat in voor de planning van de werken en de bevoorrading van informatiedragers (kaarten, banden, schijven); hij staat in voor de voorbereiding van de controlekaarten.

b) Ontwikkeling

- Programmeur : ontwerpt en stelt op punt de gedetailleerde uitvoeringsprogramma's op basis van een analyse-dossier, hij stelt het exploitatiedossier op; hij verzekert het verloop van de testen.

Art. 3 *Remarques générales*

§ 1 Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées seront classées par analogie aux exemples cités.

§ 2 Cette classification a pour but de faciliter aux entreprises l'application des minima de rémunérations définis dans la présente convention collective de travail.

C'est pourquoi, cette classification est basée sur la nature des tâches, la complexité de celles-ci, le degré d'initiative, le mode de contrôle, les responsabilités imposées, etc...

§ 3 a) La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

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

b) Pour les différentes catégories de fonctions, les âges normaux de départ suivants sont prévus :

catégories 1 et 2 : 21 ans

catégorie 3 : 23 ans

catégorie 4 : 25 ans

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

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

Art. 3 *Algemene opmerkingen*

§ 1 De functies of werkzaamheden welke in elke klasse zijn aangegeven moeten gelden als voorbeelden. De niet genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

§ 2 Deze indeling in klassen heeft ten doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde beloningsminima. Daarom steunt deze classificatie zich op de aard der taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief is vereist, de wijze van controle, de opgelegde verantwoordelijkheden, enz.

§ 3 a) Het begrip genoten onderwijs komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke klasse afzonderlijk als algemene criteria gelden.

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 wordt uitgeoefend.

b) Voor de verschillende functieklassen zijn volgende normale aanvangsleeftijden voorzien :

klassen 1 en 2 : 21 jaar

klasse 3 : 23 jaar

klasse 4: 25 jaar

§ 4 Wanneer een gebaremiseerde bediende gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse klassen vervult, dient hiermede rekening gehouden bij de vaststelling van zijn loon.

§ 5 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.

§6 Les contremaîtres responsables d'une équipe composée en majorité d'ouvriers manoeuvres sont rémunérés au même taux que les employés classés en catégorie III. Cette rémunération s'entend toutes primes comprises, à l'exception des primes d'équipes ou de pause.

Pour les autres contremaîtres et agents de maîtrise, ce critère constitue le point de référence de la fixation de leur rémunération.

§7 Les minima barémiques doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue.

L'exigence de connaissance ou de l'emploi, dans l'exercice d'une fonction, de plus d'une langue, ne justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

§8 Les employeurs communiquent aux employés barémisés la catégorie dans laquelle ils sont classés. Cette communication se fait à l'engagement ou au moment d'une modification de la classification ou lors de la remise du décompte annuel des appointements.

En tout état de cause, la classification est communiquée à la demande de l'employé.

Chapitre III

Appointements

Art. 4

§1 Les salaires minima par catégorie de personnel effectuant des prestations à temps plein sont fixés au 1er juillet 2001 :

selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente convention collective de travail, à partir de la première année d'entrée en service;

§6 De meestergasten die verantwoordelijk zijn voor een grotendeels uit losse werklieden samengestelde ploeg, worden beloond volgens dezelfde maatstaf als de in klasse III ingedeelde bedienden. In dit loon zijn alle premies begrepen, met uitzondering van de premies voor ploegenarbeid.

Voor de overige meestergasten en het meesterpersoneel vormt deze maatstaf het richtpunt voor de vaststelling van hun bezoldiging.

§7 De minimumloonschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één enkele taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere klasse op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert; wel past het er rekening mee te houden bij het vaststellen van het loon.

§8 De werkgevers delen aan de bedienden op wie de weddeschalen van toepassing zijn, de categorie mee waarin zij ingedeeld zijn. Deze mededeling gebeurt bij de indienstneming, of op het tijdstip dat de classificatie een wijziging ondergaat of bij het overhandigen van de jaarlijkse afrekening der lonen.

In ieder geval wordt de classificatie op vraag van de bediende medegedeeld.

Hoofdstuk III

Bezoldigingen

Art. 4

§1 De minimumlonen per categorie van het voltijds tewerkgesteld personeel worden per 1 juli 2001 vastgesteld :

volgens schaal I, opgenomen in bijlage 1a van deze CAO, vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;

selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente convention collective, pour les employés qui sont en fonction dans la même catégorie CPNAE au sein de la même entreprise depuis 3 ans.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit les conditions 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.

Les barèmes susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 106,70, tranche de stabilisation 104,61 à 108,83 (base 1996 = 100) – salaires à 100 %.

Les salaires minima par catégorie du personnel effectuant des prestations à temps plein sont fixés au 1er janvier 2002 :

selon le barème I, repris en annexe 2a de la présente convention collective de travail, à partir de la première année d'entrée en service;

selon le barème II, repris en annexe 2b de la présente convention collective, pour les employés qui sont en fonction dans la même catégorie CPNAE au sein de la même entreprise depuis 3 ans.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit les conditions d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des

volgens schaal II, opgenomen in bijlage 1b van deze CAO voor de bedienden die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANCPB-categorie werkzaam zijn.

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

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

De hierboven vermelde loonschalen staan tegenover de spilindex 106,70, stabilisatieschijf 104,61 tot 108,83 (basis 1996 = 100) – lonen aan 100 %.

