

PC-CP
200

De collectieve arbeidsovereenkomsten
afgesloten in het APCB

Les conventions collectives de
travail conclues au sein de la CPAE



Editie 2024
Édition 2024



sociala fond
VAN HET APCB
fonds social
DE LA CPAE

PC200

De collectieve arbeidsovereenkomsten
afgesloten in het APCB

Editie 2024

CP200

Les conventions collectives de
travail conclues au sein de la CPAE

Édition 2024

Een uitgave van het Sociaal Fonds van het APCB
Stuiversstraat 8, 1000 Brussel

Une édition du Fonds social de la CPAE
Rue des Sols 8, 1000 Bruxelles

Het Sociaal Fonds van het APCB wordt paritair beheerd door de sociale partners van het APCB:
ACLVB-CGSLB, BBTk-SETCa, ACV Puls, CNE, VBO-FEB en de hierbij aangesloten federaties, UNIZO en UCM.

Le Fonds social de la CPAE est gérée de façon paritaire par les partenaires sociaux de la CPAE:
CGSLB-ACLVB, SETCa-BBTk, CNE, ACV Puls, FEB-VBO et ses fédérations membres ainsi que UCM et UNIZO.

Inhoudstafel

Table des matières



cao's met betrekking tot verloning

les CCT concernant la rémunération

1.1	Beroepsindeling cao van 9 juni 2016	Classification des fonctions cct du 9 juin 2016	6
1.2	Minimumloonschalen cao van 9 juni 2016	Les barèmes minimums cct du 9 juin 2016	18
1.3	Gewaarborgd Minimum Maandinkomen (GMMI) cao van 9 juni 2016	Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen cct du 9 juin 2016	36
1.4	Koppeling van de lonen aan de index cao van 9 juni 2016	Liaison des salaires à l'indice cct du 9 juin 2016	44
1.5	Eindejaarspremie cao van 9 juni 2016	Prime de fin d'année cct du 9 juin 2016	48
1.6	Jaarlijkse premie cao van 9 juli 2015	Prime annuelle cct du 9 juillet 2015	55
1.7	Koopkracht cao van 1 juli 2019	Le pouvoir d'achat cct du 1 juillet 2019	61
1.8	Koopkrachtpremie cao van 6 juli 2023	La prime pouvoir d'achat cct du 6 juillet 2023	76
1.9	Ecocheques cao van 9 juni 2016	Écochèques cct du 9 juin 2016	81
1.10	Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten cao van 9 juni 2016	L'intervention de l'employeur dans les frais de transport cct du 9 juin 2016	87

Inhoudstafel

Table des matières



cao's met betrekking tot arbeidsvoorwaarden

les CCT concernant les conditions de travail

2.1	Arbeidsduur cao van 9 juni 2016	Durée du travail cct du 9 juin 2016	114
2.2	Nieuwe arbeidsregimes cao van 9 juni 2016	Nouveaux régimes de travail cct du 9 juin 2016	119
2.3	Opleiding cao van 6 juli 2023	Formation cct du 6 juillet 2023	129
2.4	Outplacement cao van 10 juli 2014	Outplacement cct du 10 juillet 2014	146
2.5	Risicogroepen cao van 6 juli 2023	Groupes à risque cct du 6 juillet 2023	188
2.6	Gerechtaardigde afwezigheden cao van 9 juni 2016	Absences justifiées cct du 9 juin 2016	191
2.7	Tijdskrediet cao van 6 juli 2023	Crédit-temps cct du 6 juillet 2023	199
2.8	Vlaamse aanmoedigingspremie cao van 6 juli 2023	Les primes d'encouragement flamandes cct du 6 juillet 2023	205
2.9	SWT zwaar beroep cao van 6 juli 2023	RCC métier lourd cct du 6 juillet 2023	208
2.10	SWT nachtarbeid cao van 6 juli 2023	RCC travail de nuit cct du 6 juillet 2023	214
2.11	SWT lange loopbaan cao van 6 juli 2023	RCC longue carrière cct du 6 juillet 2023	220
2.12	Vrijstelling beschikbaarheid 2023-2024 cao van 6 juli 2023	Une dispense de l'obligation de disponibilité 2023-2024 cct du 6 juillet 2023	225
2.13	Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026 cao van 6 juli 2023	Une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026 cct du 6 juillet 2023	229
2.14	Collectief ontslag cao van 9 juni 2016	Licenciement collectif cct du 9 juin 2016	233

De collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden

Les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés

Inhoudstafel

Table des matières



cao's met betrekking tot collectieve arbeidsverhoudingen

les CCT concernant les relations collectives de travail

3.1	Syndicale afvaardiging cao van 9 juni 2016	Délégation syndicale cct du 9 juin 2016	237
3.2	Syndicale vorming cao van 9 juni 2016	Formation syndicale cct du 9 juin 2016	273



cao's met betrekking tot het Sociaal Fonds

les CCT concernant le Fonds Social

4.1	Statuten cao van 1 april 2015	Statuts cct du 1 avril 2015	279
4.2	Werkgeversbijdrage cao van 6 juli 2023	La cotisation patronale cct du 6 juillet 2023	295

1

Cao's met betrekking tot **verloning**
Les CCT concernant la **rémunération**





Beroepsindeling

Classification des fonctions

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134438

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende de
beroepsindeling

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134438

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la classification de fonctions

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II Beroepsindeling

Artikel 2

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

Klasse A

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

Klasse B

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

Klasse C

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

Klasse D

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

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

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

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

CHAPITRE II Classification professionnelle

Article 2

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

Classe A

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

Classe B

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

Classe C

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

Classe D

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

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

De niveau-onderscheidende criteria per klasse evenals de lijst van voorbeeldfuncties per klasse zijn bovendien opgenomen in bijlage aan deze cao. Deze bijlage maakt integraal deel uit van de cao.

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

Artikel 3

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

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

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

Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente CCT. Cette annexe fait partie intégrante de la CCT.

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

Article 3

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

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

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

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

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

§ 4 Inschaling van de concrete functies

Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de niveau-onderscheidende criteria en de functie-inhoud van de voorbeeldfunctie.

Bij de vergelijking van de functie-inhoud zijn verschillende hypothesen mogelijk:

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

Het gaat hier om volgende gevallen:

- de uitoefening van de functie in de onderneming omvat minder of meer activiteiten zonder dat daardoor de algemene doelstelling van de functie, zoals beschreven in de voorbeeldfunctie, wordt aangetast;

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

§ 4 Classification des fonctions concrètes

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

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

Il s'agit ici des cas suivants :

- L'exercice de la fonction dans l'entreprise contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans la fonction exemplative, soit altéré.

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

- de afwijkingen bij één of meerdere beoordelingscriteria (kennis, verantwoordelijkheid, leidinggeven enz.) zijn op zichzelf niet niveaubepalend voor de functie.

c. De functie in de onderneming wijkt in ernstige mate af van de functie-inhoud en de niveau-onderscheidende criteria van de voorbeeldfunctie:

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

In dit geval moet de werkgever ofwel:

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

- Les différences dans un ou plusieurs des critères d'appréciation (connaissances, responsabilité, direction, etc.) ne sont pas en soi déterminantes du niveau de la fonction.

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

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

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

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

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

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

In dit geval moet de werkgever ofwel:

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

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

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

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

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

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

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

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

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

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

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

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

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

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

HOOFDSTUK III Duur

Artikel 4

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016 en kan door één der partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Deze cao heft art 2 en 3 op van de cao van 29.05.1989 gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (geregistreerd onder het nr 23740), zoals

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

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

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

CHAPITRE III Durée

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 juillet 2016 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 Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

La présente CCT abroge l'art 2 et 3 de la CCT du 29.05.1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 23740),

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage 1 Niveau-onderscheidende criteria en lijst van voorbeeldfuncties per klasse

APCB PC 200	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
Klassegrenzen	0 – 89,5 ORBA-punten	90,0 – 119,5 ORBA-punten	120,0 – 149,5 ORBA-punten	150,0 – 179,5 ORBA-punten
	Uitvoerend	Ondersteunend	Beherend	Adviserend
Voorbeeld- functies	Aanvuller Administratief medewerker redactie Chauffeur bestelwagen Facturencontroleur Huisbewaarder Kassamedewerker Medewerker verzending/post Typist/ gegevensinbrenger	Administratief medewerker Administratief medewerker aankoop Bediende economaat Bediende gegevensverwerking Hulp-laborant Kassier Kwaliteitsassistent Medewerker logistiek Merchandiser Telefonist/receptionist Technicus buitendienst Tele-operator (call center)	Baliemedewerker verkoop Bediende boekhouding Bediende debiteuren- crediteurenadministratie Bediende expeditie Bediende personeels- administratie Commercieel admi- nistratief medewerker binnendienst Dispatcher Documentalist Helpdesk operator Kwaliteitscontroleur Laborant Magazijnchef Medewerker dienst na verkoop Medewerker lay-out Meet-en regeltechnicus Magazijnier Operator ICT PC technicus Reisbegeleider Reisconsulent Search assistant Secretariaats- medewerker Techhisch bediende werkplaats Tele-adviseur Verantwoordelijke gebouwen	Aankoper Analist labo Assistent personeels- zaken Bediende planning en voorbereiding (bouw) Boekhouder Calculator Communicatie- medewerker Consultant werving en selectie (selectiebureau) Databasebeheerder Diensthoofd Kostprijsanalist Marketing analist Medewerker directie-secretariaat Meestergast Ontwerptekenaar Preventieadviseur Programmeur Redacteur Systeembeheerder Team leader (call center) Technisch-commercieel medewerker Vertaler Vertegenwoordiger Webmaster
Generieke typering	Functies gekenmerkt door het verrichten van een beperkt aantal zich herhalende eenvoudige taken.	Functies gekenmerkt door het vervullen van duidelijk omliggend takenpakket welke een bijdrage levert tot de realisatie van een grotere opdracht.	Functies gekenmerkt door het realiseren van een afgerond geheel van taken die samen één opdracht vormen.	Functies gekenmerkt door het bewaken en ontwikkelen van één bedrijfsproces in het kader van een bepaalde doelstelling.

Annexe 1 Critère de distinction de niveau par classe et la liste des fonctions exemplatives

CPAE CP 200	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Limites de classes	0 – 89,5 Points ORBA	90,0 – 119,5 Points ORBA	120,0 – 149,5 Points ORBA	150,0 – 179,5 Points ORBA
	Exécution	Soutien	Gestion	Conseil
Fonctions type	Réassortisseur Collaborateur administratif rédaction Chauffeur camionnette Contrôleur de factures Concierge Collaborateur caisse Collaborateur expédition/courrier Dactylo/traitement de données	Collaborateur administratif Collaborateur administratif achats Employé économat Employé traitement de données Assistant laborantin Caissier Assistant de qualité Collaborateur logistique Merchandiser Téléphoniste/réceptionniste Technicien service extérieur Télé-opérateur (call center)	Collaborateur de comptoir Employé comptabilité Employé administration débiteurs-créditeurs Employé expédition Employé administration du personnel Collaborateur commercial administratif Dispatcher Documentaliste Helpdesk operator (call center) Contrôleur de qualité Laborantin Chef magasinier Collaborateur service après-vente Collaborateur lay-out Régleur numérique et technicien de mesure Magasinier Opérateur ICT Technicien PC Accompagnateur de voyage Consultant voyage Search assistant (bureau de sélection) Collaborateur secrétariat Employé technique atelier Télé-conseil (call center) Responsable biens immobiliers	Acheteur Analyste labo Assistant ressources humaines Employé planning et préparation de travail Comptable Deviseur (construction) Collaborateur communications Consultant recrutement et sélection Gestionnaire base de données Chef de service Analyste coût de revient Analyste marketing Collaborateur secrétariat de direction Contremaître Dessinateur de projet Conseiller prévention Programmeur Rédacteur Opérateur de système Chef d'équipe (call center) Employé technico-commercial Traducteur Représentant Webmaster
Caractérisation générique	Fonctions caractérisées par l'exécution d'un nombre déterminé de tâches simples et répétitives.	Fonctions caractérisées par l'accomplissement d'un ensemble de tâches clairement définies lesquelles apportent une contribution à la réalisation d'une mission globale.	Fonctions caractérisées par la réalisation de tâches liées entre elles formant ensemble une mission.	Fonctions caractérisées par la supervision et le développement d'un domaine d'activité dans le cadre d'un objectif défini.

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

APCB PC 200	Klasse A	Klasse B	Klasse C	Klasse D
Niveau-onderscheidende criteria:				
Complexiteit	a. Behandelt concrete, steeds terugkerende routineproblemen.	a. Behandelt concrete, gelijkwaardige problemen en vragen binnen een duidelijk afgeleid takenpakket.	a. Behandelt minder concrete en regelmatig wisselende problemen en vragen binnen een afgeleide opdracht.	a. Behandelt concrete en abstracte problemen en vragen binnen een ruim gestelde doelstelling.
Probleemoplossing	b. Routinematige probleembehandeling: lost problemen op door gebruik te maken van strikte instructies en regels.	b. Vergelijkende probleembehandeling: lost problemen op a.d.h.v. uitvoerende voorschriften en maakt keuzes uit gekende reeds gehanteerde oplossingsaanpak	b. Interpolerende probleembehandeling: behandelt problemen vanuit de beheersing van een vakgebied en op grond van door ervaring verkregen inzichten.	b. Afwegende probleembehandeling: behandelt problemen d.m.v. het analyseren, interpreteren van situaties en het ontwikkelen (binnen gestelde normen) van oplossingen
Impact van fouten	c. Fouten in de taakvervulling verstoren beperkt de werkprocessen van anderen (intern).	c. Fouten worden niet onmiddellijk bemerkt en kunnen leiden tot beperkt tijdsverlies, geldverlies of imagoverlies (extern).	c. Fouten hebben duidelijke consequenties op vlak van tijds-, geld- en/of imagoverlies.	c. Foutieve beslissingen en adviezen kunnen leiden tot aanzienlijk tijds-, geld- en/of imagoverlies.
Bijdrage	d. De bijdrage zit hem in het werkverlichtend karakter van de functie t.b.v. andere werknemers.	d. De bijdrage van de functie is te situeren in het voorbereiden van werkzaamheden en het partieel realiseren van een resultaatgebied.	d. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich in de interne en (beperkt) externe klanttevredenheid dank zij het op kwalitatieve en creatieve wijze afhandelen van opdrachten.	d. De toegevoegde waarde van de functie situeert zich op het nemen van beslissingen of verstreken van adviezen (intern/extern) die op langere termijn een positief effect hebben.
Autonomie	e. Taken zijn duidelijk gesteld. Er is geen tot weinig vrijheid inzake de wijze van uitvoering.	e. Opdrachten zijn duidelijk gesteld. Maakt keuzes binnen duidelijke normen.	e. Doelstellingen zijn duidelijk gesteld. Neemt op creatieve wijze beslissingen binnen een duidelijk kader.	e. Doelstellingen zijn mede voorbereid en vastgesteld. Neemt innoverende beslissingen binnen een ruim kader (budget).
Werkindeling	f. Voert de taken uit overeenkomstig de opgedragen werkprocedure.	f. Voert opdrachten uit in de aangegeven volgorde. Kan per opdracht de taakvolgorde bepalen. Bepaalt zelf de volgorde van de uitvoering van de taken binnen de opgegeven tijdslimiet.	f. Bepaalt mede de werkprioriteiten in overleg met de chef.	f. Bepaalt, in functie van de opgedragen doelstelling, naast de eigen werkprioriteiten ook deze van andere werknemers.
Toezicht	g. De werkzaamheden worden door een chef gecontroleerd en beoordeeld op basis van vooraf gedefinieerde taakelementen.	g. Controle van de eigen werkzaamheden is ingebouwd in de werkprocedures. Wordt gecontroleerd en beoordeeld op basis van tussenresultaten.	g. Controle van de eigen werkzaamheden is ingebouwd in de werkprocedures. Wordt gecontroleerd en beoordeeld op basis van het eindresultaat van de opdracht.	g. Wordt voornamelijk gecontroleerd en beoordeeld op grond van de realisatie van vooraf gestelde doelstellingen.
Kennis	h. Bezit praktische basiskennis m.b.t. een beperkt aantal de toe te passen procedures en technieken. Ervaringskennis.	h. Bezit praktische kennis m.b.t. de diverse toe te passen procedures en technieken. Geschoolde en ervaringskennis.	h. Bezit praktische en theoretische kennis m.b.t. het eigen vakgebied. Moet inzicht hebben inzake de raakvlakken met andere disciplines Vaktechnische kennis.	h. Bezit grondige praktische en theoretische kennis van het eigen vakgebied en van de aanverwante vakgebieden. Specialistische of multidisciplinaire professionele kennis.
Opleiding	i. Er is geen specifieke vakopleiding vereist. Opleiding in de reële bedrijfssituatie volstaat.	i. Een specifieke beroepsscholing is noodzakelijk. Via ervaring wordt de bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd.	i. Een specifieke technische opleiding is vereist. Periodieke bijscholing in de veranderende wetgevingen en/of technologieën is noodzakelijk.	i. Gespecialiseerde disciplinaire voortgezette hogere opleiding. Constante bijkomende vorming en zelfstudie is noodzakelijk.
Informatieoverdracht	j. Signaleert voornamelijk concrete vaststellingen en problemen aan collegae en chef.	j. Informeert betrokkenen en belanghebbenden inzake de stand van zaken en eventuele problemen.	j. Informeert en overlegt met betrokkenen en belanghebbenden inzake stand van zaken en eventuele (concrete) problemen. Tracht via luisteren en informatieverstrekking tot een gezamenlijke zienswijze te komen.	j. Informeert, overlegt en onderhandelt met contactpersonen met het oog op het veranderen van opinies. Moet ingewikkelde en vaak abstracte materie verklaren.
Contacten	k. Heeft voornamelijk mondelinge contacten met interne medewerkers. Contacten met externen blijven oppervlakkig.	k. Heeft mondelinge en (routinematig) schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.	k. Heeft mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.	k. Heeft diepgaande mondelinge en schriftelijke contacten met interne en externe contactpersonen.
Vreemde talen	l. Communiqueert (mondeling) in de eigen taal. Hanteert in een vreemde taal standaardzinnen.	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal. Communiqueert in een vreemde taal m.b.v. standaardzinnen.	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal en een vreemde taal.	l. Communiqueert (mondeling en schriftelijk) in de eigen taal en in één of meerdere talen.

1.1 Beroepsindeling | Classification des fonctions – cao - cct 9. 6. 2016

CPAE CP 200	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D
Critères différenciants – Niveau :				
Complexité	a. Traite des problèmes concrets, souvent routiniers et répétitifs.	a. Traite des problèmes et questions concrets et similaires à l'intérieur d'un ensemble de tâches bien définies.	a. Traite des problèmes et questions moins concrets et régulièrement changeant dans le cadre d'une mission déterminée.	a. Traite des problèmes et questions concrètes et abstraites dans le cadre d'un objectif donné (large).
Résolution de problèmes	b. Traitement routinier des problèmes: résolution des problèmes sur base d'instructions et de règles strictes.	b. Traitement des problèmes par similitude: résolution des problèmes sur base de règles d'exécution et d'un choix parmi un ensemble de solutions connues.	b. Traitement des problèmes par interpolation: résolution des problèmes à partir de la maîtrise d'un domaine professionnel et des notions acquises par l'expérience.	b. Traitement des problèmes par la réflexion: résolution des problèmes à partir de l'analyse et de l'interprétation des situations et par le développement de solutions (à l'intérieur de normes déterminées).
Impact des fautes	c. Les fautes dans l'exécution des tâches concernent directement le processus de travail d'autrui.	c. Les fautes ne sont pas immédiatement remarquées et peuvent conduire à des pertes de temps, d'argent ou d'image de marque.	c. Les fautes ont des conséquences claires en matière de perte de temps, d'argent et d'image de marque.	c. Les décisions et avis fautifs peuvent conduire à des pertes considérables en matière de temps, d'argent et/ou d'image de marque.
Contribution	d. La contribution se situe dans le caractère de soutien de la fonction par rapport aux autres travailleurs.	d. La contribution de la fonction se situe dans la préparation de prestations et la réalisation partielle dans un domaine de résultat.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la satisfaction d'un client interne ou externe grâce à l'apport qualitatif et créatif dans la réalisation de la mission.	d. La valeur ajoutée de la fonction se situe dans la prise de décisions ou dans les conseils (internes ou externes) qui auront un effet positif à long terme.
Autonomie	e. Les tâches sont clairement définies; il n'y a pas ou peu de liberté en ce qui concerne la méthode d'exécution.	e. Les missions sont clairement définies. Les choix sont fait à l'intérieur de normes claires.	e. Les objectifs sont clairement établis. Prend des décisions, sur un plan créatif, à l'intérieur d'un cadre défini.	e. Participation à la préparation et à la fixation d'objectifs. Prend des décisions innovantes à l'intérieur d'un cadre large (budget).
Répartition du travail	f. Exécute des tâches sur base d'une procédure de travail définie.	f. Conduit des tâches dans un ordre donné. Peut, pour chaque mission, fixer l'ordre. Détermine lui-même l'ordre d'exécution des tâches dans une limite de temps fixée.	f. Détermine les ordres de priorité du travail en concertation avec le chef.	f. Détermine, en fonction de l'objectif déterminé, à côté de ses propres priorités de travail, également celles des autres travailleurs.
Contrôle	g. Les prestations sont contrôlées par un chef et évaluées sur base d'éléments définis préalablement.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur base de résultats intermédiaires.	g. Le contrôle des prestations propres est basé sur des procédures de travail. Est contrôlé et évalué sur base du résultat final de la mission.	g. Est principalement contrôlé et évalué sur base de la réalisation d'objectifs préalablement fixés.
Connaissances	h. Consiste en une connaissance pratique de base en rapport avec un nombre déterminé de procédures et de techniques à appliquer. Expérience.	h. Consiste en une connaissance pratique en rapport avec les diverses procédures et techniques à appliquer. Connaissances scolaires et expérience.	h. Consiste en une connaissance pratique et théorique en rapport avec son propre domaine. Doit avoir des notions des domaines voisins d'autres disciplines. Connaissance d'un domaine technique.	h. Consiste en une connaissance théorique et pratique approfondie de son propre domaine et des domaines apparentés. Connaissances spécialisées ou professionnelles multidisciplinaires.
Formation	i. Pas de formation spécifique exigée. La formation en situation réelle (en entreprise) suffit	i. Une formation professionnelle scolaire spécifique est nécessaire. Les connaissances spécifiques professionnelles peuvent être acquises par l'expérience.	i. Une formation technique spécifique est exigée. Une formation continuée périodique est nécessaire en matière de l'évolution des lois et des techniques.	i. Formation supérieure continuée spécialisée dans la discipline en cause. Une formation constante et continue ainsi qu'une auto formation sont nécessaires.
Transmission d'information	j. Signale principalement des situations et problèmes concrets à des collègues et au chef.	j. Informe les intéressés sur l'état des affaires et les éventuels problèmes.	j. Informe et se consulte avec les intéressés sur l'état des affaires et d'éventuels problèmes (concrets). Tente d'arriver à une position commune par l'écoute et la distribution de l'information.	j. Informe, se consulte et négocie avec des personnes de contact en vue de modifier leur opinion. Doit expliquer des matières complexes et souvent abstraites.
Contacts	k. A principalement des contacts verbaux avec des collaborateurs internes. Les contacts avec l'extérieur restent superficiels.	k. A des contacts verbaux et écrits (routiniers) avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux et écrits avec des personnes internes et externes.	k. A des contacts verbaux approfondis et écrits, avec des personnes internes et externes.
Langues étrangères	l. Communique (oralement) dans sa propre langue. Utilise des phrases standards dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue. Communique dans une langue étrangère avec des phrases standards.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une langue étrangère.	l. Communique (oralement et par écrit) dans sa propre langue et dans une ou plusieurs langues étrangères.



Minimumloonschalen Les barèmes minimums

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134426

Gewijzigd door de cao
van 6 juli 2023
Registratienummer 181572

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden tot vaststelling
van de sectorale minimumloonschalen op
basis van beroepservaring

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134426

Modifiée par la CCT
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181572

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés, fixant
les barèmes minimums sectoriels sur
la base de l'expérience professionnelle

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200. Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200. De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638). Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci. La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het APCB.

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

Artikel 2

§ 1 De minimummaandlonen per klasse van de voltijds tewerkgestelde bedienden, zoals bepaald in artikel 2 van de cao van 9 juni 2016 betreffende de Beroepsindeling, wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren beroepservaring:

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

De bedragen vermeld in de minimumloonschalen I en II opgenomen in bijlage 1a en 1b van deze cao worden geïndexeerd volgens de modaliteiten voorzien in de cao van 9 juni 2016 betreffende de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex. De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

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

Article 1

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

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

Article 2

§ 1 Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la CCT du 9 juin 2016 concernant la Classification des fonctions, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

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

Les montants indiqués dans les barèmes minimums I et II repris aux annexes 1a et 1b de la présente CCT seront indexés conformément aux modalités fixées à la CCT du 9 juin 2016 concernant la liaison des appointements à l'indice santé lisse. Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

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

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

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

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

Artikel 3

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

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

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

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

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

Article 3

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

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

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

- les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

- de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar
- de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4 van CAO 103 en voor zover RVA uitkeringen worden toegekend, en thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar
- de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen voor zover RVA uitkeringen worden toegekend, met een maximum van 1 jaar
- de periodes van zwangerschapsverlof
- de periodes van profylactisch verlof
- de periodes van vaderschapsverlof
- de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009
- De overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de Wet van 3 juli 1978, welke gepaard gaan met behoud van loon.
- les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans
- les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4 de la CCT 103 et pour autant que des allocations-ONEM sont octroyées, et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans
- les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques pour autant que des allocations-ONEM sont octroyées, avec un maximum de 1 an
- les périodes de congé de maternité
- les périodes de congé prophylactique
- les périodes de congé de paternité
- les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009
- Les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la Loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.

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

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

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

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

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar.

§ 4 De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in 2. ¹

Commentaar:

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

Artikel 4

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling door de cao van 28 september 2009 gesloten in het ANPCB, i.e. 30 september 2009.

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

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn

indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.

§ 4 L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont prises en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2. ¹

Commentaire :

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

Article 4

Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème par la CCT du 28 septembre 2009 conclue en CPNAE, à savoir le 30 septembre 2009.

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

1 Art. 6 § 1 wordt opgeheven door de cao van 6 juli 2023 (181577/CO/200) met ingang van 1 januari 2024

1 L'article 6 § 1 est abrogé par la convention collective du 6 juillet 2023 (181577/CO/200) à partir du 1^{er} janvier 2024

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

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

Artikel 5

§ 1 Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikel 2 hiervoor. De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

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

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

au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT. Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question. L'application pratique de cette disposition ainsi que les exemples de calcul font l'objet d'une annexe distincte à la présente CCT (annexe III).

Article 5

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

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

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

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

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

Artikel 6

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

- 95 % van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bediende van 20 jaar
- 90 % van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bediende van 19 jaar
- 85 % van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bediende van 18 jaar
- 80 % van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bediende van 17 jaar
- 75 % van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bediende van 16 jaar]²

§2 Voor bedienden met een studentenovereenkomst zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het volgende barema voorzien³:

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

- **Klasse A** 16 jaar € 1065,54; 17 jaar € 1204,69; 18 jaar € 1343,71; 19 jaar € 1454,93; 20 jaar € 1510,5;
- **Klasse B** 16 jaar € 1107,88; 17 jaar € 1253,31; 18 jaar € 1398,91; 19 jaar € 1515,36 en 20 jaar € 1573,51;

2 Art. 6 § 1 wordt opgeheven door de cao van 6 juli 2023 (181577/CO/200) met ingang van 1 januari 2024

3 bedragen van toepassing vanaf 1/1/2016 (zie huidige bedragen op www.sociaalfonds200.be)

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

Article 6

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

- 95 % du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans
- 90 % du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans
- 85 % du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans
- 80 % du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans
- 75 % du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans]²

§2 Pour les employés engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le barème suivant est prévu³ :

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

- **Classe A** 16 ans € 1065,54; 17 ans € 1204,69; 18 ans € 1343,71; 19 ans € 1454,93; 20 ans € 1510,59;
- **Classe B** 16 ans € 1107,88; 17 ans € 1253,31; 18 ans € 1398,91; 19 ans € 1515,36 et 20 ans € 1573,51;

2 L'article 6 § 1 est abrogé par la convention collective du 6 juillet 2023 (181577/CO/200) à partir du 1er janvier 2024

3 Montants d'application à partir du 1/1/2016 (montants actuels sur www.sfonds200).

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Klassen C en D voor de leeftijd van 18, 19, 20 jaar:

- **Klasse C** 18 jaar € 1517,27; 19 jaar € 1645,13 en 20 jaar € 1708,87
- **Klasse D** 18 jaar € 1666,02; 19 jaar € 1772,02 en 20 jaar € 1834,72.⁴

Artikel 7

§ 1 Geranten en aan-huis-verkopers

Twee gevallen kunnen zich voordoen:

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

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

§ 2 Handelsvertegenwoordigers

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

Voor de handelsvertegenwoordigers met 4 of meer jaren beroepservaring is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse D.

Gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst echter is het maandelijks minimumloon ingevolge voorgaande

Classes C et D pour les jeunes de 18, 19 et 20 ans :

- **Classe C** 18 ans € 1517,27; 19 ans € 1645,13 et 20 ans € 1708,87
- **Classe D** 18 ans € 1666,02; 19 ans € 1772,02 et 20 ans € 1834,72.⁴

Article 7

§ 1 Gérants et démarcheurs

Deux cas peuvent se présenter :

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

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

§ 2 Représentants de commerce

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C. Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D. Toutefois, au cours des 6 premiers mois à partir du début du contrat de travail, le minimum mensuel

⁴ bedragen van toepassing vanaf 1/1/2016 (zie huidige bedragen op www.sociaalfonds200.be)

⁴ Montants d'application à partir du 1/1/2016 (montants actuels sur www.sfonds200.)

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

alinea's, tenminste gelijk aan het loon vastgesteld voor een bediende met beroepservaring niveau "0" in klasse A. Dit minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het commissieloon betaald en de eindrekening wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van 12 maanden.

Artikel 8

Werkkledij

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

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016 en kan door een der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 gesloten binnen het Aanvullend paritair comité voor de Bedienden tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring op, (geregistreerd onder het nr. 94729), zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van

garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" pour la classe A. Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.

Article 8

Vêtements de travail

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.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2016 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires. La présente CCT abroge la CCT du 28 septembre 2009 conclue en Commission paritaire auxiliaire pour employés fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle (enregistrée sous le n° 94721), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

de travail et des accords conclus au niveau de la commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage IA: barema's gebaseerd op beroepservaring

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2024

(zie www.sfonds200.be voor de historiek van de bedragen)

Annexe IA : barèmes liés à l'expérience professionnelle

Ce barème est applicable à partir du 1er janvier 2024

(voir www.sfonds200.be pour l'historique des montants)

Loonschaal I/Barème I

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
jaar/ans	EURO	EURO	EURO	EURO
0	2.118,48	2.206,74	2.237,96	2.414,05
1	2.124,86	2.219,39	2.237,96	2.430,01
2	2.131,19	2.232,08	2.288,42	2.445,71
3	2.137,60	2.244,85	2.332,79	2.461,71
4	2.144,06	2.262,07	2.377,13	2.523,81
5	2.150,31	2.279,58	2.421,64	2.579,04
6	2.156,69	2.292,81	2.466,00	2.634,22
7	2.163,01	2.325,91	2.510,54	2.689,26
8	2.169,81	2.359,10	2.555,09	2.744,46
9	2.187,42	2.392,14	2.599,59	2.799,32
10	2.205,10	2.425,45	2.643,99	2.854,79
11	2.220,12	2.453,47	2.688,46	2.909,68
12	2.235,02	2.481,18	2.732,89	2.964,98
13	2.250,10	2.509,21	2.767,99	3.020,03
14	2.264,87	2.536,98	2.802,98	3.075,22
15	2.279,58	2.564,92	2.838,11	3.121,57
16	2.294,19	2.573,96	2.873,10	3.167,86
17	2.308,84	2.582,95	2.908,17	3.214,15
18	2.323,52	2.592,11	2.918,17	3.260,54
19	2.323,52	2.601,12	2.928,21	3.306,90
20	2.323,52	2.610,22	2.938,28	3.323,31
21	2.323,52	2.619,44	2.948,53	3.339,81
22	2.323,52	2.628,36	2.958,63	3.356,30
23	2.323,52	2.637,46	2.968,94	3.372,65
24	2.323,52	2.646,53	2.979,07	3.388,93
25	2.323,52	2.655,53	2.989,41	3.405,25
26	2.323,52	2.664,60	2.999,57	3.421,61

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

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

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2024

(zie www.sfonds200.be voor de historiek van de bedragen)

Pour les employés qui travaillent dans la même entreprise depuis 1 an

Ce barème est applicable à partir du 1er janvier 2024

(voir www.sfonds200.be pour l'historique des montants)

Loonschaal II/Barème II

Ervaring Expérience	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D
jaar/ans	EURO	EURO	EURO	EURO
1	2.182,23	2.279,31	2.298,36	2.495,61
2	2.188,73	2.292,33	2.350,22	2.511,71
3	2.195,30	2.305,45	2.395,75	2.528,17
4	2.201,59	2.322,98	2.441,44	2.592,37
5	2.208,06	2.341,04	2.487,24	2.649,24
6	2.214,49	2.354,68	2.532,82	2.705,88
7	2.221,00	2.388,70	2.578,68	2.762,65
8	2.228,15	2.422,94	2.624,56	2.819,33
9	2.246,21	2.456,90	2.670,29	2.875,95
10	2.264,42	2.491,15	2.716,07	2.932,86
11	2.279,90	2.519,94	2.761,74	2.989,47
12	2.295,18	2.548,43	2.807,42	3.046,27
13	2.310,70	2.577,27	2.843,54	3.102,99
14	2.325,91	2.605,92	2.879,52	3.159,79
15	2.341,04	2.634,57	2.915,64	3.207,44
16	2.356,05	2.643,90	2.951,72	3.255,02
17	2.371,08	2.653,14	2.987,84	3.302,73
18	2.386,12	2.662,62	2.998,06	3.350,38
19	2.386,12	2.671,94	3.008,37	3.398,12
20	2.386,12	2.681,29	3.018,80	3.415,02
21	2.386,12	2.690,59	3.029,33	3.431,96
22	2.386,12	2.699,87	3.039,69	3.448,93
23	2.386,12	2.709,33	3.050,40	3.465,85
24	2.386,12	2.718,59	3.060,84	3.482,58
25	2.386,12	2.727,86	3.071,49	3.499,28
26	2.386,12	2.737,18	3.081,84	3.516,18

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage II: omzettingstabel voor toepassing artikel 4 van de cao

Annexe II : tableau de transposition pour l'application de l'article 4 de la CCT

Schaal I/Barème I

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

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Schaal II/Barème II

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

Pour les employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise

Leeftijd Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D	Ervaring Expérience
jaar/ans	EURO	EURO	EURO	EURO	jaar/ans
22	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75	0
23	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21	1
24	1.560,31	1.638,+60	1.702,78	1.796,89	2
25	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51	3
26	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93	4
27	1.537,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20	5
28	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53	6
29	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83	7
30	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07	8
31	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52	9
32	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76	10
33	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13	11
34	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45	12
35	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82	13
36	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68	14
37	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50	15
38	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.247,40	16
39	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28	17
40	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20	18
41	1.695,93	1.905,60	2.145,60	2.427,22	19
42	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26	20
43	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32	21
44	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34	22
45	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23	23
46	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10	24
47	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11	26

Bijlage III

I Voorbeeld bij artikel 3§4 beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar

Artikel 3

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

Voorbeeld

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

II Commentaar en voorbeelden bij overgangsbepalingen voor bedienden in dienst op het ogenblik van de invoering van de nieuwe sectorale loonregeling zoals voorzien in artikel 4.⁵

5 Art. 6 § 1 wordt opgeheven door de cao van 6 juli 2023 (181577/CO/200) met ingang van 1 januari 2024

Annexe III

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

Article 3

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

Exemple

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

II Commentaire et exemples relatifs aux dispositions transitoires applicables aux employés en service au moment de l'introduction de la nouvelle convention salariale sectorielle telles que fixées à l'article 4.⁵

5 L'article 6 § 1 est abrogé par la convention collective du 6 juillet 2023 (181577/CO/200) à partir du 1er janvier 2024

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 4

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

"Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling, i.e. 30 september 2009. Voor deze bedienden zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn. De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze cao."

Voorbeeld 1

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2005 en zijn reële maandwedde bedraagt op 30 september 2009 2.000 €. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1.865,39 €.

Article 4

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

Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009. Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur. Leur expérience professionnelle équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT.

Exemple 1

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

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

Voorbeeld 2

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1970 en is in dienst getreden op 1 september 2000 en zijn reële maandwedde bedraagt op 30 september 2009 2.250 €. Hij is dus 39 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 2.130,86. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 18 jaar beroepservaring.

Commentaar I bij artikel 4:

Voor de bepaling van het theoretische bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingsschaal in bijlage II wordt rekening gehouden met de voorwaarde van 1 jaar in dezelfde onderneming om te bepalen of schaal I of schaal II wordt toegepast.

Voorbeeld 3

Een bediende (Klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2008. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II (meer dan 1 jaar in dienst)

Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Exemple 2

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1970 et est entré en service le 1er septembre 2000; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2.250 €. Il est donc âgé de 39 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 2.130,86 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle.

Commentaire I relatif à l'article 4 :

Pour la détermination du montant théorique de la rémunération barémique sectorielle qui lui aurait été applicable, il est tenu compte dans le tableau de transposition en annexe II de la condition d'une année de service dans la même entreprise en vue de déterminer laquelle de l'échelle I ou de l'échelle II s'applique.

Exemple 3

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2008. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable

1.2 Minimumloonschalen | Les barèmes minimums – cao - cct 9. 6. 2016

van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.865,39. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

Bijlage IV

Aanbeveling

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.

au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II (plus d'une année de service) du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1.865,39 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Annexe IV

Recommandation

Contremaitres

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

1.3

Waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134431

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende de
waarborg van een gemiddeld minimum
maandinkomen

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134431

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la garantie d'un revenu
minimum mensuel moyen

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de bedienden van 18 jaar of ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties leveren alsmede van hun werkgevers, welke tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200).

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

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

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

HOOFDSTUK II Beginselen tot invoering

Artikel 2

Er wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van 1585,83 EUR. (bedrag op 1/1/2016) gewaarborgd aan de onder artikel 1 bedoelde bedienden die minstens 18 jaar zijn.

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employés de 18 ans ou plus accomplissant des prestations normales à temps plein, ainsi qu'à leurs employeurs ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

La présente convention collective de travail 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.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui sont habituellement occupés au travail durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

CHAPITRE II Principes et mise en œuvre

Article 2

Un revenu minimum mensuel moyen de 1585,83 EUR. (montant au 1/1/2016) est garanti aux employés visés à l'article 1 âgés d'au moins 18 ans.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

In afwijking van de eerste alinea wordt een gemiddeld minimum maandinkomen van 1627,92 EUR (bedrag op 1/1/2016) gewaarborgd aan de werknemers van minstens 19 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 1646,61 EUR (bedrag op 1/1/2016) gewaarborgd aan de werknemers van minstens 20 jaar die ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

Artikel 3

Onder normale voltijdse prestaties worden verstaan de werkelijk gepresteerde arbeid, aan normaal rendement, gedurende de normale wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald in de artikelen 2 tot 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten op het vlak van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) betreffende de Arbeidsduur.

Artikel 4

Overeenkomstig artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 gesloten op Nationale Arbeidsraad 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

En dérogation au premier alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de 1627,92 EUR. (montant au 1/1/2016) est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 19 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise qui les occupe.

Toujours en dérogation au premier alinéa ainsi qu'au deuxième alinéa, un revenu minimum mensuel moyen de 1646,61 EUR (montant au 1/1/2016) est garanti aux travailleurs âgés d'au moins 20 ans qui comptent une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise qui les occupe.

Article 3

Par prestations normales à temps plein, il faut entendre le travail effectivement presté, à rendement normal, à concurrence de la durée hebdomadaire normale de travail, telle que visée par les articles 2 à 6 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200) concernant la durée du travail.

Article 4

Conformément à l'article 10 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 conclu au sein du Conseil national du travail 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

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

dat, naar rato van zijn arbeidsduur in de onderneming proportioneel wordt berekend op het gemiddeld minimum maandinkomen van de voltijdse werknemer zoals hierboven bepaald.

Artikel 5

Voor de toepassing van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder gemiddeld minimum maandinkomen verstaan:

- het maandloon gewaarborgd door de barema's vastgesteld door het Paritair comité, de collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsvlak of de individuele arbeidsovereenkomsten voor bedienden;
- de tegenwaarde per maand van de premies en andere voordelen, eventueel in natura betaald, die toegekend worden ingevolge artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) betreffende de jaarpremie, ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak, ingevolge een individuele arbeidsovereenkomst, of ingevolge het gebruik.

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.

Article 5

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par revenu minimum mensuel moyen :

- le salaire mensuel garanti par les barèmes fixés par la Commission paritaire, les conventions collectives d'entreprise ou les contrats d'emploi individuels pour employés ;
- l'équivalence mensuelle des primes et autres avantages, éventuellement payés en nature, accordés en vertu de l'article 2 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200) concernant la prime de fin d'année, d'une convention collective d'entreprise d'un contrat de travail individuel ou de l'usage.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

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

- overlonen betaald als vergoeding voor prestaties die als bijkomende prestaties moeten worden aangezien ten aanzien van de arbeidswet van 16 maart 1971, de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de arbeidsduur evenals het arbeidsreglement;
- 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.

Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il n'est toutefois pas tenu compte :

- des sursalaires qui sont payés en tant qu'indemnités pour des prestations qui doivent être considérées comme prestations complémentaires au regard de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des conventions collectives de travail concernant la durée du travail, ainsi que du règlement du 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 révisant 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.

HOOFDSTUK III Invoering

Artikel 6

§ 1 Voor de toepassing van de bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, wordt op het ogenblik van de betaling van de premie voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) betreffende de eindejaarspremie een afrekening opgemaakt van de betaalde maandlonen alsook van de andere toegekende voordelen waarvan sprake in artikel 5, tweede alinea, gedurende de twaalf voorafgaande maanden.

CHAPITRE III Mise en œuvre

Article 6

§ 1 Pour l'application des dispositions de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'établir, au moment du paiement de la prime prévue dans la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés concernant la prime de fin d'année, un décompte des rémunérations mensuelles payées ainsi que des primes et autres avantages accordés, dont question à l'article 5 deuxième alinéa, pendant les douze mois précédents.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

§ 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 ogenblik van de betaling van de premie waarvan sprake is in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) betreffende de eindejaarspremie.

Artikel 7

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 2016. Voor de bepaling van het gemiddeld minimum maandinkomen wordt geen rekening gehouden met onvolledige maanden.

Artikel 8

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.

§ 2 Lorsque le décompte visé au § 1 du présent article est inférieur au total des montants mensuels du revenu minimum garanti par la présente convention pour la période pour laquelle le décompte au § 1 du présent article a été établi, la différence est payée sous forme de complément au moment du paiement de la prime visée par la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200) concernant la prime de fin d'année.

Article 7

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 2016. Pour la détermination du revenu minimum mensuel moyen, il est fait abstraction des mois de travail incomplets.

Article 8

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.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK IV Koppeling aan de afgevlakte gezondheidsindex

Artikel 9

Het bedrag van het gemiddeld minimum maandinkomen, beoogd in art. 2 is gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex volgens de modaliteiten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de koppeling van de lonen aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

HOOFDSTUK V Opheffingsbepalingen

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 10 tot en met 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden op betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden (geregistreerd onder het nr 23740) zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

CHAPITRE IV Liaison à l'indice santé lissé

Article 9

Le montant du revenu minimum mensuel moyen, visé à l'article 2 est lié à l'évolution de l'indice santé lissé selon les modalités fixées dans la convention collective de travail du 9 juin 2016 concernant la liaison des salaires à l'indice santé lissé.

CHAPITRE V Dispositions abrogatoires

Article 10

La présente convention collective de travail abroge les articles 10 à 18 inclus de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération(enregistrée sous le n° 23740), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

1.3 Gewaarborgd Minimum Maandinkomen | Garantie d'un revenu minimum mensuel moyen – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK VI Duur

Artikel 11

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

CHAPITRE VI Durée

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires.

1.4

Koppeling van de lonen aan de index Liaison des salaires à l'indice

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134420

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de koppeling van de lonen aan
de afgevlakte gezondheidsindex

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134420

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la liaison des salaires à
l'indice santé lissé

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

1.4 Koppeling van de lonen aan de index | Liaison des salaires à l'indice – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Bepalingen

Artikel 2

De minimumlonen, alsook de effectief uitbetaalde lonen en het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen vastgesteld bij artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, zullen elk jaar op 1 januari worden aangepast in functie van de reële evolutie van het afgevlakte gezondheidsindexcijfer en berekend als volgt: het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december van het jaar-1 in verhouding tot het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexcijfers van november en december van het jaar-2.

Artikel 3

Wat het bijzonder geval betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bv. door commissielonen, premies of percentages, wordt

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Dispositions

Article 2

Les salaires minimums ainsi que les salaires réellement payés et le revenu minimum mensuel moyen fixé à l'article 2 de la convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés concernant la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, seront adaptés le 1er janvier de chaque année en fonction de l'évolution réelle de l'indice santé lissé, calculée comme suit : moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -1 rapportée à la moyenne arithmétique des indices santé lissés de novembre et décembre de l'année -2.

Article 3

Pour ce qui est du cas particulier des employés dont la rémunération est partiellement fonction de leurs prestations, par exemple sous la forme de

1.4 Koppeling van de lonen aan de index | Liaison des salaires à l'indice – cao - cct 9. 6. 2016

enkel het vast gedeelte van het loon, welk ook het bedrag ervan weze, gekoppeld aan voornoemd indexsysteem.

Artikel 4

Indien bij de aanvang van het jaar gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex en een andere verhoging van de lonen moeten worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer toegepast vooraleer de lonen met de bepaalde verhoging worden aangepast.

Artikel 5

De werkgevers hebben evenwel de mogelijkheid om de lonen van de bedienden te doen schommelen overeenkomstig het systeem van koppeling aan het afgevlakt gezondheidsindexcijfer dat wordt toegepast voor de werklieden van hun onderneming.

Hoofdstuk III Opheffingsbepalingen

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden op (geregistreerd onder nummer 23740, KB 06-08-1990, BS 31-08-1990) zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200

commissions, de primes ou de pourcentages, le système d'indexation susmentionné s'applique uniquement à la partie fixe de leur rémunération, quel qu'en soit le montant.

Article 4

Si, au début de l'année, il faut appliquer à la fois une augmentation découlant de la liaison à l'indice santé lissé et une autre augmentation salariale, l'adaptation découlant de la liaison à l'indice santé lissé est appliquée avant l'augmentation salariale.

Article 5

Toutefois, les employeurs ont la faculté de faire varier les appointements des employés conformément au système de liaison à l'indice santé lissé qui est appliqué aux ouvriers de leur entreprise.

CHAPITRE III Dispositions abrogatoires

Article 6

La présente convention collective de travail abroge l'article 6 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale auxiliaire concernant les conditions de travail et de rémunération conclue (enregistrée sous le n° 23740, AR 06-08-1990, MB 31-08-1990), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein

1.4 Koppeling van de lonen aan de index | Liaison des salaires à l'indice – cao - cct 9. 6. 2016

m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

HOOFDSTUK IV Duur

Artikel 7

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

CHAPITRE IV Durée

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires.



Eindejaarspremie Prime de fin d'année

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134421

Gewijzigd door
de cao van 18 november 2021
Registratienummer 168825

Gewijzigd door
de cao van 6 juli 2023
Registratienummer 181571

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de eindejaarspremie

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134421

Modifiée par
la CCT du 18 novembre 2021
n° d'enregistrement 168825

Modifiée par
la CCT du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181571

Conclue au sein de la commission paritaire
auxiliaire pour employés concernant la
prime de fin d'année

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200. De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Bepalingen

Artikel 2

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

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.

Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde geheel veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal.

Voor de handelsvertegenwoordigers waarvan de wedde gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op

CHAPITRE Ier Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Dispositions

Article 2

Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies, une prime annuelle égale au salaire mensuel est payée aux employés.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard, soit au dépôt des comptes sociaux, soit à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

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

1.5 Eindejaarspremie | Prime de fin d'année – cao - cct 9. 6. 2016

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 de premie begrensd tot het vaste gedeelte.

Artikel 3

De te vervullen voorwaarden zijn de volgende:

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, op het ogenblik van de betaling van de premie, behalve voor de hierna vermelde gevallen;
- een anciënniteit hebben van tenminste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie. Voor de berekening van de vereiste anciënniteit van ten minste zes maanden, komt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht in aanmerking voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend door de werknemer gelijkaardig is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.¹
- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde werkjaar.

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 à la partie fixe.

Article 3

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime ; sauf dans les cas prévus ci-après ;
- avoir une ancienneté d'au moins 6 mois au moment du paiement de la prime. Pour le calcul de l'ancienneté exigée d'au moins six mois, la période d'occupation intérimaire est prise en compte si l'engagement suit la période d'occupation intérimaire et que la fonction exercée par le travailleur soit similaire à celle qu'il exerçait comme intérimaire. Chaque période d'inactivité de sept jours ou moins compte comme une période d'occupation intérimaire.¹
- être entré au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré.

¹ Gewijzigd door de cao van 18 november 2021 (168825/CO/200) met ingang van 1 januari 2021.

¹ Modifié par la cct du 18 novembre 2021 (168825/CO/200) à partir du 1 janvier 2021.