De minimumlonen per categorie van het voltijds tewerkgesteld personeel worden per 1 januari 2002 vastgesteld:

volgens schaal I opgenomen in bijlage 2a van deze collectieve arbeidsovereenkomst, vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;

volgens schaal II, opgenomen in bijlage 2b van deze collectieve arbeidsovereenkomst van de bedienden die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANCPB-categorie werkzaam zijn.

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

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de mini-

employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi, elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

Les barèmes susmentionnés sont mis en regard de l'indice-pivot 106,70, tranche de stabilisation 104,61 à 108,83 (base 1996 = 100) – salaires à 100 %.»

§ 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 1991 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 septembre 1981 (Moniteur belge du 6 octobre 1981).

§ 3 A partir du 1er juillet 2001, les salaires effectivement payés sont majorés d'un montant de 500 BEF (12,39 EUR).

A partir du 1er janvier 2002 les salaires effectivement payés sont majorés d'un montant de 30 Euro (1.210 BEF).

§ 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 reçoivent en 1998 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 augmentations prévues par la présente convention.

mumlonen van de bedienden, die ook aan de toekenningsvoorwaarden voldoen, en kan geen invloed hebben op de lonen van de bedienden die boven deze minima worden betaald.

De hierboven vermelde loonschalen staan tegenover de spilindex 106,70, stabilisatieschijf 104,61 tot 108,83 (basis 1996 = 100) – lonen aan 100 %.

§ 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 koninklijk besluit op 21 september 1981 (Belgisch staatsblad van 6 oktober 1981).

§ 3 Met ingang van 1 juli 2001 worden de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met een bedrag van 500 BEF (12,39 EUR).

Per 1 januari 2002 worden de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met 30 EUR (1.210 BEF).

§ 4 Onverminderd de toepassing van de op leeftijd en/of anciënniteit gebaseerde annalen die voortvloeien uit een op ondernemingsvlak verworven loonschaal, zijn de voordelen bepaald in de vorige paragraaf niet van toepassing voor de bedienden die in 1998, volgens bedrijfseigen modaliteiten, effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen toegekend kregen die ten minste gelijkwaardig zijn aan deze hierboven vermelde.

Deze verhogingen en/of voordelen van welke aard ook zijn per bediende voor hun brutowaarde aan te rekenen op de voordelen bepaald door huidige overeenkomst.

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.

(Modifié par les CCT du 12 mai 1997, 11 juin 1997, 5 mai 1999 et 25 avril 2001).

Art. 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.)

(Modifié par CCT du 12 mai 1997).

Les conditions à remplir sont les suivantes :

Indien de voordelen van welke aard ook niet op hun brutowaarde kunnen geschat worden kunnen zij worden aangerekend op de vermelde éénmalige premie op voorwaarde dat :

- 1) in de onderneming met een vakbondsafvaardiging een CAO gesloten wordt met alle vakbondsorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn of
- 2) dat in de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging een CAO ter goedkeuring aan het paritair comité wordt voorgelegd.

(Gewijzigd door CAO van 12 mei 1997, 11 juni 1997, 5 mei 1999 en 25 april 2001).

Art. 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 gemiddelde 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.)

(Gewijzigd door CAO van 12 mei 1997).
De te vervullen voorwaarden zijn de volgende :

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

- 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
- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie, behalve voor de hiernavermelde gevallen;
 - 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 voortspruiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, 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 :
- a) de bedienden die, behalve om dringende 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 ontsla-

du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, complétée par la convention collective de travail numéro 17bis conclue le 29 janvier 1976 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1976);

- d) les bénéficiaires de la prépension de retraite (en application de l'arrêté royal n 95 du 28 septembre 1982 - Moniteur belge du 29 septembre 1982).

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. (modifié par la CCT du 25 avril 2001).

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 dénomination, 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 payé prorata temporis aux employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois 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 (modifié par la CCT du 25 avril 2001.)

gen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, aangevuld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17bis gesloten op 29 januari 1976 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1976);

- d) de genietters van een brugrustpensioen (in toepassing van het koninklijk besluit nr 95 van 28 september 1982 - Belgisch Staatsblad van 29 september 1982).

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. (gewijzigd door de CAO van 25 april 2001.)

Voornoemde bepalingen zijn niet van toepassing op :

- de ondernemingen welke in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook haar benaming 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 van minstens 6 maand en die de onderneming verlaten vóór 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 (gewijzigd door de CAO van 25 april 2001.)

Chapitre IV

**Liaison des appointements
à l'indice des prix
à la consommation**

Art. 6

§ 1 Le barème des appointements minima fixés à l'article 4, ainsi que les appointements effectivement payés aux employés couverts par la présente convention collective de travail et le revenu minimum mensuel moyen garanti fixé à l'article 11, sont mis en regard de l'indice de référence 106,70 (base 1996 = 100).

Pour ce qui concerne les cas particuliers des employés rémunérés partiellement par prestation, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

§ 2 L'indice de référence 106,70 constitue le pivot de la tranche de stabilisation 104,61 à 108,83 (base 1996 = 100).

Le barème minimum, les appointements effectivement payés des employés et le revenu mensuel moyen garanti, tels que définis au § 1er, varient à raison de 2 % selon les tranches de stabilisation indiquée dans le tableau sur la page suivante, lorsque la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois dépasse ces tranches.]