1.5 Eindejaarspremie | Prime de fin d'année – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 4

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, vaderschapsverlof, betaald educatief verlof, syndicaal verlof, beroepsziekte, arbeidsongeval, bevallingsrust, profylactisch verlof en van 60 dagen ziekte of ongeval.²

Artikel 5

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 prestatie.

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:

- de bedienden die, behalve om dringende reden, door de werkgever in de loop van het jaar werden ontslagen;
- de gepensioneerden;

Article 4

Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail, de repos d'accouchement, de congé prophylactique et de 60 jours de maladie ou d'accident.²

Article 5

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.

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 :

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

² Gewijzigd door de cao van 6 juli 2023 (181571/CO/200) met ingang van 6 juli 2023.

² Modifié par la cct du 6 juillet 2023 (181571/CO/200) à partir du 6 juillet 2023.

1.5 Eindejaarspremie | Prime de fin d'année – cao - cct 9. 6. 2016

- de rechthebbenden op een werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelag in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974;
- bediende van wie de arbeidsovereenkomst wegens definitieve overmacht is beëindigd.
- les employés ayant droit à une allocation de chômage avec complément d'entreprise en application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail;
- l'employé dont le contrat de travail a pris fin en raison d'une force majeure définitive.

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 of van wie de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd en voor zover zij een anciënniteit in het bedrijf van minstens 5 jaar kunnen bewijzen.³

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 maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minstens 6 maanden 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.

Ont droit à une prime calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, les employés qui ont démissionné ou dont le contrat a été résilié d'un commun accord au cours de l'exercice, et ce, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 5 ans.³

La prime de fin d'année sera également payée prorata temporis aux employés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou pour un travail nettement défini 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.

³ Gewijzigd door de cao van 6 juli 2023 (181571/CO/200) met ingang van 6 juli 2023.

³ Modifié par la cct du 6 juillet 2023 (181571/CO/200) à partir du 6 juillet 2023.

1.5 Eindejaarspremie | Prime de fin d'année – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 6

Vornoemde 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.

HOOFDSTUK III

Opheffingsbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden op (geregistreerd onder het nr. 23740), zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

Article 6

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 sa 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 de leurs 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.

CHAPITRE III

Dispositions abrogatoires

Article 7

La présente convention collective de travail abroge l'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 23740), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

HOOFDSTUK IV Duur

Artikel 8

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

CHAPITRE IV Durée

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires.



Jaarlijkse premie Prime annuelle

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juli 2015
Registratienummer 128828

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden in het kader
van de wet van 28 april 2015 tot instelling
van de maximale marge voor de
loonkostontwikkeling voor de jaren
2015-2016 betreffende de koopkracht -
jaarlijkse premie

Convention collective du travail
du 9 juillet 2015
n° d'enregistrement 128828

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
dans le cadre de la loi du 28 avril 2015
instaurant la marge maximale pour
l'évolution du coût salarial pour les
années 2015-2016 concernant
le pouvoir d'achat-prime annuelle

1.6 Jaarlijkse premie | Prime annuelle – cao - cct 9. 7. 2015

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden.

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

Artikel 2 - Jaarlijkse premie

§ 1 Aan elke voltijds tewerkgestelde bediende met een volledige referteperiode wordt jaarlijks een premie toegekend van 250 € bruto, hierna genoemd 'Jaarlijkse premie'.

Voor deeltijdse bedienden wordt de Jaarlijkse premie toegekend in verhouding van hun deeltijdse arbeidsregeling overeenkomstig art. 9 van de cao 35 van de NAR.

§ 2 De Jaarlijkse premie wordt toegekend vanaf 2016 en wordt telkens uitbetaald in de loop van de maand juni.

§ 3 Het bedrag van de Jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof. Met referteperiode wordt bedoeld de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

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

Article 2 - Prime annuelle

§ 1 Une prime de 250 EUR brut, dénommée ci-après 'prime annuelle', sera octroyée à tout employé à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

Pour les employés à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'art. 9 de la CCT 35 du CNT.

§ 2 la prime annuelle est octroyée à partir de 2016 et est payée chaque fois dans le courant du mois de juin.

§ 3 Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité.

On entend par période de référence, la période de 12 mois qui court du mois de juin de l'année civile précédant celle au cours de laquelle la prime annuelle

1.6 Jaarlijkse premie | Prime annuelle – cao-cct 9. 7. 2015

waarin de Jaarlijkse premie wordt uitbetaald tot en met de maand mei van het kalenderjaar waarin de Jaarlijkse premie wordt uitbetaald.

§ 4 De pro rata regeling zoals bepaald in §3 geldt eveneens voor de bedienden welke in de loop van de referentieperiode voor de uitbetaling van de premie in juni uit dienst zijn gegaan, uitgezonderd voor de bedienden wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever omwille van dringende reden werd beëindigd, waarvoor de Jaarlijkse premie niet van toepassing is. Aan de bedienden welke uit dienst zijn gegaan voor de uitbetaling van de Jaarlijkse premie in juni 2016 wordt een pro-rata bedrag toegekend op basis van de effectieve en gelijkgestelde dagen in 2016. Het pro-rata bedrag van de Jaarlijkse premie wordt uitbetaald op het ogenblik van de uitdiensttreding samen met de normale loonafrekening.

§ 5 Het bedrag van de Jaarlijkse premie zoals bepaald in §1 is vanaf 2017 gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex volgens de modaliteiten zoals bepaald in Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 mei 1989 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden gesloten in het Aanvullend Nationaal paritair Comité voor bedienden opgenomen in de inventaris in bijlage van de Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair comité nr. 218 gesloten op 1 april 2015 op het niveau van het Paritair Comité nr. 200.

est payée jusqu'au mois de mai de l'année civile au cours de laquelle la prime annuelle est payée.

§ 4 La règle du prorata définie au §3 vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le paiement de la prime en juin, à l'exception des employés dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur pour motif grave, pour lesquelles la prime annuelle n'est pas d'application. Les employés qui quittent l'entreprise avant le paiement de la prime annuelle en juin 2016 bénéficient d'un montant au prorata octroyé sur la base des jours effectifs et assimilés en 2016. Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ en même temps que le décompte normal du salaire.

§ 5 le montant de la prime annuelle définie au §1 est lié à partir de 2017 à l'évolution de l'indice-santé lissé selon les modalités définies au Chapitre IV de la convention collective de travail du 9 mai 1989 relative aux conditions de travail et de salaire conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés repris dans l'inventaire annexe à la Convention collective de travail relative à la continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218, conclue le 1ier avril 2015 au niveau de la Commission paritaire n°200.

1.6 Jaarlijkse premie | Prime annuelle – cao - cct 9. 7. 2015

§ 6 De Jaarlijkse premie is niet van toepassing op de bedienden die in de looptijd van de cao volgens bedrijfseigen modaliteiten effectieve verhogingen van het loon en/of andere voordelen in koopkracht toegekend krijgen die gelijkwaardig zijn.

De verhogingen en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale RSZ) van de Jaarlijkse premie.

Jaarlijkse loonsverhogingen die voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde minimumloonschalen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 gesloten in het ANPCB betreffende de minimumloonschalen opgenomen in de inventaris in bijlage van de Collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair comité nr. 218 gesloten op 1 april 2015 op het niveau van het Paritair Comité nr. 200 of uit de toepassing van een op beroepservaring en/of anciënniteit gebaseerde loonschaal verworven op ondernemingsvlak worden niet aangerekend op de Jaarlijkse premie.

In de ondernemingen waar een vakbondsafvaardiging voor bedienden aanwezig is, is de vakbondsafvaardiging bevoegd om toe te zien op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel, zoals voorzien in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 met betrekking tot het statuut van de syndicale afvaardiging.

§ 6 La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la CCT reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.

Les augmentations et/ou avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + ONSS patronal) de la prime annuelle.

Les augmentations salariales annuelles découlant de l'application de barèmes minimums bases sur l'expérience professionnelle, comme définis dans la convention collective de travail du 28 septembre 2009 conclue au sein de la CPNAE concernant les barèmes minimums repris dans l'inventaire annexe à la Convention collective de travail relative à la continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218, conclue le 1ier avril 2015 au niveau de la Commission paritaire n°200 ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur la prime annuelle.

Dans les entreprises où il existe une délégation syndicale pour les employés, celle-ci est compétente pour veiller à l'application de l'avantage équivalent, comme prévu à l'article 8 de la convention collective de travail du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale.

1.6 Jaarlijkse premie | Prime annuelle – cao - cct 9. 7. 2015

Indien de voordelen van welke aard ook niet op hun totale kost kunnen geschat en/of niet voor elke werknemer afzonderlijk kunnen worden berekend, kunnen zij worden aangerekend op de verplichtingen van §1 supra, op voorwaarde dat:

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

§ 7 De Jaarlijkse premie is bovendien niet van toepassing voor sectoren met bedienden binnen het PC 200 welke voor hun arbeiders een sectorale aanvullende pensioenregeling hebben die een aan de Jaarlijkse premie gelijkwaardige sectorale aanvullende pensioenregeling voor hun bedienden voorzien mits een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het PC 200 uiterlijk op 31/10/2015 en mits naleving van de bepalingen van de wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van een overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklie-den en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Si les avantages de quelque nature qu'ils soient ne peuvent pas être évalués à leur coût total ou ne peuvent être calculés pour chaque travailleur individuellement, ces avantages pourront être imputés aux obligations du §1 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.

§ 7 La prime annuelle n'est en outre pas d'application pour des secteurs avec des employés au sein de la CP 200, ayant un système sectoriel de pension complémentaire pour leurs ouvriers et qui, prévoit un système sectoriel de pension complémentaire pour les employés d'un montant équivalent à la prime, moyennant une convention collective de travail spécifique conclue au sein de la CP 200, au 31/10/15 au plus tard et moyennant respect de la loi du 5 mai 2014 portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et instaurant l'allocation de transition dans le régime de pension des travailleurs salariés et portant suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

1.6 Jaarlijkse premie | Prime annuelle – cao - cct 9. 7. 2015

Artikel 3 - Sociale vrede

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

Artikel 4 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Article 3 - Paix sociale

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

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à dater du 1ier janvier 2016.

Cette convention collective de travail peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.



Koopkracht Le pouvoir d'achat

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 juli 2019
Registratienummer 152849

Gewijzigd door de cao
van 18 november 2021
Registratienummer 168827

Gewijzigd door de cao
van 6 juli 2023
Registratienummer 181577

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comite voor de bedienden betreffende
de koopkracht in het kader van het KB
van 19 april 2019 tot uitvoering van art.7§1
van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering
van de werkgelegenheid en tot preventieve
vrijwaring van het concurrentievermogen

Convention collective du travail
du 1 juillet 2019
n° d'enregistrement 152849

Modifiée par la CCT
du 18 novembre 2021
n° d'enregistrement 168827

Modifiée par la CCT
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181577

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire concernant le pouvoir
d'achat dans le cadre de l'AR du 19 avril
2019 portant exécution de l'art. 7 §1
de la loi du 26 juillet 1996 relative a la
promotion de l'emploi et a la sauvegarde
préventive de la compétitivité

1.7 Koopkracht I Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

HOOFDSTUK I

Artikel 1

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

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten rekening houdend met het gemeenschappelijk advies van de NAR van 12/2/2014 m.b.t. de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden en het KB van 19 april 2019 tot uitvoering van art.7§1 van de Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

In toepassing hiervan wordt vooropgesteld om de koopkrachtverhoging voorzien in deze CAO te gebruiken om bestaande verschillen in behandeling tussen bedienden en arbeiders in het kader van de aanvullende pensioenen (geleidelijk) weg te werken in de zin van artikel 14 e.v. van de wet betreffende de aanvullende pensioenen van 28 april 2003 (hierna WAP).

Hoofdstuk II bevat de algemene regeling. Hoofdstuk III beoogt uitvoering te geven aan artikel 14 e.v. WAP en bepaalt de bijzondere regeling.

CHAPITRE I

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

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

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'avis commun du CNT du 12/2/2014 sur la suppression progressive des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés et l'AR du 19 avril 2019 portant exécution de l'art. 7§1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

En application de ce qui précède, il est proposé d'utiliser l'augmentation du pouvoir d'achat prévue dans cette CCT pour éliminer (progressivement) les différences de traitement existantes entre ouvriers et employés dans le cadre des pensions complémentaires au sens de l'article 14 et suivants de la loi concernant les pensions complémentaires du 28 avril 2003 (ci-après dénommée LPC).

Le Chapitre II contient le régime général. Le Chapitre III vise à exécuter l'article 14 et suivants de la LPC et définit le régime spécial.

HOOFDSTUK II Algemene regeling

Artikel 3

§ 1 Met ingang van 1 september 2019 worden de sectorale minimumloon-schalen verhoogd met 1,1%.

§ 2 Met ingang van 1 september 2019 worden de reële bruto maandlonen verhoogd met 1,1% voor de bedienden van de werkgevers die niet vallen onder het toepassingsgebied van Hoofdstuk III van deze cao.

§ 3 De in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen is niet van toepassing op de bedienden die in de periode 2019-2020 volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen in koopkracht toegekend krijgen die gelijkwaardig zijn.

Enmalige premies kunnen worden aangerekend voor zover zij toegekend zijn in de periode 2019-2020. De bruto-loonsverhoging van 1,1% of het gelijkwaardig voordeel moet recurrent zijn vanaf uiterlijk 1/1/2021.

§ 4 De verhogingen van het loon en/of voordelen in koopkracht van welke aard ook zijn per bediende voor hun totale kost aan te rekenen op de loonkost (bruto + patronale RSZ-bijdragen) van de in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen.

Chapitre II Régime général

Article 3

§ 1 À partir du 1er septembre 2019, les barèmes minimums sectoriels sont majorés de 1,1%.

§ 2 À partir du 1er septembre 2019, les salaires mensuels bruts effectifs sont majorés de 1,1% pour les employés des employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application du Chapitre III de cette CCT.

§ 3 L'augmentation des salaires mensuels effectifs visée au §2 ne s'applique pas aux employés qui, pendant la période 2019-2020, reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents.

Des primes uniques peuvent être imputées pour autant qu'elles aient été octroyées pendant la période 2019-2020. L'augmentation salariale brute de 1,1% ou l'avantage équivalent doit être récurrent à partir du 1/1/2021.

§ 4 Les augmentations du salaire et/ou avantages du pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + cotisations ONSS patronales) de l'augmentation des salaires mensuels effectifs visée au §2.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

§ 5 Jaarlijkse loonsverhogingen die automatisch voortvloeien uit de toepassing van de op beroepservaring gebaseerde minimumloonschalen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de sectorale minimumloonschalen of uit loonschalen op ondernemingsvlak gebaseerd op beroepservaring en/of anciënniteit worden niet aangerekend op de in §2 vermelde verhoging van de reële maandlonen.

§ 6 In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging gebeurt de toepassing van het gelijkwaardig voordeel mits bedrijfsakkoordtegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019. Het overleg heeft enkel betrekking op de toepassing van het gelijkwaardig voordeel. In de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging informeert de werkgever de bediende schriftelijk en individueel omtrent de toepassing van het gelijkwaardig voordeel op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019.

HOOFDSTUK III Bijzondere regeling

Afdeling I Toepassingsgebied

Artikel 4

De bijzondere regeling van Hoofdstuk III is van toepassing op de bedienden van de werkgevers, die zowel bedienden als arbeiders tewerkstellen in dezelfde ondernemingsactiviteit (hierna OA) in de zin van artikel 14/4 WAP,

§ 5 Les augmentations salariales annuelles découlant automatiquement de l'application des barèmes minimums basés sur l'expérience professionnelle, comme définis dans la convention collective du travail du 9 juin 2016 concernant les barèmes minimums sectoriels ou de l'application d'un barème basé sur l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté acquise au niveau de l'entreprise ne sont pas imputées sur l'augmentation des salaires mensuels effectifs visée en §2.

§ 6 Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'application de l'avantage équivalent est réalisée moyennant un accord d'entreprise au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019. La concertation en entreprise ne peut porter que sur l'application de l'avantage équivalent. Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement de l'application de l'avantage équivalent au moment du paiement du salaire de septembre 2019.

Chapitre III Régime particulier

Section I Champ d'application

Article 4

Le régime particulier du Chapitre III est applicable aux employés des employeurs, qui occupent aussi bien des employés que des ouvriers dans la même activité d'entreprise (ci-après AE), au sens de l'article 14/4 de la LPC,

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

- 1) waarbij de arbeiders genieten van een aanvullende pensioenregeling die hetzij ingericht is op sectoraal niveau (in het spiegel paritair (sub) comité) hetzij ingericht is op ondernemingsvlak op grond van een opting out van het sectoraal pensioenstelsel of op basis van een zgn. buiten toepassingsgebied van de betrokken sectorale cao tot inrichting van een aanvullend pensioenstelsel voor de arbeiders;
- 2) en die bovendien geen of een minder gunstige aanvullende pensioenregeling hebben voor de bedienden dan de pensioenregeling die van toepassing is op hun arbeiders in dezelfde OA.

Daar de regeling bepaald in artikel 3 uitwerking heeft vanaf 1/9/2019 wordt op die datum bepaald onder welk hoofdstuk de werkgever op dat ogenblik valt.

De bijlage van deze cao kan gebruikt worden om uit te maken of de werkgever valt onder de situatie bedoeld onder 1).

- 1) dont les ouvriers bénéficient d'un régime de pension complémentaire qui est soit organisé au niveau sectoriel (au sein de la (sous-)commission paritaire miroir), soit organisé au niveau de l'entreprise sur la base d'un opting-out du régime sectoriel de pension ou sur la base du fait que le régime tombe en dehors du champ d'application de la CCT sectorielle concernée instituant un régime de pension complémentaire pour les ouvriers ;
- 2) et qui en plus ne possèdent pas de régime de pension complémentaire pour les employés ou qui ont un régime de pension complémentaire pour les employés moins avantageux que celui applicable à ses ouvriers dans la même AE.

Comme le régime prévu à l'article 3 prendra effet à partir du 1/9/2019, il est déterminé à cette date quel chapitre est applicable à l'employeur.

La liste en annexe à la présente CCT peut être utilisée afin de déterminer si l'employeur se trouve dans la situation visée sous 1).

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

Afdeling II Tijdelijke Jaarpremie

Artikel 5

§1 Een Tijdelijke Jaarpremie gelijkwaardig aan de loonsverhoging zoals voorzien in artikel 3 §2, ten belope van het bruto maandloon (november refertejaar) x 15,31% (1,1% x 13,92), wordt toegekend aan de bedienden in dienst op 1/9/2019 met een volledige referteperiode.

Het tijdelijk karakter van deze premie wordt verantwoord door de bedoeling om aan de sociale partners van de betrokken ondernemingsactiviteiten (OA) de tijd te geven tot 31/12/2026¹ om een akkoord te vinden om het budget van de Tijdelijke Jaarpremie aan te wenden voor een aanvullende pensioenregeling voor de bedienden die er op gericht is de bestaande verschillen ten nadele van de bedienden van de betrokken OA weg te werken (tegen uiterlijk 1/1/2030)² in het kader van de WAP.

De referteperiode start op 1 januari en eindigt op 31 december.

De Tijdelijke Jaarpremie wordt toegekend vanaf het jaar 2020 en uitbetaald met het loon van december.

§2 Een eenmalige premie ten belope van het bruto maandloon (november 2019) x 5,5% (1,1% x 5 maanden) wordt

1 Gewijzigd door de cao van 6 juli 2023 (181577/CO/200) met ingang van 6 juli 2023.
2 Gewijzigd door de cao van 18 november 2021 (168827/CO/200) met ingang van 18 november 2021.

Section II Prime annuelle temporaire

Article 5

§1 Une Prime annuelle temporaire, équivalant à l'augmentation salariale prévue à l'article 3 §2, s'élevant au salaire mensuel brut (novembre année de référence) x 15,31% (1,1% x 13,92), est octroyée aux employés en service au 1/9/2019 ayant une période de référence complète.

Le caractère temporaire de cette prime est justifié par l'objectif de donner le temps jusqu'au 31/12/2026¹ aux partenaires sociaux des activités d'entreprise (AE) concernées de trouver un accord pour utiliser le budget de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire pour les employés, qui vise à éliminer les différences existantes au détriment des employés des AE concernées (au plus tard le 1/1/2030)² dans le cadre de la LPC.

La période de référence commence au 1er janvier et se termine le 31 décembre.

La Prime annuelle temporaire est octroyée à partir de l'année 2020 et payable avec le salaire de décembre.

§2 Une prime unique s'élevant au salaire mensuel brut (novembre 2019) x 5,5% (1,1% x 5 mois) est accordée aux

1 Modifié par la cct du 6 juillet 2023 (181577/CO/200) à partir du 6 juillet 2023.
2 Modifié par la cct du 18 novembre 2021 (168827/CO/200) à partir du 18 novembre 2021.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

toegekend aan de bedienden in dienst op 1/9/2019 met het loon van december 2019 pro rata van de prestaties geleverd gedurende de referteperiode 1/9/2019 - 31/12/2019.

§ 3

1° het bedrag van de Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie vermeld onder § 1 en 2 wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen tijdens de referteperiode.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieveprestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen vaderschapsverlof en moederschapsverlof.

2° de pro rata regeling zoals bepaald in §3,1° geldt eveneens voor de bedienden welke in de loop van de referteperiode voor de uitbetaling van de premie uit dienst zijn gegaan.

§ 4 De bepalingen van artikel 3 §3 t.e.m. §6 zijn eveneens van toepassing op de Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie.

In geval de werkgever bedoeld in art. 4, bij prioriteit het bestaande verschil in aanvullende pensioenen tussen zijn arbeiders en bedienden op ondernemingsvlak wenst weg te werken in de zin van art 14 WAP is de datum cfr. art. 3§6 niet van toepassing. De datum van art. 3§6 wordt in onderhavig geval december van elk refertejahr.

employés en service au 1/9/2019 avec le salaire de décembre 2019 au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence 1/9/2019 - 31/12/2019.

§ 3

1° le montant de la Prime annuelle temporaire et de la prime unique, visées sous les § 1 et 2, est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

Par jours effectifs et assimilés, il convient d'entendre les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, augmenté avec les jours de paternité et maternité.

2° la règle de pro rata définie au §3,1° vaut également pour les employés qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence avant le moment du paiement de la prime.

§ 4 Les dispositions de l'article 3 §3 à 6 comprises s'appliquent également à la Prime annuelle temporaire et à la prime unique. Dans le cas où l'employeur, défini en art. 4, veut par priorité éliminer la différence existante en pension complémentaire entre les ouvriers et les employés au niveau de l'entreprise dans le cadre de l'art 14 de la LPC, la date cfr art 3§6 n'est pas d'application. La date de l'art. 3§6 sera dans le cas présent le mois de décembre de chaque année de référence.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

Bovendien doen de bepalingen van artikel 3 geen afbreuk aan de verplichting van de WAP om tegen uiterlijk 1/1/2030³ verschillen tussen arbeiders en bedienden in het kader van het aanvullend pensioen weg te werken overeenkomstig de bepalingen van de WAP.

§ 5 De Tijdelijke Jaarpremie en de eenmalige premie zijn niet van toepassing voor de bedienden die op 31 augustus 2019 worden betaald aan het minimumbarema.

Voor bedienden die op 31 augustus 2019 minder dan 1,1% boven het minimumbarema worden betaald, wordt op 1 september 2019 het brutoloon verhoogd tot het minimumbarema van toepassing na de verhoging voorzien in art 3§1. Deze bedienden ontvangen tevens de tijdelijke jaarpremie en de eenmalige premie bedoeld in de §1 en §2, met dien verstande dat voor hen deze premies gelijk zijn aan respectievelijk:

- 13,92 x het percentage betaald boven het minimumbarema op 31 augustus 2019 x het bruto maandloon van november van het referentiejaar wat betreft de tijdelijke jaarpremie;
- 5 x het percentage betaald boven het minimumbarema op 31 augustus 2019 x het bruto maandloon van november 2019 wat betreft de eenmalige premie;

En outre, les dispositions de l'article 3 ne portent pas préjudice à l'obligation de la LPC d'éliminer pour le 1/1/2030³ au plus tard les différences entre ouvriers et employés dans le cadre de la pension complémentaire, conformément aux dispositions de la LPC.

§ 5 La Prime annuelle temporaire et la prime unique ne s'appliquent pas aux employés payés au barème minimum au 31 août 2019.

Pour les employés payés moins que 1,1% au-dessus du barème minimum au 31 août 2019, le salaire brut est augmenté le 1er septembre 2019 jusqu'au barème minimum applicable après l'augmentation prévue à l'art 3§1. Ces employés reçoivent également la prime annuelle temporaire et la prime unique visées sous les § 1 et 2, étant entendu que pour eux les primes sont égales à respectivement :

13,92 x le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 x le salaire mensuel brut de novembre de l'année de référence, en ce qui concerne la prime annuelle temporaire
5 x le pourcentage payé au-dessus du barème minimum au 31 août 2019 x le salaire mensuel brut de novembre 2019, en ce qui concerne la prime unique;

3 Gewijzigd door de cao van 18 november 2021 (168827/CO/200) met ingang van 18 november 2021

3 Modifié par la cct du 18 novembre 2021 (168827/CO/200) à partir du 18 novembre 2021

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

§ 6 In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging zal de werkgever de syndicale delegatie tegen uiterlijk de loonbetaling van september 2019 de nodige toelichting verschaffen in geval Hoofdstuk III op de onderneming van toepassing is.

In de ondernemingen zonder syndicale afvaardiging informeert de werkgever de bedienden schriftelijk en individueel in geval Hoofdstuk III op de onderneming van toepassing is op het ogenblik van de betaling van het loon van september 2019.

Afdeling III Aanvullend pensioen bedienden voor de Ondernemingsactiviteit (OA)

Artikel 6

§ 1 Aan de sociale partners van de ondernemingsactiviteiten (OA) bedoeld in artikel 4, wordt aanbevolen om zo snel mogelijk een aanvullende pensioenregeling uit te werken in het kader van artikel 14 e.v. van de WAP.

Dit gebeurt door middel van het sluiten van een cao in PC 200 die van toepassing zal zijn op de werkgevers voorzien in art. 4 en hun bedienden die behoren tot de betrokken OA.

Het is de bedoeling om daartoe vanaf 1/1/2021 het budget, bepaald cfr. art. 3 § 4, van de Tijdelijke Jaarpremie aan te wenden voor een aanvullend pensioenstelsel dat van toepassing zal zijn op de bedienden van de betrokken OA en dat beoogt het verschil weg te werken

§ 6 Dans les entreprises ayant une délégation syndicale, l'employeur fournira à la délégation syndicale l'information nécessaire au plus tard lors du paiement du salaire du mois de septembre 2019 dans le cas où le Chapitre III s'applique à l'entreprise.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'employeur informe les employés par écrit et individuellement dans le cas où le Chapitre III est applicable à l'entreprise, au moment du paiement du salaire de septembre 2019.

Section III Pension complémentaire employés pour l'Activité d'entreprise (AE)

Article 6

§ 1 Aux partenaires sociaux des activités d'entreprise (AE) visées à l'article 4, il est recommandé de mettre en place le plus rapidement possible un régime de pension complémentaire dans le cadre de l'article 14 et suivants de la LPC.

Ceci s'effectue par la conclusion d'une CCT au sein de la CP 200 qui s'appliquera aux employeurs visés à l'art. 4 et à leurs employés appartenant à l'AE concernée.

Il est prévu d'utiliser à cette fin, à partir du 1/1/2021, le budget, fixé cfr. l'art. 3 § 4, de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire qui s'appliquera aux employés de l'AE concernée et qui vise à éliminer la différence avec le régime de pension

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

met de aanvullende pensioenregeling van de arbeiders van de betrokken OA (ingericht op sectoraal niveau in het spiegel (sub)PC of op ondernemingsvlak op basis van een opting out of een buiten toepassing).

§ 2 Eind 2020 zullen de sociale partners van PC 200 nagaan voor welke OA in PC 200 maatregelen genomen werden om uitvoering te geven aan artikel 14/4 WAP en de situatie evalueren.

§ 3 Vanaf de datum van de inwerking-treding van een aanvullende pensioenregeling op de bedienden van de betrokken OA stopt de betaling van de Tijdelijke Jaarpremie bepaald in artikel 5 indien het volledige budget van de Tijdelijke Jaarpremie daarvoor wordt aangewend.

Indien slechts een deel van het budget van de Tijdelijke Jaarpremie moet worden aangewend om het volledige verschil met het sectoraal aanvullend pensioen van de arbeiders in het kader van art 14 WAP weg te werken, waarbij dit deel eenduidig bepaald wordt in de tekst van het pensioenreglement, blijft het resterende saldo verder bestaan als Tijdelijke Jaarpremie of kan het desgevallend een gelijkwaardig voordeel worden in de zin van art 3 §3 t.e.m. §6. Zulk eventueel saldo wordt bepaald (i) op het ogenblik van de inrichting van het aanvullend pensioen (ii) door de sociale partners van de betrokken OA, of in het kader van ondernemingspensioenstelsels volgens de procedure bedoeld in art 3§6.

complémentaire des ouvriers de l'AE concernée (organisé au niveau sectoriel au sein de la (sous-)commission paritaire miroir ou au niveau de l'entreprise sur la base d'un opting-out ou d'un hors champ d'application.

§ 2 Fin 2020, les partenaires sociaux de la CP 200 vérifieront pour quelle AE des mesures ont été prises pour exécuter l'article 14/4 de la LPC et évalueront la situation.

§ 3 À partir de la date d'entrée en vigueur d'un régime de pension complémentaire pour les employés de l'AE concernée, le paiement de la Prime annuelle temporaire visée à l'article 5 cesse si le budget complet de la Prime annuelle temporaire est utilisé à ce sujet.

Si seulement une partie du budget de la Prime annuelle temporaire doit être utilisée afin d'éliminer la différence subsistant toujours avec le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers dans le cadre de l'article 14 de la LPC, pour lequel cette partie est clairement définie dans le texte du règlement de pension, le solde reste en vigueur comme Prime annuelle temporaire ou pourra devenir le cas échéant un avantage équivalent dans le sens de l'article 3§3 au 3§6. Tel solde éventuel est fixé (i) au moment de l'installation d'un régime de pension (ii) par les partenaires sociaux de l'AE concernée, ou dans le cadre des régimes de pension d'entreprise conformément à la procédure prévue en art. 3§6.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

§ 4 Indien op 31/12/2026⁴ wordt vastgesteld dat voor de betrokken OA geen cao gesloten werd in PC 200, met uiterlijk uitwerking op 1/1/2030⁵, om een aanvullende pensioenregeling toe te passen op de bedienden bedoeld in artikel 4,

- 1) vervalt voor de werkgever bedoeld in artikel 4 de verplichting om de Tijdelijke Jaarpremie te betalen vanaf 1/1/2030⁶
- 2) en wendt de werkgever het budget, cfr art. 3 § 4, van de Tijdelijke Jaarpremie aan in het kader aan een aanvullende pensioenregeling om het als dan nog bestaande verschil tussen zijn arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen weg te werken op een wijze die conform is met de WAP, indien het volledige budget van de Tijdelijke Jaarpremie daarvoor wordt aangewend.

Indien slechts een deel van het budget van de Tijdelijke Jaarpremie moet worden aangewend om het volledige verschil met het sectoraal aanvullend pensioen van de arbeiders in het kader van art 14 WAP weg te werken, blijft het resterende saldo verder bestaan als Tijdelijke Jaarpremie of desgevallend een gelijkwaardig voordeel worden in de zin van art 3 §3 t.e.m. §6.

§ 4 Si, au 31/12/2026⁴, il est constaté que, pour l'AE concernée, aucune CCT n'a été conclue au sein de la CP 200, prenant effet au plus tard le 1/1/2030⁵, pour appliquer un régime de pension complémentaire aux employés visés à l'article 4,

- 1) l'obligation de payer une Prime annuelle temporaire disparaît à partir du 1/1/2030⁶ pour l'employeur visé à l'article 4
- 2) et l'employeur utilise le budget, cfr art. 3 § 4, de la Prime annuelle temporaire pour un régime de pension complémentaire, afin d'éliminer la différence subsistant toujours entre ses ouvriers et ses employés en matière de pension complémentaire d'une manière conforme à la LPC, si le budget complet de la Prime annuelle temporaire est utilisé à ce sujet.

Si seulement une partie du budget de la Prime annuelle temporaire doit être utilisée afin d'éliminer la différence subsistant toujours avec le régime de pension complémentaire sectoriel des ouvriers dans le cadre de l'article 14 de la LPC, le solde reste en vigueur comme Prime annuelle temporaire ou pourra devenir le cas échéant un avantage équivalent dans le sens de l'article 3§3 au 3§6.

4,6 Gewijzigd door de cao van 6 juli 2023 (181577/CO/200) met ingang van 6 juli 2023.

5 Gewijzigd door de cao van 18 november 2021 (168827/CO/200) met ingang van 18 november 2021.

4,6 Modifié par la cct du 6 juillet 2023 (181577/CO/200) à partir du 6 juillet 2023.

5 Modifié par la cct du 18 novembre 2021 (168827/CO/200) à partir du 18 novembre 2021.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

Artikel 7

De volgende kaderrichtlijnen zijn van toepassing op de cao's die in PC 200 gesloten worden in uitvoering van dit hoofdstuk:

1° de sociale partners van de betrokken OA kunnen opteren voor

- (i) de inrichting van een sectoraal pensioenstelsel op het niveau van hun OA binnen PC 200, hierna een 'SAP OA' genoemd, of
- (ii) voor de naleving van artikel 14 van de WAP op ondernemingsvlak;

2° de sociale partners van de betrokken OA bepalen in nauw overleg met het PC 200 het toepassingsgebied van de te sluiten cao voor de betrokken OA.

Hierbij wordt vooropgesteld om uit te gaan van de RSZ identificatiegegevens van de werkgevers, bedienden en arbeiders van de betrokken OA;

Bovendien moet in dit verband op afdoende wijze aandacht besteed worden aan de problematiek van werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van meerdere paritaire (sub)comités;

3° wanneer de sociale partners van de betrokken OA opteren voor de inrichting van een SAP OA voor de bedienden van de betrokken OA, moet de cao onder meer het volgende bepalen:

- (i) de inrichter: de inrichter wordt aangeduid door de sociale partners van de betrokken OA en bepaald in de cao, met dien verstande dat een

Article 7

Les lignes directrices cadres suivantes s'appliquent aux CCT qui sont conclues au sein de la CP 200 en exécution de ce chapitre :

1° les partenaires sociaux de l'AE concernée peuvent opter pour

- (i) l'institution d'un régime de pension sectoriel au niveau de leur AE au sein de la CP 200, ci-après dénommé 'RPC AE' ou
- (ii) le respect de l'article 14 de la LPC au niveau de l'entreprise ;

2° les partenaires sociaux de l'AE concernée déterminent, en étroite concertation avec la CP 200, le champ d'application de la CCT à conclure pour l'AE concernée.

Il est proposé à cet égard de partir des données d'identification à l'ONSS des employeurs, employés et ouvriers de l'AE concernée ;

De plus, une attention suffisante doit être accordée à la problématique des employeurs qui ressortissent à plusieurs (sous-)commissions paritaires ;

3° lorsque les partenaires sociaux de l'AE concernée optent pour l'institution d'un RPC AE pour les employés de l'AE concernée, la CCT doit entre autres définir ce qui suit :

- (i) l'organisateur : l'organisateur est désigné par les partenaires sociaux de l'AE concernée et défini dans la CCT, étant entendu qu'une

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

instelling of orgaan van het PC 200 niet zal optreden als inrichter.

De inrichter van het SAP OA voor de bedienden is in principe dezelfde als de inrichter van het sectoraal aanvullend pensioenstelsel van de arbeiders.

- (ii) de pensioeninstelling: de pensioeninstelling wordt aangeduid door de sociale partners van de betrokken OA en bepaald in de cao, met dien verstande dat een instelling of orgaan van het PC 200 niet zal optreden als pensioeninstelling;
- (iii) de mogelijkheid voor werkgevers van de OA om buiten de toepassing van de cao te vallen of om gebruik te maken van de opting out en het SAP OA op ondernemingsniveau uit te voeren;
De cao die voor de betrokken OA een SAP OA inricht moet de werkgevers van de betrokken OA toelaten om hetzij buiten de toepassing van de cao te vallen, hetzij via de opting out het SAP OA uit te voeren op ondernemingsniveau.
- (iv) de inhoud van de pensioentoezegging: de sociale partners zien er op toe dat het SAP OA de bestaande verschillen, bedoeld in artikel 4, beogen weg te werken conform de WAP.

institution ou organisme de la CP 200 ne peut assurer la fonction d'organisateur;

L'organisateur du RPC AE pour les employés est en principe le même que celui du régime sectoriel de pension complémentaire des ouvriers.

- (ii) l'organisme de pension l'organisme de pension est désigné par les partenaires sociaux de l'AE concernée et défini dans la CCT, étant entendu qu'une institution ou organisme de la CP 200 ne peut assurer la fonction d'organisme de pension.
- (iii) la possibilité pour les employeurs de l'AE de tomber en dehors du champ d'application de la CCT ou de faire usage de l'opting-out et d'exécuter le RPG AE au niveau de l'entreprise ;
La CCT qui organise un RPG AE pour l'AE concernée doit permettre aux employeurs de l'AE concernée, soit de tomber en dehors du champ d'application de la CCT, soit d'exécuter le RPG AE au niveau de l'entreprise via opting-out.
- (iv) le contenu de la promesse de pension : les partenaires sociaux veillent à ce que le RPG AE vise à éliminer les différences existantes, mentionnées à l'article 4, conformément à la LPC.

Hoofdstuk IV Sociale vrede

Artikel 8

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

Hoofdstuk V Duur

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur met ingang van 1 januari 2019.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan door een van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Chapitre IV Paix sociale

Article 8

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

Chapitre V Durée

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2019. Cette convention collective de travail peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.

1.7 Koopkracht | Le pouvoir d'achat – cao - cct 1. 7. 2019

Bijlage bij Artikel 4 van deze cao: de lijst van de spiegel paritaire (sub)comités met een sectoraal pensioenstelsel voor arbeiders: 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09, 106.02, 112, 113, 113.04, 114, 116 (betreffende groothandel in geneesmiddelen), 121, 124, 126, 127, 130, 132, 139, 140.01, 140.05, 142.01, 143, 144, 145, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04

(Bron: NAR - Rapport Nr.110 van 26 juni 2018, - Harmonisering statuut arbeider/bedienden - Aanvullende pensioenen - Art.14/4 §2 van de WAP - Evaluatie: Bijlage I "Aanvullende pensioenen - overzicht overlappende PC's").

Annexe à l'Art. 4 de la présente CCT: La liste des (sous-)commissions paritaires miroir avec un régime de pension complémentaire sectoriel pour ouvriers: 102.01, 102.03, 102.06, 102.07, 102.09, 106.02, 112, 113, 113.04, 114, 116 (commerce en gros produits pharmaceutiques, 121, 124, 126, 127, 130, 132, 139, 140.01, 140.05, 142.01, 143, 144, 145, 149.01, 149.02, 149.03, 149.04

(Source: CNT - Rapport N° 110 du 26 juin 2018 - Harmonisation des statuts ouvrier/employé - pension complémentaires - Art.14/4 de la LPC - Évaluation: "Bijlage I: "Aanvullende pensioenen - overzicht overlappende PC's").



Koopkrachtpremie La prime pouvoir d'achat

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181579

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de koopkrachtpremie

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
N ° d'enregistrement 181579

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la prime pouvoir d'achat

1.8 Koopkrachtpremie | La prime pouvoir d'achat – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie voor het sectoraal niveau, aangevuld door het Advies van de Raad van State 73.147/1 van 10 maart 2023.

Artikel 3

Overeenkomstig hogervermeld koninklijk besluit wordt in ondernemingen die in 2022 een hoge of een uitzonderlijk hoge winst hebben behaald, een eenmalige koopkrachtpremie toegekend in de vorm van consumptiecheques.

Een onderneming heeft in 2022 een hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) maakt minstens 5% uit van het balanstotaal in 2022.
- de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is minstens 1,25x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021;

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

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

Article 2

La présente convention collective est conclue en exécution de l'Arrêté Royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat pour le niveau sectoriel, complété par l'Avis du Conseil d'État 73.147/1 du 10 mars 2023.

Article 3

Conformément à l'arrêté royal susmentionné une prime pouvoir d'achat unique est octroyée sous la forme de chèques consommation dans les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices élevés si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :

- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022.
- le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021;

1.8 Koopkrachtpremie | La prime pouvoir d'achat – cao - cct 6. 7. 2023

Een onderneming heeft in 2022 een uitzonderlijk hoge winst behaald indien aan de twee volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de operationele bedrijfswinst in 2022 (code 9901) omvat minstens 5% van het balanstotaal in 2022;
- de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 is minstens 2x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021.

Het vervullen van de voorwaarden wordt beoordeeld op het niveau van de juridische entiteit en dient op autonome wijze te zijn behaald; niet door bijzondere gebeurtenissen zoals bv. een fusie of een overname.

Met 2022 wordt verwezen naar het boekjaar waarvan de meeste maanden zich in 2022 bevinden. Wanneer het boekjaar afsluit op 30 juni, wordt verwezen naar het boekjaar dat afsluit in 2022.

Artikel 4

Indien een onderneming in 2022 een hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in artikel 3, 2de lid, bedraagt de koopkrachtpremie:

- 125 EUR indien de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,25x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is;

Une entreprise a réalisé en 2022 des bénéfices exceptionnellement élevés si elle répond aux deux conditions cumulatives suivantes :

- le bénéfice d'exploitation de 2022 (code 9901) s'élève au moins à 5% du total bilantaire de 2022 ;
- le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 2x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.

Le respect des conditions doit être apprécié au niveau de l'entité juridique et doit être atteint de manière autonome, sans l'intervention de faits exceptionnels tels que par exemple une fusion ou une reprise.

L'année 2022 fait référence à l'exercice comptable au cours duquel la majorité des mois se trouve en 2022. Si l'exercice comptable se clôture le 30 juin, on fait référence à l'exercice comptable clôturé en 2022.

Article 4

Si l'entreprise a réalisé des bénéfices élevés en 2022, comme défini dans l'article 3, 2ième alinéa, la prime pouvoir d'achat s'élève à :

- 125 EUR si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,25x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021 ;

1.8 Koopkrachtpremie | La prime pouvoir d'achat – cao - cct 6. 7. 2023

- 250 EUR indien de verhouding operationele bedrijfswinst (code 9901) op balanstotaal in 2022 minstens 1,50x het gemiddelde voor diezelfde verhouding over de jaren 2019-2021 is.

Indien een onderneming in 2022 een uitzonderlijk hoge winst heeft behaald, zoals bepaald in artikel 3, 3de lid, bedraagt de koopkrachtpremie 375 EUR.

Artikel 5

De premie wordt toegekend aan de bedienden die op 31 oktober 2023 in dienst zijn, mits een anciënniteit in de onderneming van minstens 1 maand, en dit a rato de prestaties die tussen 1 november 2022 en 31 oktober 2023 zijn verricht en daarmee worden gelijkgesteld (overeenkomstig de Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende de eindejaarspremie). De periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht 'Corona' worden in deze premie eveneens gelijkgesteld met effectieve prestaties.

Voor deeltijdse bedienden wordt de premie pro rata toegekend op basis van hun arbeidsregime op 31 oktober 2023.

Een koopkrachtpremie, die reeds werd toegekend op het niveau van de onderneming, wordt in mindering gebracht van de hoger vermelde bedragen.

Artikel 6

De koopkrachtpremie wordt uitgereikt op uiterlijk 31 december 2023.

- 250 EUR si le ratio entre le bénéfice d'exploitation (code 9901) et le total bilantaire de 2022 est au moins 1,50x supérieur à la moyenne du même ratio pour les années 2019-2021.

Si l'entreprise a obtenu des bénéfices exceptionnellement élevés en 2022, comme défini dans l'article 3, 3ième alinéa, la prime pouvoir d'achat s'élève à 375 EUR.

Article 5

La prime est accordée aux employés qui sont en service au 31 octobre 2023, et ayant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 mois, et ce au prorata des prestations effectuées entre le 1er novembre 2022 et le 31 octobre 2023 ou assimilées (conformément à la Convention collective de travail du 9 juin 2016 concernant la prime de fin d'année). Les périodes de chômage temporaire pour force majeure 'Corona' sont également assimilées à des prestations effectives pour cette prime.

Pour les employés à temps partiel, la prime est octroyée au prorata de leur régime de travail tel qu'en vigueur le 31 octobre 2023.

Une prime pouvoir d'achat qui a déjà été accordée au niveau de l'entreprise est portée en déduction des montants susmentionnés.

Article 6

La prime pouvoir d'achat doit être octroyée au plus tard le 31 décembre 2023.

1.8 Koopkrachtpremie | La prime pouvoir d'achat – cao - cct 6. 7. 2023

Een schriftelijke communicatie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of, bij gebrek, aan de bedienden omtrent de toekenning van de premie uiterlijk op 15 november 2023.

Artikel 7

De werkgevers zullen de koopkrachtpremie in elektronische of papieren vorm toekennen volgens de concrete modaliteiten voorzien in deze overeenkomst.

Artikel 8

De in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200) vertegenwoordigde organisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 mei 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

Une communication écrite sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou, à défaut, aux employés concernant l'octroi de la prime au plus tard le 15 novembre 2023.

Article 7

Les employeurs accorderont la prime pouvoir d'achat sous format électronique ou papier selon les modalités concrètes prévues dans cette convention.

Article 8

Les organisations représentées au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200) 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.

Article 9

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er mai 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.



Ecocheques Écochèques

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134425

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de Ecocheques

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134425

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant les écochèques

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

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

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

HOOFDSTUK II Definitie

Artikel 2

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

Artikel 3

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

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

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

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

CHAPITRE II Définition

Article 2

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

Article 3

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

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

1.9 Ecocheques | Écochèques – cao - cct 9. 6. 2016

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

§ 3 La valeur nominale maximum de l'écochèque est de € 10 par écochèque.

HOOFDSTUK III

Toekenningsmodaliteiten

Artikel 4

§ 1 Aan elke voltijds tewerkgestelde bediende met een volledige refer-teperiode worden ecocheques een keer per jaar toegekend ter waarde van 250 EUR.

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

Wekelijkse arbeidsduur

Vanaf 4/5 van een voltijdse betrekking	€ 250
Vanaf 3/5 van een voltijdse betrekking	€ 200
Vanaf 1/2 van een voltijdse betrekking	€ 150
Minder dan 1/2 van een betrekking	€ 100

§ 3 De betaling van deze ecocheques vindt plaats één keer per jaar op het volgende tijdstip: elk kalenderjaar in de loop van de maand juni.

§ 4 De bovenvermelde bedragen zijn verschuldigd aan de bedienden met een volledige refer-teperiode. De refer-teperiode is de periode van 12 maanden die loopt vanaf de maand juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met de maand mei van het betrokken kalenderjaar.

CHAPITRE III Modalités d'octroi

Article 4

§ 1 Il est octroyé, une fois par an, des écochèques à chaque employé occupé à temps plein avec une période de référence complète d'une valeur de 250 EUR.

§ 2 Les écochèques seront payés aux employés à temps partiel selon les paliers suivants :

Durée de travail hebdomadaire

A partir de 4/5 d'une occupation à temps plein	€ 250
A partir de 3/5 d'une occupation à temps plein	€ 200
A partir de 1/2 d'une occupation à temps plein	€ 150
Moins d'1/2 d'une occupation à temps plein	€ 100

§ 3 Le paiement de ces écochèques se fera une fois par an à la date suivante: chaque année calendrier dans le courant du mois de juin.

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

1.9 Ecocheques | Écochèques – cao - cct 9. 6. 2016

Aan de bedienden met een onvolledige refertereperiode, zal het bedrag vastgesteld volgens de hierboven vermelde schijven, betaald worden pro rata van de werkelijke prestaties en daarmee volgens de cao nr. 98 gelijkstelde periodes (artikel6,§ 3).

De prorata regeling geldt eveneens bij overgang van statuut voltijds naar deeltijds en omgekeerd.

§ 5 Bij uitdiensttreding van de werknemer informeert de werkgever de werknemer over het nog verschuldigde bedrag aan ecocheques.

HOOFDSTUK IV Omzetting in de ondernemingen

Artikel 5

§ 1 De voordelen uit dit akkoord kunnen tot uiterlijk 31 oktober van het jaar waarin ecocheques werden uitbetaald omgezet worden in een gelijkwaardig voordeel met ingang van het daaropvolgende jaar. Voor nieuwe ondernemingen moet dit gebeurd zijn uiterlijk op 31 mei van het jaar waarin ze de eerste uitbetaling zouden moeten doen.

In ondernemingen met een syndicale vertegenwoordiging van de bedienden, gebeurt dit via een schriftelijk akkoord met de syndicale vertegenwoordiging. In ondernemingen zonder syndicale vertegenwoordiging gebeurt dit via een voorafgaandelijke informatie door de werkgever aan de bedienden.

Aux employés ayant une période de référence incomplète, le montant fixé suivant le tableau ci-dessus sera payé au prorata des prestations réellement effectuées et assimilées selon la CCT n° 98 (artikel6,§ 3).

Le régime prorata est également d'application lors du passage du statut temps plein vers le temps partiel et inversement.

§ 5 En cas de départ du travailleur, l'employeur informe le travailleur du montant qui lui est encore dû en écochèques.

CHAPITRE IV Conversion en entreprises

Article 5

§ 1 Les avantages issus de cet accord peuvent être transposés au plus tard le 31 octobre de l'année au cours de laquelle les écocheques ont été payés en un avantage équivalent à partir de l'année suivante. Pour les nouvelles entreprises cette conversion devra avoir lieu au plus tard le 31 mai de l'année où elles devraient procéder à leur premier paiement.