*Tranches de stabilisation
(base 1996 = 100)*

Indice limite inférieur	Indice pivot	Indice limite supérieur	
104,61	106,70	108,83	salaires à 100,00%
106,70	108,83	111,01	salaires à 102,00%
108,83	111,01	113,23	salaires à 104,04%

(Modifié par les CCT du 12 mai 1997, du 5 mai 1999 et du 25 avril 2001).

Ces dispositions entrent en vigueur à partir du 25 avril 2001 pour une durée indéterminée.

Hoofdstuk IV

**Koppeling van de lonen
aan het indexcijfer
van de consumptieprijzen**

Art. 6

§ 1 De schaal van de minimumlonen bepaald bij het artikel 4, alsook de effectief uitbetaalde lonen aan de bedienden die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het gewaarborgd gemiddeld minimum inkomen vastgesteld bij artikel 11, staan tegenover referentie indexcijfer 106,70 (basis 1996 = 100).

Wat de bijzondere gevallen betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bij voorbeeld, door commissielonen, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, welk ook het bedrag ervan weze, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

§ 2 Het referte-indexcijfer 106,70 vormt de spil van de stabilisatieschijf 104,61 tot 108,83 (basis 1996 = 100).

De minimumloonschaal en de effectief uitbetaalde lonen van de bedienden alsmede het gewaarborgd minimum-inkomen, zoals vermeld in § 1, schommelen met 2 %, volgens de hierna vermelde stabilisatieschijven, wanneer het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers der laatste twee maanden deze schijven overschrijdt.]

*Stabilisatieschijven
(basis 1996 = 100)*

Index laagste grens	Spil	Index hoogste grens	
104,61	106,70	108,83	lonen aan 100,00%
106,70	108,83	111,01	lonen aan 102,00%
108,83	111,01	113,23	lonen aan 104,04%

(Gewijzigd door CAO's van 12 mei 1997, van 5 mei 1999 en van 25 april 2001).

Deze bepalingen gelden voor onbepaalde tijd met ingang van 25 april 2001.

§3 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.

§4 Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou la diminution du barème et des appointements.

Chapitre V

Dispositions particulières

A) EMPLOYÉS QUI ENTRENT EN FONCTION APRÈS L'ÂGE DE DÉPART Art. 7

§1 Par dérogation aux dispositions de l'article 4, la rémunération des employés embauchés après l'âge de départ normal de leur catégorie peut être égale, lors de leur entrée en service, à la rémunération minimum prévue pour l'âge de départ normal de la catégorie. Toutefois, la rémunération minimum correspondant à l'âge de l'employé et à sa catégorie doit être atteinte progressivement et au plus tard un an après l'entrée en service.

A cet effet, leur rémunération à l'embauchage est majorée, après six mois de service, de 50 % de la différence entre cette rémunération et celle correspondant à l'âge et à la catégorie de l'intéressé.

§2 De même, la rémunération des employés ayant atteint 50 ans au moment de leur recrutement peut être fixée à la rémunération minimum correspondant à l'âge de départ normal de la catégorie.

§3 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.

§4 De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag van de maand volgend op deze waarop het gemiddelde van de indexcijfers, dat de verhoging of de verlaging van de lonen en loonschalen veroorzaakt, betrekking heeft.

Hoofdstuk V

Bijzondere bepalingen

A) BEDIENDEN DIE IN DIENST TREDEN NA DE NORMALE AANVANGSLEEFTIJD Art. 7

§1 In afwijking van het artikel 4, mag het loon van de bedienden, die na de normale aanvangsleeftijd van hun klasse worden aangeworven, bij hun indiensttreding gelijk zijn aan het minimumloon vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van die klasse. Evenwel moet het minimumloon dat overeenstemt met de leeftijd van de bediende en met zijn klasse, progressief worden bereikt, ten laatste één jaar na de indiensttreding.

Te dien einde wordt het loon, dat zij bij hun aanwerving genieten, na zes maanden dienst verhoogd met 50 % van het verschil tussen dit loon en dat welk overeenkomt met de leeftijd en de klasse van de bediende.

§2 Evenzo mag het loon voor bedienden, die de 50-jarige leeftijd reeds hebben bereikt op het ogenblik van hun indienstneming, worden vastgesteld op het minimumloon dat is vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de klasse.

Elle doit atteindre progressivement au moins les taux les plus élevés fixés, selon les catégories, dans la présente convention et cela au plus tard 4 ans après l'entrée en service.

A cet effet, la rémunération à l'embauchage est majorée, chaque année, de 25 % de la différence entre cette rémunération et la rémunération minimum la plus élevée de la catégorie.

B) GÉRANTS, DÉMARCHEURS ET REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

Art. 8

Les dispositions suivantes s'appliquent, d'une part, aux gérants, démarcheurs et, d'autre part, aux représentants de commerce.

1 GÉRANTS ET DÉMARCHEURS

Deux cas peuvent se présenter :

- a) leur rémunération est fixe;
- b) leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 21 ans et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour l'âge de départ normal de la troisième catégorie.

Les dispositions de l'article 4 de la présente convention collective de travail ne s'appliquent pas aux titulaires de ces fonctions repris sous b) ci-dessus, à l'exception du minimum dont question ci-avant.

2 REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

Pour les représentants de commerce âgés de moins de 25 ans, la rémunération est au moins égale à celle des minima du barème de la 3ème catégorie selon l'âge.

Pour les représentants de commerce âgés de 25 ans et plus, la rémunération est au moins égale à celle du minimum du barème de la 4ème catégorie selon l'âge.

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 l'âge de départ

Het moet geleidelijk minstens de hoogste bedragen bereiken welke volgens de klasse, in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld, en dit ten laatste 4 jaar na de indiensttreding.

Te dien einde wordt het aanvangsloon ieder jaar verhoogd met 25 % van het verschil tussen dit loon en het hoogste minimumloon van de klasse.

B) GERANTEN, AAN-HUIS-VERKOPERS EN HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

Art. 8

De volgende bepalingen zijn van toepassing, enerzijds, op de geranten, aan-huis-verkopers, en anderzijds, op de handelsvertegenwoordigers.

1 GERANTEN EN AAN-HUIS - VERKOPERS

Twee gevallen kunnen zich voordoen :

- a) zij genieten een vast loon;
- b) hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, wanneer deze bedienden de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, en voor zover zij full-time werkzaam zijn, moet hun loon ten minste gelijk zijn aan het loon, vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de derde klasse.

De bepalingen van het artikel 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn niet van toepassing op de bekleders van deze functies vermeld in b) hierboven, met uitzondering van het minimum waarvan sprake hierboven.

2 HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

Voor de handelsvertegenwoordigers jonger dan 25 jaar, is het loon ten minste gelijk aan de schaalminima volgens leeftijd van de 3de categorie.

Voor de handelsvertegenwoordigers van 25 jaar en ouder, is het loon ten minste gelijk aan de schaalminima volgens leeftijd van de 4de categorie.

Gedurende de proeftijd echter is het maandelijks minimumloon, ingevolge voorgaande alinea's, ten minste gelijk aan het loon vastgesteld voor de normale

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

C) VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Art. 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.

Chapitre VI

Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen

1 CHAMP D'APPLICATION

Art. 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 OEUVRE

Art. 11

(Un revenu minimum mensuel moyen de 45.996 Fb (1.140,21 EUR) 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 47.263 Fb (1.171,62 EUR) est garanti aux tra-

aanvangsleeftijd van de eerste klasse.

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 twaalf maanden.

C) WERKKLEDIJ

Art. 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.

Hoofdstuk VI

Waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen

1 TOEPASSINGSGBIED

Art. 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 familieonderneming 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

Art. 11

(Er wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van 45.996 BEF (1.140,21 EUR) 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 47.263 BEF (1.171,62 EUR) gewaar-

vailleurs âgés d'au moins 21 ans et demi qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe.

Egalement en dérogation au premier alinéa ainsi qu'à l'alinéa 2, un revenu minimum mensuel moyen de 47.826 Fb (1.185,58 EUR) 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.

Les montants cités se rapportent à l'indice pivot 106,70 (1996 = 100).)

(Ces montants sont en vigueur à partir du 1er mai 2001).

Art. 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.

Art. 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'arrêté royal du 21 septembre 1981 (Moniteur belge 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.

Art. 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;

borgd aan de werknemers van minstens 21 en een half jaar die ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

Eveneens in afwijking van de eerste alinea alsook van de tweede alinea wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van 47.826 BEF (1.185,58 EUR) gewaarborgd aan de werknemers van minstens 22 jaar die ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt. Voor de aangehaalde bedragen geldt de spilindex 106,70 (1996 = 100).)

(Deze bedragen zijn in voege vanaf 1 mei 2001).

Art. 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.

Art. 13

Overeenkomstig art. 10 van de CAO nr 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981 (Belgisch Staatsblad 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.

Art. 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 bedienenden;

- 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'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;
- les primes ou indemnités accordées en contrepartie de frais réellement exposés par les employés.

3 MISE EN OEUVRE

Art. 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 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

- de la contrepartie 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, ingevolge een individuele arbeidsovereenkomst, of ingevolge het gebruik.

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

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

3 INVOERING

Art. 15

§1 Voor de toepassing van de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt op het ogenblik van de 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 § 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 § 1 van dit artikel werd opgemaakt, zal het verschil bovenop betaald worden op het

l'article 5 de la présente convention collective de travail.

ogenblik van de betaling van de premie waarvan sprake in artikel 5 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 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.

Art. 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 onvolledige maanden.

Art. 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.

Art. 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.

4 LIAISON À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Art. 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.

4 KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Art. 18

Het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen, beoogd in art. 11 is gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijsen volgens de modaliteiten bepaald in hoofdstuk IV van onderhavige CAO.

Chapitre VII

Durée du travail

DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE SUR BASE ANNUELLE

- ENTREPRISES OCCUPANT 10
TRAVAILLEURS OU PLUS

Art. 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

Art. 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 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

Art. 21

§1 La durée hebdomadaire normale du travail est à répartir sur 5 jours, sauf nécessité impérieuse d'exploitation.

Hoofdstuk VII

Arbeidsduur

WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR OP JAARBASIS

- ONDERNEMINGEN MET 10
WERKNEMERS EN MEER

Art. 19

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

- ONDERNEMINGEN MET MINDER
DAN 10 WERKNEMERS

Art. 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 ondernemingen dienen de premie van 2 % 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

Art. 21

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

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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 24

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 prin-

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 arbeidstijdsverkortung op jaarbasis vast te stellen.