Dans les entreprises avec une représentation syndicale des employés, cela se fait via un accord écrit avec la représentation syndicale. Dans des entreprises sans représentation syndicale ceci se fait via une information préalable fournie par l'employeur aux employés.

1.9 Ecocheques | Écochèques – cao - cct 9. 6. 2016

Bij gebrek hieraan uiterlijk op deze datum is de suppletieve sectorale regeling van toepassing.

§ 2 De totale patronale kost van de omgezette voordelen mag in geen geval hoger zijn dan de totale patronale kost van de toepassing van de nettoverhoging in schijven zoals voorzien in het sectorale suppletieve stelsel, alle lasten inbegrepen voor de werkgevers. In dat kader kan van de schijven van het sectoraal suppletief systeem worden afgeweken.

§ 3 Het bedrijfsoverleg kan enkel betrekking hebben op de omzetting van de ecocheques.

HOOFDSTUK V Informatieverstrekking aan de werknemers

Artikel 6

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

HOOFDSTUK VI Slotbepalingen

Artikel 7

De in het APCB vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het pari-

Si aucune disposition n'est prise au plus tard à cette date, le régime sectoriel supplétif est d'application.

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

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

CHAPITRE V Information des travailleurs

Article 6

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

CHAPITRE VI Dispositions finales

Article 7

Les organisations syndicales représentées à la CPAE s'engagent à ne pas introduire pendant la durée de validité de la présente convention, des revendications supplémentaires au niveau de la

1.9 Ecocheques | Écochèques – cao - cct 9. 6. 2016

tair comité en van de ondernemingen in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat.

Artikel 8

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016. Zij werd gesloten voor onbepaalde duur en kan door één van de partijen opgezegd worden mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst op van 16 juli 2009 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden betreffende de koopkracht luik ecocheques (geregistreerd onder het nr 95416), zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

commission paritaire et des entreprises concernant les matières reprises dans la présente convention.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016. 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 auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.

La présente convention abroge la CCT du 16 juillet 2009 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant le pouvoir d'achat volet écochèques, (enregistrée sous le n° 95416), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

1.10

Bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten L'intervention de l'employeur dans les frais de transport

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 18 november 2021
Registratienummer 168824

Convention collective du travail
du 18 novembre 2021
n° d'enregistrement 168824

Gewijzigd door de cao
van 6 juli 2023
Registratienummer 181573

Modifiée par la CCT
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181573

Gewijzigd door de cao
van 11 januari 2024
Registratienummer 185719

Modifiée par la CCT
du 11 janvier 2024
n° d'enregistrement 185719

Gesloten binnen het aanvullend
paritair comité voor de bedienden
betreffende de bijdrage in de
vervoerskosten

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant l'intervention dans
les frais de transport

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (200) behoren.

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

Artikel 2

§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de bedienden die hun eigen vervoermiddel gebruiken, zoals bepaald in Hoofdstuk VI, en wiens jaarlijkse bruto bezoldiging 34.654 EUR overschrijdt.¹

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

HOOFDSTUK II Gemeenschappelijk openbaar treinvervoer

Artikel 3

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

¹ Gewijzigd door de cao van 11 januari 2024 met ingang van 1 januari 2024.

CHAPITRE Ier Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

Article 2

§ 1 La présente convention collective ne s'applique pas aux employés qui utilisent leurs propres moyens de transport, comme prévu au chapitre VI, et dont la rémunération annuelle brute dépasse la somme de 34.654 EUR.¹

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

CHAPITRE II Transports en commun publics par chemin de fer

Article 3

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

¹ Modifié par la cct du 11 janvier 2024 à partir du 1ier janvier 2024.

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

§ 2 Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20 pct. door de overheid ten laste worden genomen zodat de bediende kan genieten van kosteloos woonwerkverkeer met de trein, mits geen bijkomende kosten voor de werkgever als het derdebetalersysteem zou wegvallen.

HOOFDSTUK III Gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer

Artikel 4

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

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

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

CHAPITRE III Transports en commun publics autres que les chemins de fer

Article 4

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

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

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

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

b) lorsque le prix est fixe quelle que soit la distance, l'intervention de l'employeur est déterminée de manière forfaitaire et atteint 71,8 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur qui est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise en annexe 1ère, pour une distance de 7 kilomètres.

HOOFDSTUK IV Gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer

Artikel 5

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

Artikel 6

In elk ander geval dat de werknemer meer dan één gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruikt dan voorzien in artikel 5, wordt de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afstand als volgt berekend: nadat met betrekking tot elk afzonderlijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel waarvan de werknemer gebruik maakt

CHAPITRE IV Transports en commun publics combinés

Article 5

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

Article 6

Dans tous les cas, autres que celui visé à l'article 5, où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport en commun public, l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue est calculée comme suit: après que l'intervention de l'employeur, en ce qui concerne chaque moyen de transport en commun public

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

de bijdrage van de werkgever is berekend overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 3, 4, a), 4, b) en 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, worden de aldus bekomen bedragen bij elkaar opgeteld om de bijdrage van de werkgever voor het geheel van de afgelegde afstand vast te stellen.

HOOFDSTUK V Fietsvergoeding

Artikel 7

§ 1 Voor de bedienden die regelmatig gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkost onder de vorm van fietsvergoeding, met ingang van 1 juli 2022 vastgesteld op 0,20 EUR per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 8 EUR (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.

Voor de bedienden die regelmatig gebruik maken van de fiets om zich te verplaatsen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling wordt de werkgeverstussenkost onder de vorm van fietsvergoeding, met ingang van 1 juli 2024 vastgesteld op 0,27 EUR per effectief met de fiets afgelegde kilometer met een maximum van 10,80 EUR (maximum 40 km heen en terug) per arbeidsdag.²

² Toegevoegd door de cao van 6 juli 2023 (181573/CO/200) met ingang van 1 juli 2024.

qu'utilise le travailleur, a été calculée conformément aux dispositions des articles 3, 4 (a), 4 (b) et 5 de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'additionner les montants ainsi obtenus afin de déterminer l'intervention de l'employeur pour l'ensemble de la distance parcourue.

CHAPITRE V Indemnité vélo

Article 7

§ 1 Pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre l'adresse de leur domicile et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur à titre d'indemnité vélo est déterminée à partir du 1er juillet 2022 à 0,20 EUR par kilomètre réellement effectué à vélo, avec un maximum de 8 EUR (maximum 40 km aller-retour) par jour de travail.

Pour les employés qui utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer entre l'adresse de leur domicile et le lieu de travail, l'intervention de l'employeur à titre d'indemnité vélo est déterminée à partir du 1er juillet 2024 à 0,27 EUR par kilomètre réellement effectué à vélo, avec un maximum de 10,80 EUR (maximum 40 km aller-retour) par jour de travail.²

² Ajouté par la cct du 6 juillet 2023 (181573/CO/200) à partir du 1 juillet 2024.

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

§ 2 De bedoelde bedienden leggen aan hun werkgever een ondertekende verklaring voor waarin zij verklaren dat zij bij de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling regelmatig gebruik maken van de fiets. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee.

De werkgever mag op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

§ 3 De fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met andere tussenkomsten op het woon-werktraject, met uitzondering van de tussenkomst in het openbaar vervoer.

§ 4 De modaliteiten van de toekenning van de fietsvergoeding worden vastgelegd op ondernemingsvlak.

HOOFDSTUK VI Andere vervoermiddelen

Artikel 8

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

a) bedoelde bedienden leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk of groter dan 3 kilometer een ander dan een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten

§ 2 Les employés en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement le vélo pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail. Ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

§ 3 L'indemnité vélo n'est pas cumulable avec d'autres indemnités sur le trajet domicile-lieu de travail, à l'exception de celles qui concernent les transports en commun.

§ 4 Les modalités d'octroi de l'indemnité vélo sont à déterminer au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI Autres moyens de transport

Article 8

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

a) Les employés en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 3 kilomètres, un moyen de transport autre que public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

om zich van de woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven. Zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mee.

b) de werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt.

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

Artikel 9

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

HOOFDSTUK VII Vervoer georganiseerd door de ondernemingen, met financiële deelneming van de bedienden of vervoer uitsluitend op eigen kosten georganiseerd door de ondernemingen, voor een gedeelte van het traject

Artikel 10

In geval het transport is georganiseerd door de werkgever, met de financiële deelneming van de bedienden, of indien de werkgever een gedeelte van het

de travail. Ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

b) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

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

Article 9

Le nombre de kilomètres à prendre en considération est déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise. En cas de litige, il convient de se référer au Livre des distances légales, approuvé par arrêté royal du 15 octobre 1969 fixant les distances légales, publié au Moniteur belge du 10 juillet 1970.

CHAPITRE VII Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des employés ou organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet

Article 10

Lorsque l'employeur organise le transport avec la participation financière des employés ou lorsque l'employeur organise une partie du trajet à ses frais

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

traject uitsluitend op eigen kosten heeft georganiseerd, dient, wat zijn bijdrage in de kosten van vervoer der werknemers betreft, een oplossing te worden gezocht die is ingegeven door de bepalingen van onderhavige overeenkomst.

HOOFDSTUK VIII Terugbetalingstijdstip

Artikel 11

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

HOOFDSTUK IX Modaliteiten van terugbetaling

Artikel 12

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

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

Artikel 13

§ 1 Wat het gemeenschappelijk openbaar vervoer betreft zal de tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten

exclusifs, il convient de rechercher, en ce qui concerne la participation de l'employeur aux frais de transport des travailleurs, une solution qui s'inspire des dispositions de la présente convention.

CHAPITRE VIII Époque de remboursement

Article 11

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

CHAPITRE IX Modalités de remboursement

Article 12

§ 1 Les travailleurs présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement un moyen de transport en commun public pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; en outre, ils précisent, si possible, le kilométrage effectivement parcouru. Ils signaleront dans les plus brefs délais toute modification à cette situation.

§ 2 Les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration.

Article 13

§ 1 Pour ce qui concerne le transport public en commun, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

betaald worden op voorlegging van de vervoerbewijzen, uitgereikt door de NMBS en/of de andere maatschappijen van gemeenschappelijk openbaar vervoer.

§ 2 Voor de bedienden die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de bijdrage enkel betaald voor de aanwezige werkdagen zonder andere modaliteiten.

HOOFDSTUK X Duur en opheffingsbepalingen

Artikel 14

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022, met uitzondering van hoofdstuk V - Fietsvergoeding dat ingaat op 1 juli 2022³, en wordt gesloten voor een onbepaalde duur. Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden op 16 januari 2020 betreffende de bijdrage in de vervoerskosten geregistreerd onder het nr. 157721/CO/200).

Ze kan door een der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende partijen.

sera payée sur présentation des titres de transport délivrés par la SNCB et/ou les autres sociétés de transport en commun public.

§ 2 Pour les employés qui n'utilisent pas de moyens de transport en commun public, l'intervention s'effectue seulement pour les jours de présence au travail sans autres modalités.

CHAPITRE X Durée et dispositions abrogatoires

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022, à l'exception du chapitre V - Indemnité vélo qui entre en vigueur le 1er juillet 2022³, et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective conclue en Commission paritaire auxiliaire pour employés le 16 janvier 2020 relative à l'intervention dans les frais de transport (enregistrée sous le n° 157721/CO/200).

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au président de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et aux organisations signataires.

3 Hoofdstuk V – Fietsvergoeding wordt gewijzigd door de cao van 6 juli 2023 (181573/CO/200) met ingang van 1 juli 2024.

3 Chapitre V - Indemnité vélo est modifié par la cct du 6 juillet 2023 (181573/CO/200) à partir du 1 juillet 2024.

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage I aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Tussenkost van de werkgevers in de prijs van de vervoerskosten voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer (artikel 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst)

In uitvoering van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden werd op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19/9 gesloten. Deze brengt de tussenkost van de werkgevers in de prijs van de vervoerskosten voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer op gemiddeld 75 pct. en drukt die voortaan uit in forfaitaire bedragen die niet geïndexeerd worden. Over een eventuele aanpassing van deze forfaits zal er tweejaarlijks door de sociale partners worden onderhandeld.

U vindt hierna de tabellen met de bedragen geldig per 1 juli 2019.

Annexe I à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Intervention patronale dans le prix des transports pour le transport en commun public (article 4 et 5 de cette convention collective de travail)

Le 23 avril 2019, la convention collective de travail n° 19/9 a été signée au Conseil national du travail en exécution des accords conclus au Conseil national du travail. Cette convention collective de travail porte à 75 p.c. en moyenne l'intervention de l'employeur dans le prix des transports en commun publics et exprime désormais cette intervention sous la forme de montants forfaitaires qui ne sont pas indexés. Une éventuelle adaptation de ces forfaits sera négociée tous les deux ans par les partenaires sociaux.

Vous trouverez ci-dessous la grille contenant les montants en vigueur à partir du 1er juillet 2019.

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijks bijdrage van de werkgever	Driemaandelijks bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Carte train mensuelle	Carte train 3 mois	Carte train annuelle	Carte train temps partiel
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Eveneens geldig voor de berekening van werkgeversbijdrage in de prijs van gecombineerde abonnementen.

Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Également valable pour le calcul de l'intervention de l'employeur au prix des abonnements combinés.

Également valable pour le calcul du prix des cartes train combinées SNCB/TEC. Distances SNCB limitées à 150 km.

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage II aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Tussenkomst van de werkgever in de prijs van de vervoerskosten voor het treinvervoer (artikel 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst)

Bedragen geldig vanaf 1 februari 2024

(zie www.sfonds200.be voor de historiek van de bedragen)

Annexe II à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Intervention de l'employeur dans les frais de transport pour le transport en commun public par chemin de fer (article 3 de cette convention collective de travail).

Montants applicables à partir du 1er février 2024

(voir www.sfonds200.be pour l'historique des montants)

Afstand	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijkse bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Distance	Carte train Mensuelle	Carte train Trimestrielle	Carte train annuelle	Carte Mi-Temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR
3	36,00	101,00	360,00	12,20
4	39,20	109,50	392,00	13,40
5	42,40	118,50	423,00	14,40
6	44,80	126,50	450,00	15,40
7	48,00	133,50	478,00	16,30
8	50,40	141,50	505,00	17,20
9	52,80	149,00	532,00	18,20
10	56,00	157,00	559,00	19,00
11	58,40	164,00	586,00	20,00
12	61,60	172,00	613,00	20,80
13	64,00	179,00	640,00	22,00
14	66,40	186,50	667,00	22,80
15	69,60	194,50	694,00	23,60
16	72,00	202,00	722,00	24,40
17	75,20	210,00	748,00	25,60
18	77,60	217,00	775,00	26,40
19	80,00	225,00	802,00	27,20
20	83,20	232,00	830,00	28,40

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
	Maandelijke bijdrage van de werkgever	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever	Bijdrage van de werkgever
Distance	Carte train Mensuelle	Carte train Trimestrielle	Carte train annuelle	Carte Mi-Temps
	Intervention mensuelle de l'employeur	Intervention trimestrielle de l'employeur	Intervention annuelle de l'employeur	Intervention de l'employeur
km	EUR	EUR	EUR	EUR
21	85,60	240,00	857,00	29,20
22	88,00	247,00	884,00	30,00
23	91,20	255,00	910,00	31,20
24	93,60	262,00	938,00	32,00
25	96,80	270,00	965,00	32,80
26	99,20	278,00	992,00	34,00
27	101,50	286,00	1.019,00	34,80
28	105,00	293,00	1.046,00	35,60
29	107,00	301,00	1.073,00	36,40
30	110,50	308,00	1.100,00	37,60
31-33	114,50	321,00	1.145,00	39,20
34-36	121,00	339,00	1.211,00	41,60
37-39	128,00	358,00	1.278,00	43,20
40-42	134,50	376,00	1.344,00	45,60
43-45	141,00	395,00	1.410,00	48,00
46-48	148,00	414,00	1.477,00	50,40
49-51	154,50	432,00	1.543,00	52,80
52-54	159,00	446,00	1.590,00	54,40
55-57	164,00	458,00	1.638,00	56,00
58-60	169,00	472,00	1.685,00	57,60
61-65	175,00	490,00	1.748,00	60,00
66-70	182,50	511,00	1.827,00	62,40
71-75	190,50	534,00	1.906,00	64,80
76-80	198,50	556,00	1.985,00	68,00
81-85	206,00	578,00	2.063,00	70,40
86-90	214,00	600,00	2.142,00	72,80
91-95	222,00	622,00	2.222,00	76,00
96-100	230,00	644,00	2.300,00	78,40
101-105	238,00	666,00	2.379,00	80,80
106-110	246,00	688,00	2.458,00	84,00
111-115	254,00	710,00	2.537,00	86,40
116-120	262,00	732,00	2.616,00	88,80

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Distance	Carte train Mensuelle	Carte train Trimestrielle	Carte train annuelle	Carte Mi-Temps
km	EUR	EUR	EUR	EUR
121-125	270,00	754,00	2.694,00	92,00
126-130	278,00	777,00	2.774,00	94,40
131-135	286,00	798,00	2.852,00	97,60
136-140	293,00	821,00	2.931,00	100,00
141-145	301,00	842,00	3.010,00	102,50
146-150	312,00	874,00	3.120,00	106,50

Eveneens geldig voor de berekening van de prijs voor treinkaarten in gemengd verkeer NMBS/TEC.

De totale afstand mag niet korter zijn dan 3 km. Afstanden NMBS beperkt tot 150 km.

Également valable pour le calcul du prix des cartes-train combinées SNCB/TEC.

La distance totale ne peut être inférieure à 3 km. Distances SNCB limitées à 150 km.

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao -cct 9. 6. 2016

Tussenkomst van de werkgever in de prijs van het treinvervoer voor een flexabonnement

Intervention patronale dans les frais de transport en commun public par chemin de fer – abonnement flexible

Bedragen geldig vanaf 1 februari 2024

Montants applicables à partir du 1er février 2024

(zie www.sfonds200.be voor de historiek van de bedragen)

(voir www.sfonds200.be pour l'historique des montants)

Afstand Distance	Flex Abonnement 6	Flex Abonnement 10	Flex Abonnement 80	Flex Abonnement 80
km	EUR	EUR	EUR	EUR
1-3	17,60	25,60	223,00	295,00
4	19,20	28,00	243,00	321,00
5	20,80	30,00	262,00	347,00
6	22,00	32,00	279,00	370,00
7	23,60	34,00	296,00	392,00
8	24,80	36,00	313,00	414,00
9	26,00	37,60	330,00	436,00
10	27,20	39,60	346,00	458,00
11	28,80	41,60	363,00	481,00
12	30,00	43,20	380,00	502,00
13	31,20	45,60	397,00	525,00
14	32,80	47,20	414,00	547,00
15	34,00	49,60	430,00	570,00
16	35,20	51,20	447,00	591,00
17	36,80	52,80	464,00	614,00
18	38,00	55,20	481,00	636,00
19	39,20	56,80	498,00	658,00
20	40,80	59,20	514,00	680,00
21	41,60	60,80	531,00	702,00
22	43,20	62,40	548,00	725,00
23	44,80	64,80	565,00	746,00
24	45,60	66,40	582,00	769,00
25	47,20	68,80	598,00	791,00
26	48,80	70,40	615,00	814,00
27	49,60	72,00	632,00	835,00
28	51,20	74,40	649,00	858,00
29	52,80	76,00	666,00	880,00
30	53,60	78,40	682,00	902,00

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand Distance	Flex Abonnement 6	Flex Abonnement 10	Flex Abonnement 80	Flex Abonnement 80
km	EUR	EUR	EUR	EUR
31-33	56,00	81,60	710,00	938,00
34-36	59,20	85,60	750,00	993,00
37-39	62,40	90,40	792,00	1.047,00
40-42	65,60	95,20	833,00	1.102,00
43-45	68,80	100,00	874,00	1.157,00
46-48	72,00	105,00	915,00	1.211,00
49-51	76,00	109,50	957,00	1.266,00
52-54	77,60	113,00	986,00	1.304,00
55-57	80,00	116,00	1.015,00	1.343,00
58-60	82,40	120,00	1.045,00	1.382,00
61-65	85,60	124,00	1.084,00	1.434,00
66-70	89,60	129,50	1.133,00	1.498,00
71-75	93,60	135,00	1.182,00	1.563,00
76-80	97,60	141,00	1.230,00	1.627,00
81-85	101,00	146,50	1.279,00	1.692,00
86-90	105,00	152,00	1.328,00	1.757,00
91-95	109,00	157,50	1.378,00	1.822,00
96-100	113,00	163,00	1.426,00	1.886,00
101-105	117,00	169,00	1.475,00	1.951,00
106-110	121,00	174,50	1.524,00	2.015,00
111-115	124,00	180,00	1.573,00	2.080,00
116-120	128,00	185,50	1.622,00	2.145,00
121-125	132,00	191,00	1.670,00	2.210,00
126-130	136,00	197,00	1.719,00	2.274,00
131-135	140,00	202,00	1.768,00	2.338,00
136-140	144,00	208,00	1.818,00	2.403,00
141-145	147,00	214,00	1.866,00	2.468,00
146-150	153,00	222,00	1.934,00	2.558,00

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage III aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Tussenkost van de werkgevers in de prijs van de vervoerskosten voor het privé-vervoer voor bedienden waarvan de jaarlijkse bruto bezoldiging de 34.654 EUR niet overschrijdt (artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst)

Bedragen vanaf 1 februari 2024

(zie www.sfonds200.be voor de historiek van de bedragen)

Annexe III à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Intervention patronale dans les frais de transport pour le transport privé des employés dont la rémunération annuelle brute ne dépasse pas la somme de 34.654 EUR (article 2 de cette convention collective de travail)

Montants à partir du 1er février 2024

(voir www.sfonds200.be pour l'historique des montants)

Afstand	Maandabonnement 2e klasse	Werkgeversbijdrage privévervoer
Distance	Abonnement mensuel 2e classe	Intervention de l'employeur pour le transport privé
	1 maand	Per maand
	1 mois	Par mois
km	EUR	EUR
1-3	45,00	22,50
4	49,00	24,50
5	53,00	26,50
6	56,00	28,00
7	60,00	30,00
8	63,00	31,50
9	66,00	33,00
10	70,00	35,00
11	73,00	36,50
12	77,00	38,50
13	80,00	40,00
14	83,00	41,50
15	87,00	43,50
16	90,00	45,00
17	94,00	47,00
18	97,00	48,50
19	100,00	50,00
20	104,00	52,00

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Afstand	Maandabonnement 2e klasse	Werkgeversbijdrage privévervoer
	1 maand	Per maand
Distance	Abonnement mensuel 2e classe	Intervention de l'employeur pour le transport privé
	1 mois	Par mois
km	EUR	EUR
21	107,00	53,50
22	110,00	55,00
23	114,00	57,00
24	117,00	58,50
25	121,00	60,50
26	124,00	62,00
27	127,00	63,50
28	131,00	65,50
29	134,00	67,00
30	138,00	69,00
31-33	143,00	71,50
34-36	151,00	75,50
37-39	160,00	80,00
40-42	168,00	84,00
43-45	176,00	88,00
46-48	185,00	92,50
49-51	193,00	96,50
52-54	199,00	99,50
55-57	205,00	102,50
58-60	211,00	105,50
61-65	219,00	109,50
66-70	228,00	114,00
71-75	238,00	119,00
76-80	248,00	124,00
81-85	258,00	129,00
86-90	268,00	134,00
91-95	278,00	139,00
96-100	288,00	144,00
101-105	297,00	148,50
106-110	307,00	153,50
111-115	317,00	158,50
116-120	327,00	163,50
121-125	337,00	168,50
126-130	347,00	173,50
131-135	357,00	178,50
136-140	366,00	183,00
141-145	376,00	188,00
146-150	390,00	195,00

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage IV aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Komen in aanmerking voor de raming van de jaarlijkse bruto bezoldiging van 34.654 EUR:

1. De vaste elementen: de maandelijkse brutowedde, inbegrepen de eventuele bijkomende wedden, zoals onder meer de vergoeding voor de kennis en het gebruik van beide landstalen, hierbij rekening gehouden met het beweeglijk gedeelte toegekend in functie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Het jaarlijks brutobedrag wordt bekomen door de vaste elementen, die betrekking hebben op de eerste maand waarvoor de financiële bijdrage van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers wordt gevraagd, te vermenigvuldigen met 12, zelfs indien de bediende geen 12 maanden werkt.

2. De veranderlijke elementen:

a) per maand: commissieloon, premies, overuren, enz. Hier gelden de bruto cijfers voor de laatste 12 maanden. Indien de bediende geen 12 maanden heeft gewerkt, wordt het in aanmerking te nemen bedrag bekomen door het

Annexe IV à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Sont pris en considération pour l'estimation de la rémunération annuelle brute de 34.654 EUR:

1. Les éléments fixes: le traitement mensuel brut, y compris d'éventuels compléments tels que l'indemnité pour connaissance et utilisation des deux langues nationales. Il est tenu compte de la partie mobile allouée en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Le montant annuel brut s'obtient en multipliant par 12 les éléments fixes se rapportant au premier mois pour lequel l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs est demandée, même si l'employé ne travaille pas pendant 12 mois.