Art. 22

Met het oog op de verwezenlijking van de onder de artikelen 19 en 20 bedoelde verkortung van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dient rekening te worden gehouden met de inhaalrustdagen 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 ANPCB. Het gaat in dit geval om de eventuele plaatselijke feestdagen, feestdagen van de gemeenschappen of andere dagen die collectief aan alle werknemers worden toegekend.

Art. 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 eveneens toegepast op het bediendenpersoneel van die ondernemingen of sectoren, voor zover dit personeel ressorteert onder het ANPCB.

RECUPERATIE OP JAARBASIS

Art. 24

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.

cipe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau de l'entreprise. Les dépassements seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

Chapitre VIII

Absences justifiées

A PETITS CHÔMAGES

Art. 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° Motif

Ordonation 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.

In principe is de periode van één jaar een burgerlijk jaar, tenzij een andere periode van 12 maand wordt bepaald op ondernemingsvlak. De overschrijdingen zullen bij voorkeur worden gecompenseerd door volledige rustdagen.

Hoofdstuk VIII

Gerechtvaardigde afwezigheden

A KORT VERZUIM

Art. 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 de 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 daaropvolgende 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, schoonmoeder, stiefmoeder van een kleinkind van de bediende.

Duur

De dag van het huwelijk.

3° Reden

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

Duur

De dag van de plechtigheid.

4° Reden

Bevalling van de echtgenote van de bediende.

Durée

Trois jours à choisir par l'employé dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.

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.

(Modifié par la CCT du 19 mai 1995)

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

(Modifié par la CCT du 19 mai 1995).

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.

Duur

Drie dagen door de bediende te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.

5° Reden

Overlijden van de echtgeno(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 binnen een periode van 12 dagen welke begint met de dag van het overlijden.

(Gewijzigd door de CAO van 19 mei 1995)

6° Reden

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

Duur

Twee dagen door de bediende te kiezen binnen een periode van 12 dagen welke begint met de dag van het overlijden.

(Gewijzigd door de CAO van 19 mei 1995)

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 plaatsheeft.

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° 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.

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 recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum.

Duur

De nodige tijd met een maximum van drie dagen.

10°bis Reden

Verblijf van de werknemergewetensbezwaarde 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.

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 van vijf dagen.

12°bis Reden

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

Duur

De nodige tijd.

12°ter Reden

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

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.

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.

Art. 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.

Art. 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.)

(Ajouté par CCT du 12 mai 1997).

Art. 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

Art. 28

Les employés peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impé-

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 bediende in het kader van een adoptie.

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.

Art. 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.

Art. 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.)

(Ingevoerd door CAO van 12 mei 1997).

Art. 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 AFWEZIGHEID OM FAMILIALE REDENEN

Art. 28

De bedienden mogen het werk verlaten om dwingende familiale redenen. Deze

rieuses. Ces absences n'ouvrent toutefois pas le droit à la rémunération.

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

Art. 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

Art. 30

Eteint par application de l'art. 33, 3^{ème} alinéa.

Voir Crédit-temps:

CCT 25.04.2001 art. 14

Chapitre IX

Licenciement collectif

INFORMATION

Art. 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'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs modifié par les arrêtés royaux des 26 mars 1984 et 11 juin 1986 (Moniteur belge 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'arrêté royal précité.

afwezigheid geeft geen recht op loon.

Om de verstoring van de werkorganisatie die het gevolg kan zijn van die afwezigheid 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

Art. 29

Wat betreft het compensatieverlof toe te 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 overeenkomsten dezelfde toekenningsmodaliteiten toe te passen als deze voorzien voor de werklieden van de onderneming.

D BEROEPSLOOPBAAN-ONDERBREKING

Art. 30

Uitgedoofd bij toepassing van art. 33, 3^o lid.

Zie Tijdscrediet:

CAO 25.04.2001 art. 14

Hoofdstuk IX

Collectief ontslag

INFORMATIE

Art. 31

De werkgever die overweegt collectief ontslag te geven, laat aan de voorzitter van het Aanvullend nationaal paritair comité voor bedienden kopie worden van de kennisgeving die hij krachtens het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, gewijzigd door de koninklijke besluiten van 26 maart 1984 en 11 juni 1986 (Belgisch Staatsblad 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 koninklijk besluit.

Chapitre X

Dispositions finales

DISPOSITION ABROGATOIRE

Art. 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 des 15 mars 1983 (A.R. du 18 juillet 1983, M.B. du 20 août 1983) 23 février 1984 (A.R. du 7 août 1984, M.B. du 7 septembre 1984), 30 janvier 1985 (A.R. du 22 octobre 1985, M.B. du 22 novembre 1985) 26 février 1987 (A.R. du 9 septembre 1987, M.B. du 25 septembre 1987) et 9 mars 1989;
- les articles 14 et 20 de la CCT du 9 mars 1989 pour les années 1989 à 1991.

Chapitre XI

Durée de la convention

Art. 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 1991.