2. Les éléments variables:

a) Par mois: commissions, primes, heures supplémentaires, etc. Il y a lieu de se baser sur les chiffres bruts, ayant trait aux 12 derniers mois. Si l'employé n'a pas travaillé 12 mois, le montant à prendre en considération s'obtient en

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

maandgemiddelde voor de effectief gewerkte maanden te vermenigvuldigen met 12;

b) per jaar: commissieloon, premies, 13de maand en andere toelagen die sommige werkgevers eens of meermaals per jaar aan hun personeel toekennen ingevolge overeenkomst of gebruik.

De brutobedragen toegekend gedurende de laatste 12 maanden moeten bij de jaarlijkse brutobedragen waarvan sprake onder 1. en 2., a), worden gevoegd.

De raming van de jaarlijkse bruto bezoldiging moet niet omvatten:

1° de toelagen van sociale aard, zoals haard- en standplaatstoelage, kindergeld, vakantiegeld;

2° de bedragen toegekend als vergoeding voor bepaalde kosten (reiskosten, representatiegelden, enz.);

3° pensioenen van allerlei aard.

multipliant par 12 la moyenne mensuelle des mois de travail effectif ;

b) Par an : commissions, primes, 13^{ème} mois et autres gratifications que certains employeurs accordent une ou plusieurs fois par an à leur personnel, en vertu d'un accord ou de l'usage.

Les montants bruts alloués pendant les 12 derniers mois sont à ajouter à la somme des montants annuels bruts, visés aux 1. et 2. a).

L'estimation de la rémunération annuelle brute ne doit pas comprendre :

1° les suppléments à caractère social, tels que les indemnités de résidence et de foyer, les allocations familiales, le pécule de vacances ;

2° les indemnités allouées en remboursement de frais (frais de déplacement, frais de représentation, etc.) ;

3° les pensions de toute nature.

1.10 Tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage V aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers die deeltijdse arbeid verrichten bij verscheidene werkgevers.

Aanbeveling van 6 maart 1984 van de Nationale Arbeidsraad.

De Nationale Arbeidsraad heeft vastgesteld dat er in sommige gevallen interpretatiemoeilijkheden rijzen inzake het ten laste nemen van de bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers die deeltijdse arbeid verrichten bij verscheidene werkgevers. Dat is met name het geval wanneer de reiswegen om de verscheidene ondernemingen waar de werknemer is tewerkgesteld te bereiken, geheel of gedeeltelijk samenvallen.

Om deze moeilijkheden weg te werken beveelt de Nationale Arbeidsraad aan:

1. Dat het geheel van de werkgeversbijdrage in de prijs van de vervoerskosten van de bedoelde werknemers, zoals die is bepaald:

- voor wat het sociale spoorabonnement betreft, krachtens de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij

Annexe V à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Intervention des employeurs dans le prix des transports des travailleurs occupés à temps partiel chez plusieurs employeurs.

Recommandation du 6 mars 1984 du Conseil national du travail.

Le Conseil national du travail a constaté que dans certains cas, des difficultés d'interprétation se posaient en ce qui concerne la prise en charge de l'intervention des employeurs dans le prix des transports des travailleurs occupés à temps partiel chez plusieurs employeurs. Tel est notamment le cas lorsque les trajets à effectuer pour atteindre les diverses entreprises où le travailleur est occupé coïncident totalement ou partiellement.

Pour remédier à ces difficultés, le Conseil national du travail recommande que :

1. La totalité de l'intervention patronale dans le prix des transports des travailleurs visés, telle qu'elle est fixée :

- en ce qui concerne l'abonnement social des chemins de fer, par la loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

- der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;
- voor wat de andere vervoermiddelen betreft, krachtens de bepalingen van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 die op 26 maart 1975 in de Nationale Arbeidsraad werd gesloten betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, zou worden verdeeld tussen de verscheidene werkgevers, rekening houdend met de arbeidsduur die door de werknemer bij elke werkgever wordt gepresteerd.
2. De totale last van de bijdrage die elke van deze werkgevers moet dragen, mag echter niet hoger zijn dan de last van de bijdrage die de werkgever krachtens de onder 1. vermelde regelingen zou verschuldigd zijn indien de betrokken deeltijdse werknemer enkel bij hem in dienst zou zijn geweest.
3. Om de terugbetaling te bekommen van het aandeel in de reiskosten dat elk van de werkgevers verschuldigd is, dient de werknemer aan elke werkgever de hem afgeleverde transportbewijzen voor te leggen.
- des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés ;
- en ce qui concerne les autres moyens de transport, par les dispositions d'une convention collective de travail sectorielle ou de la convention collective de travail n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs conclue le 26 mars 1975 au Conseil national du travail, doit être répartie entre les divers employeurs compte tenu de la durée du travail prestée par le travailleur chez chacun d'eux.
2. La charge totale de l'intervention qui incombe à chacun des employeurs ne peut toutefois être supérieure à l'intervention dont l'employeur aurait été redevable en vertu des dispositions citées sous le point 1., si le travailleur à temps partiel avait été occupé uniquement chez lui.
3. Pour obtenir le remboursement de la part des frais de transport à supporter par chacun des employeurs, le travailleur doit soumettre à chacun des employeurs les titres de transport qui lui sont remis.

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Bijlage VI aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden, betreffende bijdrage in de vervoerskosten

Aanbevelingen

Mobiliteit

Aan de werkgevers wordt aanbevolen om in een budgetneutraal kader na te denken over maatregelen inzake multimodale mobiliteit, met inbegrip van het mobiliteitsbudget.

Handelsvertegenwoordigers

- Dagelijkse forfaitaire baanvergoeding:
Er wordt aanbevolen een toeslag per gewerkte dag te betalen ten titel van tussenkost 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 te betalen voor verplaatsingskosten gedragen tijdens dienstprestaties.

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

Annexe VI à la convention collective de travail du 18 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, relative à l'intervention dans les frais de transport

Recommandations

Mobilité

Il est recommandé aux employeurs de réfléchir dans un cadre budgétairement neutre à des mesures concernant la mobilité multimodale, y compris le budget mobilité.

Représentants de commerce

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

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

1.10 Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten | L'intervention de l'employeur dans les frais de transport – cao - cct 9. 6. 2016

Ter informatie:

Het bedrag van de kilometervergoeding voor de federale ambtenaren vanaf 1 oktober 2023 is bekend. De omzendbrief nr. 725 die in deze driemaandelijke herziening voorziet, is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 16 oktober 2023.

Vanaf 1 oktober 2023 wordt het bedrag van de kilometervergoeding vastgesteld op 0,4259 euro.

A titre documentaire :

Le montant de l'indemnité kilométrique pour les fonctionnaires fédéraux à partir du 1er octobre 2023 est connu. La circulaire n°725 qui prévoit cette révision trimestrielle a été publiée au Moniteur belge le 16 octobre 2023.

A partir du 1er octobre 2023, le montant de l'indemnité kilométrique est fixé à 0,4259€ sur base de la circulaire n° 725 du 19 septembre 2023.

2

Cao's met betrekking tot de **arbeidsvoorwaarden**

Les CCT concernant les **conditions de travail**





Arbeidsduur Durée du travail

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134429

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de arbeidsduur

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134429

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la durée du travail

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

2.1 Arbeidsduur | Durée du travail – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis

Artikel 2

De gemiddelde arbeidsduur, berekend op jaarbasis, is vastgesteld op 38 uur.

HOOFDSTUK III Algemene bepalingen

Artikel 3

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

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

§ 2 Indien de activiteit van de onderneming een arbeidsduur van 40 uren per week noodzakelijk maakt, worden de

CHAPITRE I Champ d’application

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Durée du travail hebdomadaire sur base annuelle

Article 2

La durée du travail hebdomadaire moyenne, calculée sur base annuelle, est de 38 heures.

CHAPITRE III Dispositions générales

Article 3

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

Toutefois, dans les entreprises occupant à la fois des employés et des ouvriers, la durée hebdomadaire et le régime horaire du travail du personnel employé encadrant ou suivant la main-d’œuvre ouvrière sont les mêmes que ceux appliqués au personnel ouvrier.

§ 2 Dans le cas où l’activité de l’entreprise nécessite une durée du travail de 40 heures par semaine, les jours

2.1 Arbeidsduur | Durée du travail – cao - cct 9.6.2016

inhaalrustdagen voor de verwezenlijking van de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis vastgelegd in het arbeidsreglement.

Artikel 4

Met het oog op de verwezenlijking van de onder het artikel 2 bedoelde 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 Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

Het gaat in dit geval om de eventuele plaatselijke feestdagen, feestdagen van de gemeenschappen of andere dagen die collectief aan alle werknemers worden toegekend.

Artikel 5

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 Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

de repos compensatoire pour réaliser la durée du travail moyenne sur base annuelle seront fixés dans le règlement de travail.

Article 4

En vue de calculer la durée hebdomadaire moyenne du travail visée à l'article 2, 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 Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Il s'agit en l'occurrence des éventuelles journées de fêtes locales, fêtes communautaires ou autres jours accordés collectivement à l'ensemble des travailleurs.

Article 5

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 Commission paritaire auxiliaire pour employés.

HOOFDSTUK IV Recuperatie op jaarbasis

Artikel 6

In uitvoering van artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum één jaar. In principe is de periode van één jaar een burgerlijk jaar, tenzij een andere periode van 12 maand wordt bepaald op ondernemingsvlak. De overschrijdingen zullen bij voorkeur worden gecompenseerd door volledige rustdagen.

HOOFDSTUK V Opheffingsbepalingen

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 19 tot en met 24 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden op (geregistreerd onder nummer 23740, KB 06-08-1990, BS 31-08-1990) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

CHAPITRE IV Récupération sur base annuelle

Article 6

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est portée à un an maximum. Cette période d'un an correspond en principe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau de l'entreprise. Les dépassements seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

CHAPITRE V Dispositions abrogatoires

Article 7

La présente convention collective de travail abroge l'article 19 à 24 inclus de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération conclue (enregistrée sous le n° 23740, AR 06-08-1990, MB 31-08-1990), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

2.1 Arbeidsduur | Durée du travail – cao - cct 9.6.2016

HOOFDSTUK VI Duur

Artikel 8

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

Bijlage I Aanbevelingen

Arbeidsduur

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

Ploegenarbeid en 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.

CHAPITRE VI Durée

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires.

Annexe I Recommandations

Durée du travail

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

Travail d'équipe et travail 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.



Nieuwe arbeidsregimes Nouveaux régimes de travail

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134423

Gewijzigd door de cao
van 13 oktober 2016
Registratienummer 136163

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
nieuwe arbeidsregimes

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
N° d'enregistrement 134423

Modifiée par la CCT
du 13 octobre 2016
N° d'enregistrement 136163

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant aux nouveaux régimes
de travail

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200. Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200. De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638). Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci. La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het APCB.

Artikel 2

Voor de nieuwe arbeidsregimes bedoeld in hoofdstukken III en IV van de huidige conventie, wordt door de partijen overeengekomen dat deze nieuwe regimes zowel van toepassing zijn op voltijdse als deeltijdse bedienden.

HOOFDSTUK II Toepassing van bestaande overeenkomsten

Artikel 3

Indien er een flexibele regeling van toepassing is op de arbeiders is ze ook van toepassing op de technische bedienden.

HOOFDSTUK III Instelling van de flexibele uurroosters

Artikel 4

In de ondernemingen waar de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis per week 38 uur of minder bedraagt mag de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, worden verkort of verlengd en mag het normale uurrooster worden vervangen door bijzondere uurroosters, overeenkomstig de bepalingen van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het aantal te werken uren over het kalenderjaar of over elke andere peri-

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises qui relèvent de la CPAE.

Article 2

Dans le cadre des nouveaux régimes de travail visés aux chapitres III et IV de la présente convention, les parties conviennent que ces nouveaux régimes de travail sont d'application aussi bien aux employés occupés à temps plein qu'à ceux occupés à temps partiel.

CHAPITRE II Application des conventions existantes

Article 3

S'il existe un régime flexible applicable aux ouvriers, il s'applique également aux employés techniques.

CHAPITRE III Instauration d'horaires flexibles

Article 4

Dans les entreprises où la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire est égale ou inférieure à 38 heures, la durée normale du travail, fixée par le règlement de travail, peut être raccourcie ou prolongée, et l'horaire normal peut être remplacé par des horaires spéciaux, conformément aux dispositions de l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le nombre d'heures de travail à prester sur l'année calendrier ou sur toute autre

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9. 6. 2016

ode van 12 opeenvolgende maanden wordt als volgt vastgesteld: 52 maal het aantal uren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de onderneming op jaarbasis. De wekelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan maximum vijf uur langer zijn dan de arbeidsduur voorzien in het normale uurrooster.¹

De dagelijkse arbeidsduur waarin door bijzondere uurroosters wordt voorzien kan evenwel maximum een uur langer zijn dan de arbeidsduur waarin in het normale uurrooster is voorzien.

Op jaarbasis moet de onderneming de gemiddelde arbeidsduur van toepassing krachtens de cao's, respecteren en dit conform de bepalingen van artikel 8 hierna.

De bijzondere uurroosters worden ingevoerd en toegepast krachtens de procedure voorzien in artikel 6.1 en artikel 14bis van de wet van 8 april 1965 met betrekking tot de arbeidsreglementen.

HOOFDSTUK IV Nieuwe arbeidsregimes

Artikel 5

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van de overeenkomst nr. 42 en mits respect van de hiernavolgende voorwaarden kunnen de ondernemingen in afwijking van de bepalingen van de wet van 16 maart 1971 de volgende nieuwe arbeidsregimes instellen:

¹ Gewijzigd door cao van 13 oktober 2016 (136163/CO/200) met ingang van 1 juli 2016

période de 12 mois consécutifs est fixé comme suit : 52 fois le nombre d'heures représentant la durée moyenne sur base annuelle du travail hebdomadaire de l'entreprise. La durée hebdomadaire du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser de cinq heures maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal.¹

La durée journalière du travail prévue par les horaires spéciaux peut dépasser d'une heure maximum la durée du travail prévue par l'horaire normal. L'entreprise doit respecter sur base annuelle la durée du travail moyenne hebdomadaire applicable en vertu des CCT et ceci conformément aux dispositions de l'article 8 ci-après.

Les horaires spéciaux sont introduits et appliqués conformément à la procédure prévue à l'article 6. 1, et à l'article 14bis de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

CHAPITRE IV Nouveaux régimes de travail

Article 5

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention n° 42, moyennant respect des conditions suivantes, les entreprises peuvent instaurer les nouveaux régimes de travail. suivants, en dérogation aux dispositions de la loi du 16 mars 1971 :

¹ Modifié par la cct du 1 juillet 2016 (136163/CO/200) à partir du 1 juillet 2016

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9.6.2016

5.1 Zondag- en feestdagarbeid

In alle ondernemingen mag gedurende zes zon- of feestdagen per kalenderjaar personeel worden tewerkgesteld; binnen deze grenzen mag elke individuele werknemer gedurende maximum 6 zon- of feestdagen per jaar worden tewerkgesteld, volgens de in de onderneming geldende regels en bij ontstentenis ervan op vrijwillige basis. Onverminderd de toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971 geeft de tewerkstelling op zon- en feestdag, in het kader van deze bepaling, enkel recht op een inhaalrust die gelijk is aan 50 % van de op zon- of feestdag gepresteerde arbeidstijd. Arbeidsregimes ingericht op basis van de mogelijkheden van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden hierdoor niet geïmplementeerd.

5.2 Regime van 10 uur per dag/4 dagen per week

Elke onderneming kan een arbeidsregime organiseren van 10 uur dagprestaties op voorwaarde dat voor de betrokken werknemers gedurende de bepaalde periode er maximaal 4 dagen per week wordt gewerkt, behalve op zondagen, onverminderd de mogelijkheden in 5.1.

De ondernemingen mogen evenwel een vijfde dag laten werken op voorwaarde dat een weekgrens van 50 uur wordt in acht genomen, de oproeping van de werknemers een prestatie van ten minste 5 uur omvat en voor zover voor het aantal gewerkte uren een bijkomende compensatie wordt toegekend volgens de volgende regels:

5.1 Travail dominical ou pendant un jour férié

Toute entreprise peut occuper du personnel pendant six dimanches ou jours fériés par année civile. Dans ces limites, chaque travailleur peut être occupé au maximum six dimanches ou jours fériés par an, selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise ou, à défaut, sur une base volontaire. Sans préjudice de l'application de la loi sur le travail du 16 mars 1971, l'occupation du dimanche dans le cadre de cette disposition donne uniquement droit à un repos compensatoire égal à 50 % du temps de travail presté le dimanche ou le jour férié. Les régimes de travail organisés sur la base des possibilités de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ne sont pas visés par cette disposition.

5.2 Régime de 10 heures par jour/4 jours par semaine

Toute entreprise peut organiser un régime de travail comportant des prestations journalières de 10 heures, à condition de respecter, pour les travailleurs et la période concernés, un maximum de 4 jours par semaine, à l'exception des dimanches, sans préjudice des possibilités prévues à l'article 5.1. Toutefois, les entreprises peuvent faire travailler un cinquième jour à condition de respecter une limite hebdomadaire de 50 heures, que le rappel du travailleur comporte une prestation d'au moins 5 heures et que les heures prestées donnent lieu à une compensation supplémentaire conformément aux règles suivantes :

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9. 6. 2016

- 1 uur bijkomende compensatie voor een globale arbeidsduur boven 40 tot en met 44 uur;
- 2 uur voor een globale arbeidsduur boven 44 tot en met 48 uur;
- 3 uur voor een globale arbeidsduur boven 48 tot en met 50 uur.

Het hierboven vermelde basisregime dat normaal 4 dagen van 10 uur omvat, kan ook anders worden gemoduleerd binnen de volgende grenzen en volgens de volgende modaliteiten:

- minimum een prestatie van 10 uur per dag moet worden voorzien;
- op een totaal van 4 dagen moet de arbeidsduur ten minste 36 uur belopen en minstens gelijk zijn aan de van toepassing zijnde conventionele arbeidsduur;
- de regeling inzake minimum duur van de terugroeping (5 uur) en bijkomende compensatie (boven de 40 uur) ook op gemoduleerde regimes van toepassing zijn.

5.3 Regime 12 uur/dag en 3 dagen/week

Elke onderneming kan een arbeidsregime invoeren van 12 uur per dag, gespreid over drie dagen per week. Dit regime geeft recht op een voltijds loon. Indien in dit systeem een 12 urenprestatie op zondag valt, (of op een feestdag met inbegrip van de feestdag die valt op een zondag), bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 28 uur per week; deze arbeidsduur geeft recht op een

- 1 heure de compensation supplémentaire pour une durée de travail globale supérieure à 40 heures et inférieure ou égale à 44 heures,
- 2 heures pour une durée de travail globale supérieure à 44 et inférieure ou égale à 48 heures,
- 3 heures pour une durée de travail globale supérieure à 48 jusqu'à 50 heures.

Le régime de base prévu ci-avant, qui comporte normalement 4 journées de 10 heures, peut également être modulé différemment dans les limites et selon les modalités suivantes :

- il faut prévoir au moins une prestation de 10 heures par jour.
- sur un total de 4 jours, la durée du travail doit atteindre au moins 36 heures et être égale au moins à la durée conventionnelle applicable.
- les règles relatives à la durée minimum du rappel (5 heures) et à la compensation supplémentaire (au-delà de 40 heures) s'appliquent également aux régimes modulés.

5.3 Régime de 12 heures par jour et 3 jours par semaine

Toute entreprise peut instaurer un régime de travail de 12 heures par jour, étalé sur trois jours par semaine. Ce régime donne droit au salaire d'un temps plein. Si dans ce système une prestation de 12 heures tombe un dimanche (ou un jour férié, y compris le jour férié qui tombe un dimanche), la durée moyenne du travail s'élève à 28

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9. 6. 2016

voltijds loon.² In dit geval kan het werk niet georganiseerd worden binnen een cyclus korter dan 2 weken.

In een tweewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:

- eerste week: zaterdag en zondag 12 uur
- tweede week: zaterdag en zondag 12 uur en maandag 8 uur.

In een driewekelijkse regeling zal het systeem als volgt worden georganiseerd:

- in een eerste en tweede week: zaterdag en zondag 12 uur;
- derde week: zaterdag, zondag en maandag 12 uur.

De zaterdag en maandag waarvan sprake hierboven kunnen vervangen worden door gelijk welke andere dag van de werkweek.

Artikel 6 - Informatie

Wanneer de werkgever voornemens is nieuwe arbeidsregelingen in te voeren, moet hij voorafgaandelijk aan de werknemers schriftelijke informatie verstrekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.

De ondernemingsraad ontvangt deze informatie. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de informatie aan de vakbondsafvaardiging gegeven. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging wordt de informatie aan elke werknemer individueel verstrekt.

heures par semaine; cette durée du travail donne droit au salaire d'un temps plein.² Dans ce cas, le travail ne peut être organisé sur un cycle inférieur à 2 semaines.

Sur deux semaines, le système sera organisé de la manière suivante :

- première semaine : samedi et dimanche 12 heures ;
- deuxième semaine : samedi et dimanche 12 heures et lundi 8 heures.

Sur trois semaines, le système sera organisé de la manière suivante :

- première et deuxième semaine : samedi et dimanche : 12 heures ;
- troisième semaine : samedi, dimanche et lundi 12 heures.

Les "samedis" et "lundis" dont il est question ci-avant peuvent être remplacés par tout autre jour de la semaine de travail.

Article 6 - Information

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il est tenu de fournir aux travailleurs une information préalable et écrite sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction. Cette information est donnée au conseil d'entreprise. À défaut de celui-ci, l'information est donnée à la délégation syndicale. À défaut de celle-ci, l'information est donnée à chaque travailleur individuellement.

² (Gewijzigd door de cao van 13 oktober 2016 (136163/CO/200) met ingang van 1 juli 2016

² Modifié par la cct du 13 octobre 2016 (136163/CO/200) à partir du 1 juillet 2016.

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9.6.2016

Artikel 7 - Procedure tot wijziging van het arbeidsreglement

Conform artikel 5 van de wet van 17 maart 1987 dient de werkgever die beslist een van de nieuwe arbeidsregelingen, voorzien bij artikel 5 van de huidige collectieve overeenkomst door te voeren, de juiste modaliteiten vast te leggen van deze nieuwe dienstregeling in overleg met de syndicale delegatie of bij ontstentenis hiervan, met de betrokken bedienden.

Het arbeidsreglement wordt automatisch in overeenstemming gebracht met de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd conform de voornoemde procedure.

HOOFDSTUK V Recuperatie op jaarbasis

Artikel 8

In uitvoering van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt de periode voor recuperatie van overschrijdingen van de arbeidsduur verlengd tot een periode van maximum een jaar. In principe is de periode van een 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 V Instelling van andere afwijkende regimes

Artikel 9

Andere arbeidsregimes dan deze voorzien in bovenstaand akkoord kunnen worden ingesteld op ondernemingsvlak,

Article 7 - Procédure de modification du règlement de travail

Conformément à l'article 5 de la loi du 17 mars 1987, l'employeur qui décide d'appliquer l'un des nouveaux régimes de travail visés à l'article 5 de la présente convention collective doit établir les modalités précises de ces nouveaux horaires de travail en concertation avec la délégation syndicale, ou en son absence, avec les employés concernés. Le règlement de travail est automatiquement mis en concordance avec le nouveau régime de travail adopté conformément à la procédure qui précède.

CHAPITRE V Récupération sur une base annuelle

Article 8

En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de récupération des dépassements de la durée du travail est portée à un an maximum. Cette période d'un an correspond en principe à une année civile, à moins qu'une autre période de 12 mois soit fixée au niveau de l'entreprise. Les dépassements seront compensés de préférence par des jours de repos complet.

CHAPITRE VI Instauration d'autres régimes dérogatoires

Article 9

D'autres régimes de travail que ceux prévus dans le présent accord peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise,

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9. 6. 2016

na onderhandeling overeenkomstig de termijnen en procedures, voorzien in artikel 6 en 7 van de wet van 17 maart 1987 en na voorlegging van deze akkoorden aan het paritair comité. Het paritair comité onderzoekt de inhoud van het ontwerp van akkoord binnen de termijn van 2 maanden na ontvangst van het ontwerp door de voorzitter van het paritair comité; het kan het ontwerp verwerpen indien de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreekt of indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.

HOOFDSTUK VII Algemene bepalingen

Artikel 10

10.1 Indien niet alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van de onderneming bij de invoering van nieuwe arbeidsregimes zijn betrokken, mag de inschakeling van de werknemers in die regimes slechts op vrijwillige basis gebeuren.

10.2 De regelingen inzake arbeidsduur en compensatierust die verbonden zijn aan de instelling van nieuwe arbeidsregimes gelden alleen voor de werknemers die effectief tewerkgesteld zijn in de nieuwe arbeidsregimes en zijn beperkt tot de periode waarin ze in deze regimes zijn tewerkgesteld.

après négociation conformément aux délais et procédures prévus aux articles 6 et 7 de la loi du 17 mars 1987 et après soumission de ces accords à la commission paritaire. La commission paritaire examine le contenu du projet d'accord dans les 2 mois de sa réception par le président de la commission paritaire; elle peut rejeter le projet si la majorité des membres présents se prononcent dans ce sens ou si la totalité des membres présents représentant soit les organisations patronales, soit les organisations syndicales, se prononcent dans ce sens.

CHAPITRE VII Dispositions générales

Article 10

10.1 Si les travailleurs de l'entreprise ou d'un département de l'entreprise ne sont pas tous concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail, l'insertion des travailleurs dans ces régimes ne peut se faire que sur base volontaire.

10.2 Les dispositions relatives à la durée du travail et au repos compensatoire, liées à l'instauration des nouveaux régimes de travail, ne s'appliquent qu'aux travailleurs effectivement occupés dans ces nouveaux régimes de travail et se limitent à la période pendant laquelle ils sont occupés dans ces régimes.

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9.6.2016

10.3 De compensatietijd heeft als uitdrukkelijke bedoeling een positieve weerslag te hebben op de tewerkstelling, zoals bedoeld in cao nr. 42. Over de toepassing van deze bepaling zal regelmatig overleg worden gepleegd en ten minste een maal per jaar met de vakbondsafvaardiging.

10.4 Het probleem van de syndicale vertegenwoordiging van de bedienden betrokken bij de nieuwe arbeidsregelingen zal eveneens het voorwerp uitmaken van overleg tussen de vakbondsafvaardiging en de werkgever.

10.5 Voor de toepassing van hoofdstuk IV worden de werknemers en de vakbondsafvaardiging 5 werkdagen op voorhand ingelicht van een eventuele wijziging van het uurrooster.

10.6 Bij het inschakelen en het behouden in een flexibel arbeidsregime zal rekening worden gehouden met familiale en gezondheidsoverwegingen, alsmede met de bijzondere vervoersvoorwaarden van de betrokken bedienden.

10.7 De bij de invoering van de nieuwe arbeidsregelingen betrokken werknemers moeten zijn tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.

10.3 Le temps de compensation est expressément destiné à avoir un impact positif sur l'emploi, comme le prévoit la CCT n° 42. L'application de cette disposition fera l'objet d'une concertation régulière et au moins une fois par an avec la délégation syndicale.

10.4 Le problème de la représentation syndicale des employés concernés par les nouveaux régimes de travail fera également l'objet d'une concertation entre la délégation syndicale et l'employeur.

10.5 Pour l'application du chapitre IV, les travailleurs et la délégation syndicale sont avertis 5 jours ouvrables à l'avance d'une éventuelle modification de l'horaire.

10.6 Lors de l'insertion et du maintien dans un régime de travail flexible, on tiendra compte de la situation familiale et de la santé, ainsi que des conditions particulières de transport des employés concernés.

10.7 Les travailleurs concernés par l'instauration des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ils peuvent toutefois être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou pour une tâche déterminée dans les secteurs, les entreprises et pour les catégories de travailleurs pour lesquels cette forme de contrat de travail correspond à l'usage.

2.2 Nieuwe arbeidsregimes | Nouveaux régimes de travail – cao - cct 9.6.2016

Artikel 11 - Duur van de overeenkomst

Deze cao treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd.

Deze cao heft de cao van 29 september 1988 gesloten in het ANPCB betreffende nieuwe arbeidsregimes (geregistreerd onder het nr. 21299) op, zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

Elke gerede partij kan om gemotiveerde redenen de overeenkomst opzeggen, mits een opzeggingstermijn van één jaar, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties. De partijen verbinden zich ertoe deze overeenkomst strikt na te leven en uit te voeren.³

Article 11 - Durée de la convention

La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente CCT abroge celle du 29 septembre 1988 conclue en CPNAE relative aux nouveaux régimes de travail (enregistrée sous le n° 21299), telle que reprise intégralement par la CCT du 1er avril 2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de la commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

La partie la plus diligente peut dénoncer la convention pour des raisons motivées, moyennant un délai de préavis d'un an, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires. Les parties s'engagent à respecter et à exécuter strictement la convention.³

³ Gewijzigd door de cao van 13 oktober 2016 (136163/CO/200) met ingang van 1 juli 2016.

³ Modifié par la cct du 13 octobre 2016 (136163/CO/200) à partir du 1 juillet 2016.



Opleiding Formation

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181682

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
opleiding

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181682

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la formation

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van “Hoofdstuk 9. - Opleidingsplannen” en van “Hoofdstuk 12. - Investeren in opleiding” van de Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen, hierna genoemd ‘Wet op de Arbeidsdeal’.

Artikel 3

Individueel opleidingsrecht: aantal aan te bieden individuele opleidingsdagen

§ 1 In de ondernemingen met minder dan 10 werknemers, berekend overeenkomstig artikel 50, §2 van de Wet op de Arbeidsdeal, geldt een gemiddelde van 4 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode van telkens 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025), waarvan gemiddeld 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijdse bediende.

§ 2 In de ondernemingen met minstens 10 werknemers en minder dan 20 werknemers geldt een gemiddelde van 4,5 collectieve opleidingsdagen per voltijds equivalent aangeboden voor een periode

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du « Chapitre 9 - Plans de formation » et du « Chapitre 12 - Investir dans la formation » de la Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses, ci-après dénommée ‘Loi sur le Deal pour l'emploi’.

Article 3

Droit individuel à la formation : nombre de jours de formation individuels à proposer

§ 1 Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs, à calculer conformément à l'article 50, §2 de la Loi sur le Deal pour l'Emploi, s'applique une moyenne de 4 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de 2 ans (la première période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025), dont 1 jour de formation individuel en moyenne par an pour un employé à temps plein.

§ 2 Dans les entreprises occupant au moins 10 et moins de 20 travailleurs s'applique une moyenne de 4,5 jours de formation collectifs par équivalent temps plein proposés pour chaque période de

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

van 2 jaar (waarbij de eerste periode loopt van 1 januari 2024 t.e.m. 31 december 2025), waarvan 1 individuele opleidingsdag per jaar voor een voltijds bediende.

§ 3 In de ondernemingen met 20 of meer werknemers blijft de Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden (PC 200) inzake opleiding, welke geldt voor de periode 2022-2023, onverkort gelden voor het jaar 2023, wat inhoudt dat het aantal aan te bieden individuele opleidingsdagen 2 dagen per jaar bedraagt voor een voltijdse bediende.

Vanaf 2024 geldt in de ondernemingen met 20 of meer werknemers volgend groeipad:

- 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende vanaf 1 januari 2024;
- 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende vanaf 1 januari 2026;
- 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijds bediende vanaf 1 januari 2028.

§ 4 Voor bedienden die niet voltijds worden tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt het opleidingsrecht vastgesteld overeenkomstig artikel 50, §3 van de Wet op de Arbeidsdeal.

2 ans (la première période allant du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2025), dont 1 jour de formation individuel en moyenne par an pour un employé à temps plein.

§ 3 Dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus la Convention collective du travail du 18 novembre 2021 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200) concernant la formation, qui est en vigueur pour la période 2022-2023, reste pleinement en vigueur pour l'année 2023, ce qui signifie que le nombre de jours de formation individuels à proposer est de 2 jours par an pour un employé à temps plein.

À partir de 2024 la trajectoire de croissance suivante s'applique dans les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus :

- 3 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein à partir du 1er janvier 2024
- 4 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein à partir du 1er janvier 2026
- 5 jours de formation individuels par an pour un employé à temps plein à partir du 1er janvier 2028

§ 4 Pour les employés qui ne sont pas occupés à temps plein et/ou qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute l'année civile, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50, §3 de la loi sur le Deal pour l'Emploi.

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

§ 5 Het saldo aan opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke 5 jaar, of voor het einde van de arbeids-overeenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van 5 jaar afloopt, aan de voltijdse bediende gemiddeld minimum het aantal opleidingsdagen per jaar overeenkomstig het groeipad zoals bepaald in artikel 3, §3, 2de lid van deze collectieve arbeidsovereenkomst werd aangeboden.

Op het einde van de voormelde periode van 5 jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

§ 6 Indien de werkgever aan de bediende uiterlijk op het einde van een 5-jaarlijkse periode onvoldoende opleidingsdagen heeft aangeboden, dan kan de bediende de niet-toegekende dagen opnemen onder de vorm van opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA en dit uiterlijk binnen 12 maanden na het einde van het betrokken periode.

De bediende zal hiervan kunnen gebruik maken via een aanvraagformulier bij CEVORA.

De bediende informeert vooraf de werkgever over de dag(en) waarop hij afwezig zal zijn en bezorgt de werkgever een attest waaruit zijn aanwezigheid op de opleiding blijkt.

§ 5 A la fin de l'année, le solde des jours de formation est transféré à l'année suivante.

L'objectif est qu'au terme de chaque période de 5 ans, ou avant la fin du contrat d'emploi si celle-ci prend fin avant que la période précitée de 5 ans soit écoulée, l'employé à temps plein se voit proposer en moyenne le nombre minimum de jours de formation par an en fonction de la trajectoire de croissance comme définie dans l'article 3, §3, 2ième alinéa de cette convention collective de travail.

§ 6 Si l'employeur n'a pas proposé à l'employé un nombre suffisant de jours de formation au plus tard à la fin d'une période de 5 ans, l'employé peut prendre les jours non octroyés dans le cadre de jours de formation choisis parmi l'offre de formation organisée par le CEFORA, et ce au plus tard dans les 12 mois qui suivent la fin de la période concernée.

L'employé pourra en faire usage par le biais d'un formulaire de demande auprès du CEFORA.

L'employé informe à l'avance l'employeur du ou des jour(s) d'absence et fournit à l'employeur une attestation prouvant sa présence à la formation.

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

§ 7 Voor de bediende die in de loop van de in artikel 3, §5 vermelde 5-jaarlijkse periode uit dienst gaat is artikel 60 van de Wet op de Arbeidsdeal van toepassing.

Artikel 4

Voor de invulling van het individuele opleidingsrecht worden de begrippen ‘formele opleiding’ en ‘informele opleiding’ gedefinieerd overeenkomstig artikel 50, §1 a) en b) van de Wet op de Arbeidsdeal.

Artikel 5

De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om de opleidingsdagen aan te bieden tijdens de werkuren.

Indien de door de werkgever aangeboden opleiding plaatsvindt buiten de arbeidstijd, moet de werkgever aan de bediende een gelijke compensatie in arbeidstijd toekennen.

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

Artikel 6

§ 1 Met het oog op een duurzame tewerkstelling is het belangrijk dat medewerkers zich doorheen hun loopbaan blijven ontwikkelen.

Op vraag van de bediende brengt de werkgever de bediende op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet.

§ 7 Pour un employé qui sort de service dans le courant de la période de 5 ans mentionnée dans l' article 3, §5, l'article 60 de la Loi sur le Deal pour l'Emploi s'applique.

Article 4

Pour l'application du droit individuel à la formation les termes ‘formation formelle’ et ‘formation informelle’ sont définis cf. l'article 50, §1 a) et b) de la Loi sur le Deal pour l'Emploi.

Article 5

L'employeur a la responsabilité de proposer des jours de formation pendant les heures de travail.

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur doit octroyer aux employés une compensation égale en temps de travail.

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

Article 6

§ 1 Dans l'optique d'un emploi durable, il est important que les collaborateurs continuent à se développer tout au long de leur carrière.

À la demande de l'employé, l'employeur l'informerá du solde du crédit de formation.

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

§ 2 De werkgever bezorgt jaarlijks aan de ondernemingsraad of, bij gebrek, aan de syndicale delegatie een rapportering i.v.m. de aangeboden opleidingsdagen

Hij zal hiervoor gebruik kunnen maken van een eigen model of van een suppletief model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector.

Artikel 7

In toepassing van de bepalingen van “Hoofdstuk 9 - Opleidingsplannen” van de Wet op de Arbeidsdeal, dat van toepassing is op de ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen, zal de werkgever, om aan zijn verplichting inzake de opmaak van een jaarlijks opleidingsplan te voldoen, gebruik kunnen maken van een eigen model of van een suppletief model dat zal worden opgesteld en aangeboden door de sector.

Het plan wordt voor een minimumduur van 1 jaar gesloten.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2028, met uitzondering van artikel 3, §3, eerste lid dat uitwerking heeft met ingang van 1 januari 2023 en ophoudt van kracht te zijn op 31 december 2023.

§ 2 L'employeur fournit annuellement au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, un rapport concernant les jours de formation proposés.

Il peut, pour cela, utiliser son propre modèle ou un modèle supplétif qui sera élaboré et proposé par le secteur.

Article 7

En application des dispositions du «Chapitre 9 - Plans de formation» de la Loi sur le Deal pour l'Emploi, qui s'applique aux entreprises qui occupent 20 travailleurs ou plus, l'employeur pourra, pour satisfaire à son obligation d'établir un plan de formation annuel, utiliser son propre modèle ou un modèle supplétif qui sera établi et proposé par le secteur.

Le plan sera conclu pour une période minimale de 1 an.

Article 8

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024, à l'exception de l'article 3, §3, 1er alinéa qui est en vigueur pour la période du 1er janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Interpretatienota

‘Formele en informele opleiding’

Inleiding

De sociale partners van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (APCB - PC 200) wensen via deze interpretatienota de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot het paritair comité behoren een houvast te bieden bij het interpreteren van de noties ‘formele opleiding’ en ‘informele opleiding’.

Formele opleiding

Onder formele opleiding verstaat men door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan veelal door op een plaats die duidelijk van de directe werkplek is gescheiden. Ze richten zich tot een groep cursisten en niet zelden wordt een attest verstrekt dat de opleiding werd gevolgd of succesvol werd afgerond.

Een formele opleiding wordt beschouwd als:

- *intern*
wanneer ze ontwikkeld en beheerd wordt door de onderneming zelf (bv. door het ondernemingshoofd, door de personeelsverantwoordelijke of door de opleidingsverantwoordelijke), ook indien de opleiding fysisch zou plaatsvinden buiten de onderneming.

Note d’interprétation

‘Formation formelle et informelle’

Introduction

Via la présente note d’interprétation, les partenaires sociaux de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CPAE - CP 200) désirent fournir des orientations aux employeurs et employés des entreprises qui ressortissent à la commission paritaire concernant l’interprétation des notions de ‘formation formelle’ et de ‘formation informelle’.

Formation formelle

On entend par formation formelle, les cours et les stages conçus par des formateurs ou des conférenciers. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d’organisation du formateur ou de l’institution de formation. Elles se déroulent souvent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s’adressent à un groupe d’apprenants et, dans bien des cas, font l’objet d’une attestation de suivi ou de réussite de la formation.

Une formation formelle est considérée comme :

- *interne*
quand elle est conçue et gérée par l’entreprise elle-même (par exemple par le chef d’entreprise lui-même ou le responsable du personnel ou de la formation), même si elle se déroule physiquement en dehors de l’entreprise ;

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

- *extern*
wanneer ze ontwikkeld en beheerd wordt door een organisme dat geen deel uitmaakt van de onderneming (bv. door particuliere of publieke organismen met of zonder winstoogmerk, zoals VDAB, Actiris, Forem, ADG, door scholen en universiteiten, door (sectorale) opleidingsinstituten, door moeder- of samenwerkende ondernemingen, materiaalleveranciers, werkgeversorganisaties, ...), ook indien de opleiding fysisch zou plaatsvinden binnen de onderneming.

Informele opleiding

Onder informele opleiding verstaat men de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld hiervoor, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden veelal gekenmerkt door:

- een hoge graad van zelforganisatie (m.b.t. o.m. de tijd, de plaats en de inhoud van de opleiding) door de individueel lerende of door een groep lerenden;
- een inhoud die gekozen wordt volgens de (individuele) behoeften van de lerende op de werkplek;
- en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek.

De informele opleiding omvat dan ook - zonder daarbij exhaustief te zijn - volgende vormen van opleiding:

- *externe*
quand elle est conçue et gérée par un organisme extérieur à l'entreprise (par exemple des organismes privés ou publics à but lucratif ou non, tels que le VDAB, Actiris, le Forem, l'ADG, des écoles et universités, des instituts de formation (sectoriels), des entreprises mères ou partenaires, des fournisseurs d'équipement, des organisations d'employeurs...), même si elle se déroule physiquement au sein de l'entreprise.

Formation informelle

On entend par formation informelle les activités d'apprentissage, autres que celles visées ci-dessus, et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont généralement caractérisées par :

- un haut degré d'auto-organisation (horaire, lieu, contenu de la formation) par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants ;
- un contenu déterminé en fonction des besoins (individuels), sur le lieu de travail, de l'apprenant ;
- et une relation directe avec le travail et avec le lieu de travail.

La formation informelle comprend donc également, sans que cette liste soit exhaustive, les formes de formation suivantes :

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

- een on-the-job-training;
 - mentorschap, coaching, het verwerken van knowhow;
 - een opleiding of vorming door middel van jobrotatie, uitwisselingen, interne of externe stage, studiebezoeken of detacheringen;
 - de deelname aan praktijk- of lerende netwerken;
 - zelfstudie (of een open opleiding) als ook een opleiding op afstand;
 - het bijwonen van conferenties, workshops, beurzen, lezingen, etc.
- formation sur le tas ;
 - tutorat, coaching, acquisition de savoir-faire ;
 - formation axée sur la rotation du personnel, des échanges, des stages internes ou externes, des visites d'études et des détachements ;
 - participation à des réseaux de formation pratique ou d'apprentissage ;
 - autoformation (ou formation ouverte) et formation à distance ;
 - participation à des conférences, des ateliers, des foires, des exposés, etc.

Vallen er evenwel niet onder:

- een brainstorming;
 - beleidsinformatiesessies;
 - een eenvoudig onthaal van nieuwe werknemers (zonder aansluitende vorming).
- Les activités suivantes n'en font pas partie :
- le brainstorming ;
 - les séances d'information sur la stratégie de l'entreprise ;
 - le simple accueil de nouveaux travailleurs (sans contenu formatif).

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Bijlage I: Model - Opleidingsplan

Naam van de onderneming:

Ondernemingsnummer:

Looptijd van het opleidingsplan: van / / t.e.m. / / (minimumduur 1 jaar)

1. Belangrijkste doelstellingen van het opleidingsplan (*)

.....

.....

.....

.....

.....

(*) Hierbij moet o.m. aandacht worden besteed aan de wijze waarop het opleidingsplan bijdraagt aan het individueel opleidingsrecht van de werknemer: aldus kan vermeld worden dat het opleidingsplan uitvoering geeft aan de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2023 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (APCB - PC 200) inzake opleiding (met als registratienummer 181682/C0/200).

Hierbij kan bovendien dieper worden ingegaan op de aandacht die het plan heeft voor één of meerdere risicogroepen (in de sector o.m. werkzoekenden met een migratieachtergrond, pas ontslagen bedienden, bedienden ouder dan 45 jaar, ...), knelpuntberoepen en de genderdimensie.

2. Concrete initiatieven inzake formele én informele opleiding (*)

** = verplicht in te vullen

	Doelpubliek **	Opleiding		Aantal deelnemers	Opleidingsduur	Periode	Opleidingsvorm
	(afdeling, doelgroep)	Titel **	Korte omschrijving	(een schatting of minimum aantal)	(in dagen of uren)	(kwartaal of maand)	(formele of infor- mele opleiding)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
...							

(*) Onder informele opleiding wordt o.m. begrepen: een on-the-job-training; begeleiderschap, coaching, het verwerven van knowhow; een opleiding of vorming door jobrotatie, uitwisselingen, studiebezoeken of detacheringen; de deelname aan praktijk- of lerende netwerken; zelfstudie (of een open opleiding) alsook een opleiding op afstand; het bijwonen van conferenties, workshops, beurzen, lezingen etc. ...

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Het opleidingsplan moet aandacht hebben voor volgende groepen:

- RISICOGROEPEN:

De personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen bepaald in artikel 2, §1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 juli 2023 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité van de bedienden (APCB - PC 200) betreffende de risicogroepen (met als registratienummer 181569/CO/200).

- KNELPUNTBEROEPEN:

Een beroep waarvoor werkgevers in de sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden, gebaseerd op de officiële lijst met knelpuntberoepen van VDAB, Actiris, Forem en/of ADG.

Ook de GENDERDIMENSIE moet in aanmerking worden genomen.

3. Overleg

De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de syndicale afvaardiging wordt geacht advies te geven over het ontwerp van opleidingsplan tegen uiterlijk 15 maart. Het ontwerp van opleidingsplan moet daartoe ten minste 15 dagen voor de vergadering aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de syndicale afvaardiging worden bezorgd.

Indien er een ondernemingsraad is, of bij ontstentenis, een syndicale afvaardiging:

Het opleidingsplan werd op / / (uiterlijk 15 maart) ter advies voorgelegd aan:

- de ondernemingsraad
- de syndicale afvaardiging

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een syndicale afvaardiging:

Het opleidingsplan werd op / / (uiterlijk 15 maart) ter informatie aan de werknemers voorgelegd.

4. Evaluatie van het plan

Indien er een ondernemingsraad is, of bij ontstentenis, een syndicale afvaardiging:

Het opleidingsplan zal op / / worden geëvalueerd met:

- de ondernemingsraad
- de syndicale afvaardiging

Naam en handtekening van de werkgever:

datum: / /

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Annexe I : Modèle - Plan de formation

Dénomination de l'entreprise :

Numéro d'entreprise :

Durée du plan de formation : du / / au / / inclus (durée minimum 1 an)

1. Principaux objectifs du plan de formation (*)

.....

(*) Il convient dans ce cadre d'accorder une attention particulière à la manière dont le plan de formation contribue au droit individuel à la formation du travailleur : il est ainsi possible d'indiquer que le plan de formation donne exécution aux dispositions de la convention collective de travail du 6 juillet 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CPAE - CP 200) concernant la formation (numéro d'enregistrement : 181682/C0/200).

Il est même possible d'aller plus loin en spécifiant l'intérêt que le plan porte à un ou plusieurs groupes à risque (dans le secteur, notamment, les demandeurs d'emploi issus de l'immigration, les employés récemment licenciés, les employés de plus de 45 ans...), aux métiers en pénurie et à la dimension de genre.

2. Initiatives concrètes en matière de formation formelle et informelle (*)

** = champ obligatoire

	Public cible **	Formation		Nombre de participants	Durée de la formation	Période	Forme
		Intitulé **	Brève description				
	(département, groupe cible)			(estimation ou nombre minimum)	(en jours ou en heures)	(trimestre ou mois)	(formation formelle ou informelle)
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
...							

(*) On entend par formation informelle, notamment, la formation sur le tas ; le tutorat, le coaching, l'acquisition de savoir-faire ; la formation axée sur la rotation du personnel, sur des échanges, des visites d'études et des détachements ; la participation à des réseaux de formation pratique ou d'apprentissage ; l'autoformation (ou formation ouverte) et la formation à distance ; la participation à des conférences, des ateliers, des foires, des exposés, etc.

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Le plan de formation doit tenir compte des groupes suivants :

- LES GROUPES À RISQUE :

Les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses (I) et à l'article premier de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que des personnes définies à l'article 2, §1 de la convention collective de travail du 6 juillet 2023 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CPAE - CP 200) concernant les groupes à risque (numéro d'enregistrement : 181569/CO/200).

- MÉTIERS EN PÉNURIE :

Une profession pour laquelle les employeurs du secteur ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour laquelle ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés, sur la base de la liste officielle des métiers en pénurie du VDAB, d'Actiris, du Forem et/ou de l'ADG.

La DIMENSION DE GENRE doit également être prise en compte.

3. Concertation

Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, doit donner un avis concernant le projet de plan de formation pour le 15 mars au plus tard. À cette fin, le projet de plan de formation doit être soumis au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion.

Existence d'un conseil d'entreprise ou, à défaut, d'une délégation syndicale :

Le plan de formation a été soumis le / / (au plus tard le 15 mars) pour avis à :

- le conseil d'entreprise
 la délégation syndicale

À défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale :

Le plan de formation a été soumis le / / (au plus tard le 15 mars) pour information aux travailleurs.

4. Évaluation du plan

Indien er een ondernemingsraad is, of bij ontstentenis, een syndicale afvaardiging:

Le plan de formation sera évalué le / / avec :

- le conseil d'entreprise
 la délégation syndicale

Nom et signature de l'employeur :

date: / /

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Bijlage II: Model - Rapportering betreffende het aantal toegekende / aangeboden opleidingsdagen op het niveau van de onderneming (OR/SA)

Referentieperiode:

Naam van het bedrijf:

Ondernemingsnummer:

Adres:

.....

.....