Hoofdstuk X

Slotbepalingen

OPHEFFINGSBEPALING

Art. 32 Worden opgeheven :

- de CAO van 29 maart 1976 met betrekking tot de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen (Koninklijk Besluit van 30 augustus 1976 - Belgisch Staatsblad van 7 oktober 1976),
- de CAO van 19 maart 1979 betreffende de arbeidsvoorwaarden en bezoldigingen (K. B. van 26 juni 1979, B. S. van 22 november 1979) gewijzigd door de CAO van 18 december 1980 (K.B. van 3 april 1981, B.S. van 12 mei 1981) en stilzwendend gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 15 maart 1983 (K. B. van 18 juli 1983, B. S. van 20 augustus 1983), 23 februari 1984 (K.B. van 7 augustus 1984 - B. S. van 7 september 1984), 30 januari 1985 (K. B. van 22 oktober 1985 - B.S. van 22 november 1985), 26 februari 1987 (K.B. van 9 september 1987, B.S. van 25 september 1987) en 9 maart 1989;
- de artikelen 14 en 20 van de CAO van 9 maart 1989 voor de jaren 1989 tot 1991.

Hoofdstuk XI

Duur van de overeenkomst

Art. 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 1991.

Chapitre XII

Clause de paix sociale

Art. 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.

RECOMMANDATIONS

(Annexe de la CCT)

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 circonstance 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

Hoofdstuk XII

Sociale vrede

Art. 34

§ 1 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.

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

AANBEVELINGEN

(Bijlage van de CAO)

ARBEIDSDUUR

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

PLOEGENARBEID EN ZONDAGSARBEID

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

WERK AAN MECANOGRAPHISCHE MACHINES

Wanneer bedienden volle dagen werken op mecanografische machines en wanneer dit werk een zenuwspanning veroorzaakt welke schadelijk is voor hun gezondheid,

est recommandé aux chefs d'entreprise de prendre les mesures nécessaires d'organisation en vue de réduire cette tension.

RENOI 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.

REPRÉSENTANTS DE COMMERCE

- **Indemnité journalière forfaitaire de route**
Il est recommandé de payer une allocation de 260 Fb (= 6,45 EUR) par jourpresté 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.

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 o.m. 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.

HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

- **Dagelijkse forfaitaire baanvergoeding**
Er wordt aanbevolen een toeslag van 260 BEF (=6,45 EUR) per gewerkte dag te betalen 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.

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'Etat est fixé à dix francs du kilomètre. Ce montant est revu annuellement à la date du 1er juillet (A.R. du 20 juillet 2000, M.B. du 15 août 2000).

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 is voor de ambtenaren van de Staat is vastgesteld op tien frank per kilometer. Dit bedrag is jaarlijks aanpasbaar per 1 juli (K.B. van 20 juli 2000 – B.S. van 15 augustus 2000).

Annexe 1 a**Barème I**

Ce barème est d'application à partir du 1er octobre 2001. Il est mis en regard de l'indice pivot 108,83 – tranche de stabilisation 106,70 à 111,01 (base 1996 = 100). Barème à 102 %.

Bijlage 1 a**Schaal I**

Dit barema is van toepassing vanaf 1 oktober 2001. Het staat tegenover de spilindex 108,83 – stabilisatieschijf 106,70 tot 111,01 (basis 1996 = 100). Barema aan 102 %

	Cat '1		Cat '2		Cat '3		Cat '4	
	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO
16 ans/jaar	30317	751,54	31658	784,78	0	0,00	0	0,00
17 ans/jaar	34722	860,74	36261	898,89	0	0,00	0	0,00
18 ans/jaar	39122	969,81	40869	1013,12	44616	1106,00	49325	1222,73
19 ans/jaar	42643	1057,09	44556	1104,51	48663	1206,32	52680	1305,90
20 ans/jaar	44405	1100,77	46397	1150,15	50681	1256,35	54665	1355,11
21 ans/jaar	48866	1211,36	51045	1265,37	51815	1284,46	56160	1392,17
22 ans/jaar	49024	1215,27	51357	1273,11	51815	1284,46	56554	1401,94
23 ans/jaar	49180	1219,14	51670	1280,87	53060	1315,32	56942	1411,56
24 ans/jaar	49338	1223,06	51985	1288,67	54155	1342,47	57336	1421,32
25 ans/jaar	49498	1227,02	52410	1299,21	55249	1369,59	58869	1459,32
26 ans/jaar	49653	1230,87	52842	1309,92	56348	1396,83	60232	1493,11
27 ans/jaar	49810	1234,76	53169	1318,03	57442	1423,95	61593	1526,85
28 ans/jaar	49966	1238,62	53986	1338,28	58541	1451,19	62951	1560,51
29 ans/jaar	50134	1242,79	54805	1358,58	59640	1478,44	64314	1594,30
30 ans/jaar	50569	1253,57	55621	1378,81	60739	1505,68	65669	1627,89
31 ans/jaar	51004	1264,36	56442	1399,16	61834	1532,82	67036	1661,78
32 ans/jaar	51374	1273,53	57133	1416,29	62932	1560,04	68391	1695,37
33 ans/jaar	51743	1282,68	57817	1433,25	64028	1587,21	69756	1729,21
34 ans/jaar	52115	1291,90	58508	1450,38	64894	1608,68	71114	1762,87
35 ans/jaar	52479	1300,92	59194	1467,38	65758	1630,10	72476	1796,63
36 ans/jaar	52842	1309,92	59883	1484,46	66624	1651,57	73620	1824,99
37 ans/jaar	53202	1318,84	60107	1490,01	67488	1672,98	74762	1853,30
38 ans/jaar	53565	1327,84	60328	1495,49	68354	1694,45	75904	1881,61
39 ans/jaar	53926	1336,79	60554	1501,09	68600	1700,55	77049	1909,99
40 ans/jaar	53926	1336,79	60777	1506,62	68848	1706,70	78193	1938,35
41 ans/jaar	53926	1336,79	61001	1512,18	69097	1712,87	78598	1948,39
42 ans/jaar	53926	1336,79	61229	1517,83	69350	1719,14	79005	1958,48
43 ans/jaar	53926	1336,79	61450	1523,31	69599	1725,31	79412	1968,57
44 ans/jaar	53926	1336,79	61673	1528,83	69854	1731,64	79815	1978,56
45 ans/jaar	53926	1336,79	61897	1534,39	70104	1737,83	80218	1988,55
46 ans/jaar	53926	1336,79	62119	1539,89	70359	1744,15	80620	1998,52
47 ans/jaar	53926	1336,79	62343	1545,44	70608	1750,33	81024	2008,53

Annexe 1 b

Barème II

Pour employés actifs depuis 3 ans dans la même entreprise et dans la même catégorie de la CPNAE.

Ce barème est d'application à partir du 1er octobre 2001. Il est mis en regard de l'indice pivot 108,83 – tranche de stabilisation 106,70 à 111,01 (base 1996 = 100). Barème à 102 %.

Bijlage 1 b

Schaal II

Voor de bediende die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANPCB-categorie werkzaam zijn

Dit barema is van toepassing vanaf 1 oktober 2001. Het staat tegenover de spilindex 108,83 – stabilisatieschijf 106,70 tot 111,01 (basis 1996 = 100). Barema aan 102 %.

	Cat '1		Cat '2		Cat '3		Cat '4	
	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO
25 ans/jaar	50918	1262,22	53913	1336,47	56836	1408,93	60560	1501,24
26 ans/jaar	51078	1266,19	54359	1347,52	57967	1436,96	61964	1536,05
27 ans/jaar	51236	1270,11	54695	1355,85	59092	1464,85	63362	1570,70
28 ans/jaar	51397	1274,10	55535	1376,68	60223	1492,89	64762	1605,41
29 ans/jaar	51573	1278,46	56379	1397,60	61355	1520,95	66161	1640,09
30 ans/jaar	52019	1289,52	57218	1418,40	62484	1548,94	67559	1674,74
31 ans/jaar	52468	1300,65	58064	1439,37	63613	1576,93	68963	1709,55
32 ans/jaar	52850	1310,12	58773	1456,94	64740	1604,86	70361	1744,20
33 ans/jaar	53228	1319,49	59476	1474,37	65868	1632,83	71762	1778,93
34 ans/jaar	53609	1328,93	60188	1492,02	66759	1654,91	73162	1813,64
35 ans/jaar	53986	1338,28	60895	1509,55	67646	1676,90	74563	1848,37
36 ans/jaar	54359	1347,52	61603	1527,10	68538	1699,01	75739	1877,52
37 ans/jaar	54729	1356,70	61832	1532,78	69428	1721,08	76913	1906,62
38 ans/jaar	55100	1365,89	62061	1538,45	70320	1743,19	78090	1935,80
39 ans/jaar	55472	1375,11	62294	1544,23	70572	1749,43	79266	1964,95
40 ans/jaar	55472	1375,11	62524	1549,93	70827	1755,76	80444	1994,15
41 ans/jaar	55472	1375,11	62756	1555,68	71084	1762,13	80862	2004,52
42 ans/jaar	55472	1375,11	62985	1561,36	71344	1768,57	81280	2014,88
43 ans/jaar	55472	1375,11	63213	1567,01	71600	1774,92	81698	2025,24
44 ans/jaar	55472	1375,11	63447	1572,81	71864	1781,46	82115	2035,58
45 ans/jaar	55472	1375,11	63676	1578,49	72121	1787,83	82528	2045,82
46 ans/jaar	55472	1375,11	63905	1584,16	72383	1794,33	82940	2056,03
47 ans/jaar	55472	1375,11	64134	1589,84	72639	1800,67	83357	2066,37

Annexe 2 a**Barème I**

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2002. Il est mis en regard de l'indice pivot 108,83 – tranche de stabilisation 106,70 à 111,01 (base 1996 = 100). Barème à 102 %.

Bijlage 2 a**Schaal I**

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2002. Het staat tegenover de spilindex 108,83– stabilisatieschijf 106,70 tot 111,01 (basis 1996 = 100). Barema aan 102 %.

	Cat '1		Cat '2		Cat '3		Cat '4	
	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO
16 ans/jaar	31552	782,15	32892	815,37	0	0,00	0	0,00
17 ans/jaar	35956	891,33	37495	929,48	0	0,00	0	0,00
18 ans/jaar	40356	1000,40	42104	1043,73	45850	1136,59	50559	1253,32
19 ans/jaar	43877	1087,68	45790	1135,10	49897	1236,91	53914	1336,49
20 ans/jaar	45639	1131,36	47631	1180,74	51915	1286,94	55899	1385,70
21 ans/jaar	50100	1241,95	52279	1295,96	53049	1315,05	57394	1422,76
22 ans/jaar	50258	1245,86	52591	1303,70	53049	1315,05	57788	1432,53
23 ans/jaar	50415	1249,76	52904	1311,46	54295	1345,94	58176	1442,15
24 ans/jaar	50573	1253,67	53220	1319,29	55389	1373,06	58570	1451,91
25 ans/jaar	50732	1257,61	53644	1329,80	56484	1400,20	60104	1489,94
26 ans/jaar	50887	1261,46	54076	1340,51	57582	1427,42	61466	1523,70
27 ans/jaar	51044	1265,35	54403	1348,62	58677	1454,56	62827	1557,44
28 ans/jaar	51200	1269,21	55220	1368,87	59775	1481,78	64186	1591,13
29 ans/jaar	51368	1273,38	56039	1389,17	60875	1509,05	65548	1624,89
30 ans/jaar	51803	1284,16	56855	1409,40	61973	1536,27	66903	1658,48
31 ans/jaar	52238	1294,95	57676	1429,75	63069	1563,44	68271	1692,39
32 ans/jaar	52609	1304,14	58367	1446,88	64166	1590,63	69625	1725,96
33 ans/jaar	52977	1313,27	59051	1463,84	65263	1617,83	70990	1759,80
34 ans/jaar	53349	1322,49	59742	1480,97	66129	1639,30	72349	1793,48
35 ans/jaar	53713	1331,51	60428	1497,97	66993	1660,71	73710	1827,22
36 ans/jaar	54076	1340,51	61117	1515,05	67859	1682,18	74854	1855,58
37 ans/jaar	54436	1349,43	61341	1520,60	68723	1703,60	75996	1883,89
38 ans/jaar	54800	1358,46	61562	1526,08	69588	1725,04	77139	1912,23
39 ans/jaar	55161	1367,41	61789	1531,71	69834	1731,14	78283	1940,58
40 ans/jaar	55161	1367,41	62011	1537,21	70082	1737,29	79427	1968,94
41 ans/jaar	55161	1367,41	62235	1542,77	70331	1743,46	79832	1978,98
42 ans/jaar	55161	1367,41	62463	1548,42	70584	1749,73	80239	1989,07
43 ans/jaar	55161	1367,41	62684	1553,90	70833	1755,90	80646	1999,16
44 ans/jaar	55161	1367,41	62907	1559,42	71088	1762,23	81049	2009,15
45 ans/jaar	55161	1367,41	63131	1564,98	71338	1768,42	81452	2019,14
46 ans/jaar	55161	1367,41	63353	1570,48	71593	1774,74	81854	2029,11
47 ans/jaar	55161	1367,41	63578	1576,06	71843	1780,94	82258	2039,12

Annexe 2 b

Barème II

Pour employés actifs depuis 3 ans dans la même entreprise et dans la même catégorie de la CPNAE.

Ce barème est d'application à partir du 1er janvier 2002. Il est mis en regard de l'indice pivot 108,83 – tranche de stabilisation 106,70 à 111,01 (base 1996 = 100). Barème à 102 %.

Bijlage 2 b

Schaal II

Voor de bediende die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANPCB-categorie werkzaam zijn

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2002 . Het staat tegenover de spilindex 108,83 – stabilisatieschijf 106,70 tot 111,01 (basis 1996 = 100). Barema aan 102 %.

	Cat '1		Cat '2		Cat '3		Cat '4	
	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO	BEF	EURO
25 ans/jaar	52153	1292,84	55147	1367,06	58071	1439,54	61795	1531,86
26 ans/jaar	52312	1296,78	55593	1378,11	59201	1467,55	63198	1566,64
27 ans/jaar	52470	1300,70	55930	1386,47	60326	1495,44	64597	1601,32
28 ans/jaar	52631	1304,69	56769	1407,27	61457	1523,48	65996	1636,00
29 ans/jaar	52807	1309,05	57614	1428,21	62589	1551,54	67395	1670,68
30 ans/jaar	53253	1320,11	58452	1448,99	63718	1579,53	68793	1705,33
31 ans/jaar	53702	1331,24	59298	1469,96	64848	1607,54	70197	1740,14
32 ans/jaar	54084	1340,71	60008	1487,56	65975	1635,48	71595	1774,79
33 ans/jaar	54462	1350,08	60710	1504,96	67102	1663,42	72996	1809,52
34 ans/jaar	54843	1359,52	61422	1522,61	67993	1685,50	74396	1844,23
35 ans/jaar	55220	1368,87	62129	1540,14	68881	1707,52	75797	1878,96
36 ans/jaar	55593	1378,11	62837	1557,69	69772	1729,60	76973	1908,11
37 ans/jaar	55963	1387,29	63067	1563,39	70663	1751,69	78147	1937,21
38 ans/jaar	56335	1396,51	63295	1569,04	71554	1773,78	79324	1966,39
39 ans/jaar	56706	1405,71	63529	1574,84	71806	1780,02	80500	1995,54
40 ans/jaar	56706	1405,71	63758	1580,52	72061	1786,35	81679	2024,77
41 ans/jaar	56706	1405,71	63990	1586,27	72318	1792,72	82096	2035,11
42 ans/jaar	56706	1405,71	64219	1591,95	72578	1799,16	82514	2045,47
43 ans/jaar	56706	1405,71	64448	1597,62	72834	1805,51	82932	2055,83
44 ans/jaar	56706	1405,71	64681	1603,40	73098	1812,05	83349	2066,17
45 ans/jaar	56706	1405,71	64910	1609,08	73355	1818,42	83762	2076,41
46 ans/jaar	56706	1405,71	65139	1614,75	73617	1824,92	84174	2086,62
47 ans/jaar	56706	1405,71	65368	1620,43	73874	1831,29	84592	2096,98