Aantal tewerkgestelde bedienden uitgedrukt in voltijds equivalenten
(aantal bedienden op 1 januari van het betrokken kalenderjaar)

Departement	Aantal mannen (VTE)	Aantal vrouwen (VTE)	Totaal
			0
Totaal	0	0	0

Aantal toegekende / aangeboden opleidingsdagen in de betrokken periode per VTE

Departement	Opleiding (thema, titel, korte omschrijving)	Organisator (sectorfonds, andere externe vormings- partner, intern met eigen personeel)	Aantal toegekende / aangeboden opleidingsdagen						Totaal
			Formeel			Informeel			
			Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	
					0			0	0
Totaal			0	0	0	0	0	0	0

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

<p>Eventuele opmerkingen / Conclusie</p>
--

Datum: / /

Naam + Handtekening werkgever:

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

Annexe II : Modèle - Compte rendu concernant le nombre de jours de formation octroyés / proposés au niveau de l'entreprise (CE/DS)

Période de référence :

Dénomination de l'entreprise :

Numéro d'entreprise :

Adresse :
.....
.....
.....

Nombre d'employés occupés exprimé en équivalents temps plein
(nombre d'employés au 1er janvier de l'année civile concernée)

Département	Nombre d'hommes (ETP)	Nombre de femmes (ETP)	Total
			0
Total	0	0	0

Nombre de jours de formation octroyés / proposés au cours de la période concernée par ETP

Département	Formation (thème, intitulé, brève description)	Organisateur (fonds sectoriel, autre partenaire de formation externe, formation interne organisée avec du personnel de l'entreprise)	Nombre de jours de formation octroyés / proposés						Total
			Formelle			Informelle			
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
					0			0	0
Total			0	0	0	0	0	0	0

2.3 Opleiding | Formation – cao - cct 6. 7. 2023

<p>Remarques éventuelles / Conclusion</p>

Date : / /

Nom + Signature employeur :



Outplacement Outplacement

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2014

Registratienummer 122991

Gesloten binnen het aanvullend paritair comité voor de bedienden betreffende het recht op outplacement voor sommige bedienden

Convention collective du travail du 10 juillet 2014

n° d'enregistrement 122991

Conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés concernant le droit au reclassement professionnel pour certains employés

- Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op Hoofdstuk V, zoals gewijzigd door de bepalingen van Hoofdstuk V, Afdeling 3 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen;
- Gelet op de CAO n° 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis van 17 juli 2007.

- Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment le chapitre V, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement ;
- Vu la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Hebben de organisaties vertegenwoordigd in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden de hiernavolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten:

Algemeen toepassingsgebied

Artikel 1

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

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

AFDELING I:

Bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 2 – Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar. Deze afdeling is niet van toepassing op de bedienden en de werkgevers die ressorteren onder Afdeling III van deze collectieve arbeidsovereenkomst, ongeacht of deze al dan niet opteren voor

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés ont conclu la convention collective de travail suivante :

Champ d'application général

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés.

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

SECTION I :

Régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans

CHAPITRE I Champ d'application

Article 2

Cette section s'applique aux employeurs et employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 2 – Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans.

Cette section ne s'applique pas aux employés et employeurs relevant du champ d'application de la section III de la présente convention collective de travail, qu'il ait été opté ou non pour

2.4 Outplacement | Outplacement – cao-cct 10. 7. 2014

de hierin vermelde sectorale regeling, tenzij de verbreking van de individuele arbeidsovereenkomst plaatsvindt voor 1 september 2014.

Artikel 3

De bediendewiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van vijfenveertig jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, heeft recht op outplacementbegeleiding zoals bepaald door deze collectieve arbeidsovereenkomst. Outplacement wordt slechts toegekend indien de bediende tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet:

- niet wegens dringende reden ontslagen zijn geworden;
- de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het tijdstip van het ontslag;
- een ononderbroken anciënniteit van ten minste een jaar hebben op het tijdstip van het ontslag.

Het recht wordt niet langer toegekend vanaf het tijdstip waarop de bediende voldoet aan de voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op het rustpensioen.

De werkgever is niet verplicht outplacement voor te stellen aan de hierna opgesomde bedienden, tenzij deze laasten hem daar uitdrukkelijk om vragen:

- de werknemers van wie de arbeidsregeling minder dan de helft van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer bedraagt;
- de werknemers die, als werkloze aan het eind van hun opzeggingstermijn, niet langer beschikbaar zouden moeten zijn voor de arbeidsmarkt, zoals bepaald door artikel 1 van het ko-

le régime sectoriel décrit dans la dite section, sauf si la rupture de contrat de travail individuel a lieu avant le 1 septembre 2014.

Article 3

L'employé dont l'employeur a mis fin au contrat de travail et qui a atteint l'âge de quarante-cinq ans au moment où le congé est donné, a droit à une procédure de reclassement professionnel telle qu'elle est fixée par la présente convention collective de travail.

Le reclassement professionnel n'est octroyé que si le l'employé remplit simultanément les conditions suivantes :

- ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
- avoir atteint l'âge de 45 ans au moment du licenciement ;
- avoir une ancienneté ininterrompue d'au moins un an au moment du licenciement.

Le droit n'est plus octroyé à partir du moment où l'employé remplit les conditions pour pouvoir prétendre à la pension de retraite.

L'employeur n'est pas tenu de proposer le reclassement professionnel aux employés énumérés ci-après, sauf si ces derniers lui en font explicitement la demande :

- les travailleurs dont le régime de travail est inférieur à la moitié de la durée de travail d'un travailleur à temps plein ;
- les travailleurs qui, en tant que chômeurs à l'issue de leur délai de préavis, ne devraient plus être disponibles pour le marché de l'emploi,

2.4 Outplacement | Outplacement – cao-cct 10.7.2014

ninklijk besluit van 21 oktober 2007 tot uitvoering van artikel 13, § 3, 2°, van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van artikelen 7 en 9 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

Artikel 4

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

HOOFDSTUK II De dienstverlener

Artikel 5

De onder artikel 2 van deze overeenkomst vermelde werkgevers wijzen deze opdracht toe aan het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Comité voor de Bedienden (hierna vzw Cevora genoemd), het sectoraal vormingsinstituut waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26 september 1991.

Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten ingevolge de wettelijke

tels que déterminés par l'article 1 de l'arrêté royal du 21 octobre 2007 portant exécution de l'article 13, § 3, 2°, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 7 et 9 de la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008.

Article 4

L'aide au reclassement recouvre l'ensemble des services et de conseils de guidance qui sont fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après prestataire de services, pour le compte de l'employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'un indépendant.

CHAPITRE II Le prestataire de services

Article 5

Les employeurs mentionnés à l'article 2er de la présente convention collective de travail, confient cette mission au "Centre de formation des employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés" (dénommé ci-après asbl Cefora), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 septembre 1991.

Par cette attribution, les obligations reposant sur ces employeurs et prévues dans les textes mentionnés dans

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

en conventionele instrumenten die in de aanhef van deze cao worden vermeld. De vzw Cevora kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatste(n) voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteit te mogen uitoefenen.

Artikel 6

In afwijking van artikel 5 kan de Raad van Bestuur van de vzw Cevora de in het vorige artikel vermelde verplichtingen opnieuw in handen van de werkgever leggen wanneer deze ter voldoening ervan kosteloos een beroep kan doen op een erkende dienstverlener die optreedt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair mede wordt beheerd.

Artikel 7

De vzw Cevora neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden in de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad met name:

- een verzekering aangaan tegen de ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht, inclusief voor de verplaatsingen naar de plaats van de opdracht en die niet worden gedekt door de arbeidsongevallenverzekering die door de werkgever is gesloten.

De dienstverlener verbindt zich ertoe, in geval van niet-naleving van laatstgenoemde verbintenis, aan de werknemer die slachtoffer is van een ongeval

le préambule de la présente convention collective de travail sont remplies. L'asbl Cefora peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer cette activité.

Article 6

En dérogation à l'article 5, le conseil d'administration de l'asbl Cefora peut décider de restituer à l'employeur les obligations mentionnées dans l'article précédent lorsque celui-ci peut faire appel gratuitement à un prestataire de services agréé, qui opère dans le cadre d'une initiative régionale, sous régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi et cogérée paritairement.

Article 7

Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl Cefora prendra en compte les normes de qualité fixées par la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail, à savoir :

- souscrire à une assurance contre les accidents survenant au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel, y compris pour les déplacements vers le lieu de mission et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur.

Le prestataire de service s'engage à garantir en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

een forfaitaire aanvullende vergoeding te waarborgen die gelijk is aan drie maanden loon, onverminderd de vorderingen die de werknemer op grond van zijn schade tegen de dienstverlener kan instellen;

- de inlichtingen over de werknemers vertrouwelijk behandelen. Deze inlichtingen mogen niet worden verspreid zonder de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer;
- aan de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier teruggeven;
- noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden;
- zich niet inlaten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;
- een aanbod doen met betrekking tot de aan te bieden minimale dienstverlening, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum, de plaats(en) waar de begeleiding waarschijnlijk zal worden georganiseerd en het programma;
- vooraf een gesprek met de werknemer hebben en een persoonlijke en professionele balans opmaken;
- bijzondere aandacht besteden aan het omgaan met de verandering en aan de emotionele aspecten;
- een redelijke afstand waarborgen tussen de plaats van tewerkstelling of de woonplaats van de werknemer en de plaats waar de beroepsbegeleiding zal worden georganiseerd.

victime d'un accident, une indemnité forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur base de son dommage, intenter contre le prestataire de services ;

- traiter les informations relatives aux travailleurs de manière confidentielle. Ces informations ne peuvent être divulguées sans l'autorisation expresse du travailleur ;
- remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande ;
- n'influencer ni la décision de licenciement, ni les négociations y relatives ;
- ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels ;
- faire une offre concernant le service minimum à offrir, les méthodes d'accompagnement visées, la date de début, le(s) lieu(x) ou l'accompagnement sera probablement organisé, et le programme; avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel ;
- avoir un entretien préalable avec le travailleur et établir un bilan personnel et professionnel ;
- accorder une attention particulière à la gestion du changement et aux aspects émotionnels ;
- garantir une distance raisonnable entre le lieu de travail ou le domicile du travailleur, et le lieu où sera organisé l'accompagnement professionnel.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

De derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw Cevora op zich nemen, dienen zich te schikken naar de cao nr. 82bis van 17 juli 2007 van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK III Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Artikel 8

De begeleiding duurt maximum 12 maanden. Ze bestaat uit 3 fasen (2 maanden, 4 maanden en 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten.

§ 1 De vzw Cevora organiseert voor de bedienden vermeld onder artikel 2, een outplacementbegeleiding die de volgende fasen en elementen bevat:

eerste fase: 2 maanden met een intensiteit van 20 uren voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne, psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun – waarvan 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar Cevora- en andere cursussen;

Les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl Cefora doivent se conformer à la convention collective de travail n°82 bis du 17 juillet 2007 conclue au sein du Conseil national du travail.

CHAPITRE III Durée et contenu de l'aide au reclassement

Article 8

La durée de l'accompagnement est de 12 mois maximum. Elle se compose de 3 phases (2 mois, 4 mois et 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement.

§ 1 L'asbl Cefora organise à l'attention des employés mentionnés à l'article 2 une aide au reclassement recouvrant les phases et éléments suivants :

1ère phase: 2 mois à concurrence de 20 heures pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), dont 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par l'asbl Cefora et d'autres organismes ;

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

tweede fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 4 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen;

derde fase: Indien de bediende nog geen betrekking heeft gevonden bij een nieuwe werkgever of nog geen beroepsbezigheid als zelfstandige heeft: 6 maanden met een intensiteit van 20 uren verdere uitvoering van de begeleidingsinspanningen.

§ 2 De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt zo nodig nader de inhoud en de modaliteiten van deze outplacementbegeleiding.

De werknemer moet, zo spoedig mogelijk, de vzw Cevora meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen. In dat geval neemt de begeleiding een einde. Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indienstreding, kan op zijn verzoek de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervat worden. Die hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat het programma werd aangevat.

2ème phase: Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 4 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement;

3ème phase: Si l'employé n'a pas encore trouvé d'emploi auprès d'un nouvel employeur ou s'il n'exerce pas encore d'activité professionnelle en tant qu'indépendant: 6 mois à concurrence de 20 heures pour la poursuite des efforts d'accompagnement.

§ 2 Si cela s'avère nécessaire, le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira de manière plus détaillée le contenu et les modalités de cette aide au reclassement.

Le travailleur doit informer, dans les meilleurs délais, le Cefora asbl du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité professionnelle en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement prend fin. Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des trois mois qui suivent l'entrée en fonction, l'aide au reclassement peut reprendre à sa demande. Cette reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après le début du programme.

HOOFDSTUK IV

Aanvraagprocedure

Artikel 9

De bediende die bij de vzw Cevora outplacementbegeleiding krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en hiervan het bewijs leveren door een attest van de publieke bemiddelingsdienst af te leveren waaruit blijkt dat zij/hij zich bij laatstgenoemde dienst als vrije werkzoekende heeft ingeschreven.

Artikel 10

De bediende dient te goede trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.

Artikel 11

In uitvoering van artikel 7 §1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis doet de werkgever binnen een termijn van 15 dagen nadat de opzeggingstermijn een einde heeft genomen (of, bij ontstentenis van een opzeggingstermijn, nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen), schriftelijk aan de rechthebbende bediende het aanbod om een outplacementbegeleiding te volgen georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw Cevora.

De bediende dient binnen de maand na ontvangst van het aanbod van de werkgever, een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de VZW Cevora te richten. De VZW Cevora licht de werkgever in over de ingediende aanvragen.

Indien de werkgever binnen de termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aanbiedt, kan de bediende dit rechtstreeks schriftelijk aan de VZW

Chapitre IV Procédure de demande

Article 9

L'employé qui suit un reclassement professionnel auprès de l'asbl Cefora doit être disponible sur le marché du travail et doit en fournir la preuve par le biais d'une attestation du service public de placement certifiant qu'il (elle) s'est inscrit(e) au service en question en tant que demandeur d'emploi libre de toute occupation.

Article 10

L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.

Article 11

En exécution de l'article 7 §1 de la convention collective de travail n° 82 bis, l'employeur fait, dans les 15 jours qui suivent la fin du délai de préavis (ou, à défaut de préavis, suivant la fin du contrat de travail), une offre par écrit au travailleur, de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl Cefora.

Dans le mois qui suit la réception de l'offre de l'employeur, l'employé doit adresser une demande écrite de reclassement professionnel à l'asbl Cefora. L'asbl Cefora informe l'employeur de la demande introduite.

Si l'employeur ne fait pas d'offre de reclassement professionnel endéans les 15 jours, l'employé peut s'adresser directement par écrit à l'asbl Cefora.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Cevora vragen. Hij beschikt daartoe over 6 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Outplacement kan worden voorgesteld of gevraagd bij de kennisgeving van het ontslag. De werkgever en de bediende kunnen in onderlinge overeenstemming beslissen de outplacementbegeleiding aan te vatten tijdens de opzeggingstermijn.

Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod te aanvaarden, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, is de werkgever ontheven van zijn verplichting om een outplacementbegeleiding aan te bieden.

Wat de in artikel 3, laatste lid van deze overeenkomst bedoelde bediende betreft, aan wie de werkgever geen outplacementbegeleiding hoeft aan te bieden, maar die de wens uitdrukt ze te kunnen genieten, moet deze aanvraag schriftelijk aan de werkgever worden gericht uiterlijk 2 maanden na de kennisgeving van het ontslag, zo niet vervalt het recht op outplacement.

De Raad van Bestuur van de vzw Cevora bepaalt de modaliteiten waaraan deze vraag dient te voldoen.

Artikel 12

De bediende beschikt over een termijn van 1 maand om schriftelijk aan de vzw Cevora zijn instemming met de aangeboden begeleiding te betuigen.

Wanneer outplacement gekoppeld wordt aan een ontslag mag de bediende pas na betekening van de opzegtermijn of van

Il dispose pour cela de 6 mois après la fin du contrat d'emploi.

Le reclassement professionnel peut être proposé ou demandé lors de la notification du licenciement. L'employeur et l'employé peuvent décider de commun accord d'entamer la procédure de reclassement pendant la période de préavis.

Si l'employé refuse de collaborer ou d'accepter une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employeur est libéré de son obligation d'offrir une procédure de reclassement professionnel.

Quant à l'employé visé à l'article 3 dernier paragraphe de cette convention, à qui l'employeur n'est pas tenu de proposer une procédure de reclassement, qui manifeste son souhait de pouvoir en bénéficier, cette demande doit être adressée à l'employeur par écrit au plus tard 2 mois après la notification du congé, sans que reclassement échoit.

Le conseil d'administration de l'asbl Cefora définira les modalités auxquelles cette demande doit répondre.

Article 12

L'employé dispose d'un délai d'un mois pour signifier par écrit à l'asbl Cefora son accord quant à l'aide proposée. Lorsqu'une aide au reclassement est liée à un licenciement, l'employé ne peut donner son accord pour entamer le programme d'aide au reclassement

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Artikel 13

De vzw Cevora biedt uiterlijk 2 maanden na de aanvaarding van het aanbod door de bediende schriftelijk de outplacementbegeleiding aan.

Het voornoemde geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

- 1° de aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
- 2° het soort outplacement dat beoogd wordt: individueel of groepsoutplacement;
- 3° de naam van het outplacementbureau;
- 4° het programma van de bediende tijdens de outplacementbegeleiding.

Artikel 14

De outplacementbegeleiding mag slechts aangevat worden nadat de betrokken bediende schriftelijk zijn instemming heeft betuigd aan de vzw Cevora.

Artikel 15

De maximumduur van de begeleiding is vastgesteld op 12 maanden. Deze twaalf maanden worden theoretisch ingedeeld in drie perioden (max. 2 maanden + max. 4 maanden + max. 6 maanden) die elk minstens 20 uren begeleiding omvatten. De overgang naar een volgende fase van de outplacementbegeleiding gebeurt automatisch, tenzij de bediende de vzw Cevora ervan in kennis heeft gesteld dat

qu'après signification du délai de préavis ou de la résiliation immédiate du contrat.

Article 13

L'asbl Cefora notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après l'acceptation de l'offre par l'employé. L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à l'aide au reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes :

- 1° la date du début de l'aide au reclassement ;
- 2° le type d'aide au reclassement envisagé : aide individuelle ou en groupe ;
- 3° le nom du bureau d'aide au reclassement ;
- 4° le programme de l'employé pendant la durée de l'aide au reclassement.

Article 14

Le programme d'aide au reclassement ne peut débuter qu'après que l'employé concerné ait donné son accord par écrit à l'asbl Cefora.

Article 15

La durée maximale de l'accompagnement est fixée à 12 mois. Ces douze mois sont théoriquement répartis en trois périodes (max. 2 mois + max. 4 mois + max. 6 mois) comportant chacune au moins 20 heures d'accompagnement. Le passage à une phase suivante de la procédure de reclassement est automatique, sauf si l'employé a averti l'asbl Cefora qu'il a trouvé un nouvel emploi

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

hij een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft uitgebouwd en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten. De outplacementbegeleiding wordt dan onderbroken. Indien de bediende deze nieuwe betrekking binnen de 3 maanden na zijn indiensttreding verliest, kan hij de oorspronkelijke outplacementbegeleiding hervatten op het punt waar hij ze voorheen had onderbroken. De begeleiding neemt in ieder geval een einde wanneer de totale periode van 12 maanden verstreken is.

Ook de bediende die tijdens de opzeggings-termijn (betekend door de werkgever), een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst met een tegenopzeg omdat hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen en onder dezelfde voorwaarden als bepaald in vorige alinea.

De bediende, die overeenkomstig artikel 8, §2, 2de lid van deze cao de outplacementbegeleiding wenst te hervatten, moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de vzw Cefora indienen binnen een termijn van een maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven.

ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure. La procédure de reclassement est alors interrompue.

Si l'employé perd ce nouvel emploi dans les 3 mois qui suivent son entrée en service, il peut reprendre la procédure de reclassement initiale là où il l'avait laissée. La procédure prend dans tous les cas fin lorsque la période totale de 12 mois est écoulée.

Le travailleur qui met fin au contrat de travail pendant un délai de préavis (donné par l'employeur) au moyen d'un contre-préavis parce qu'il a trouvé un autre emploi, maintient son droit d'aide au reclassement pendant les trois mois qui suivent la fin de son contrat de travail chez son précédent employeur et ce aux mêmes conditions que celles décrites à l'alinéa précédent. L'employé qui, conformément à l'article 8§2 alinéa 2 de cette convention collective de travail, souhaite reprendre l'aide au reclassement, doit en faire la demande par écrit à l'asbl Cefora dans un délai d'un mois suivant la perte de son emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant.

HOOFDSTUK V Algemene bepalingen

Artikel 16

Wanneer de begeleiding plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn worden vanaf het begin van de begeleiding de afwezigheidsdagen, bepaald door artikel 41 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een nieuwe betrekking te zoeken verminderd met de uren van begeleiding.

Artikel 17

De vzw Cevora mag aan de bediende outplacementbegeleiding aanbieden indien de dienstverlener er zich tegenover de vzw Cevora uitdrukkelijk toe verbindt om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd.

De dienstverlener moet er zich tevens toe verbinden om, bij niet-naleving van de bij het vorig lid bedoelde verbintenis, aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover het outplacementbureau kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

CHAPITRE V Dispositions générales

Article 16

Lorsque l'aide au reclassement s'effectue pendant la prestation du préavis, les jours d'absence, pris conformément à l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévus pour rechercher un nouvel emploi sont diminués, dès le début de l'aide au reclassement, du nombre d'heures consacrées à l'aide au reclassement.

Article 17

L'asbl Cefora ne peut proposer à l'employé une aide au reclassement que si le prestataire de services s'est explicitement engagé vis-à-vis de l'asbl Cefora à conclure une assurance contre les accidents offrant la même couverture que celle garantie par la réglementation en matière d'accidents du travail, ce pour tous les accidents qui surviendraient pendant l'exécution de la mission d'aide au reclassement ou pendant les trajets vers le lieu où cette aide est fournie, ainsi que vers le domicile de l'employé et qui ne seraient pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail de l'employeur.

Le prestataire de services doit également s'engager, en cas de non-respect de l'engagement défini à l'alinéa précédent, à garantir à l'employé qui serait victime d'un accident une indemnité forfaitaire supplémentaire équivalente à trois mois de salaire, en plus des dédommagements que l'employé peut éventuellement réclamer au bureau d'aide au reclassement suite aux dommages subis.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Commentaar

Indien de werkgever zijn verplichtingen inzake outplacementbegeleiding niet heeft nageleefd, is hij verplicht een bijdrage te betalen ten gunste van de RVA, die toegewezen wordt aan de begeleiding van de werknemers, die deze niet genoten. Het bedrag van de bijdrage alsook de procedure om via de RVA een outplacement te bekomen, zijn vastgesteld bij Koninklijk besluit van 23 januari 2003.

Indien de bediende weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of indien hij niet reageert op een geldig aanbod, kan de bediende worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

AFDELING II:

Regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Artikel 18

Deze Afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 1 – Algemene regeling van outplacement, waarvan de arbeidsovereenkomst door

Commentaire

Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière de procédure de reclassement professionnel, il sera redevable d'une contribution en faveur de l'ONEM, qui est affectée à la procédure de reclassement professionnel des travailleurs qui n'en ont pas bénéficié. Le montant de la contribution ainsi que la procédure permettant d'obtenir un reclassement professionnel par le biais de l'ONEM ont été fixés par arrêté royal du 23 janvier 2003.

Si l'employé refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou s'il ne réagit pas à une offre valable, l'employé peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

SECTION II :

Régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Article 18

Cette section s'applique aux employeurs et aux employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 1re – Régime général de reclassement professionnel, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken.

Artikel 19

Het recht op outplacement en de modaliteiten ervan worden voor de bedienden, die onder deze Afdeling II ressorteren, geregeld door de bepalingen van Afdeling I van deze collectieve arbeidsovereenkomst van 10 juli 2014, met inachtnaam van de wet van 5 september 2001 zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Artikel 20

§ 1 De werkgever doet uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzeggingstermijn schriftelijk aan de rechthebbende bediende een outplacementaanbod georganiseerd door het sectoraal opleidingsfonds, de vzw Cevora conform de bepalingen van afdeling I.

un délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines.

Article 19

Pour les employés relevant du champ d'application de cette section II, le droit au reclassement professionnel et les modalités s'y rapportant sont régies par les dispositions de la section I de la présente convention collective de travail du 10 juillet 2014, en tenant compte de la loi du 5 septembre 2001 telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article 20

§ 1 L'employeur fait au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis par écrit à l'employé une offre de reclassement professionnel organisé par le fond de formation sectoriel l'asbl Cefora, conforme les dispositions de section I.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

§ 2 Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 4 weken geen outplacementbegeleiding aan de bediende aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 4 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de bediende schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

§ 3 De bediende beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven, door een schriftelijke aanvraag tot outplacementbegeleiding aan de vzw Cevora te richten. De vzw Cevora licht de werkgever in over de ingediende aanvragen.

§ 4 De bediende mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

§ 5 Het geschrift waarbij de bediende zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

§ 2 Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 15 jours, ce dernier met le délai précité de 4 semaines, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 4 semaines qui suivent l'expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit à l'employé dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure.

§ 3 L'employé dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre, en adressant une demande écrite de reclassement professionnel à l'asbl Cefora. L'asbl Cefora informe l'employeur de la demande introduite.

§ 4 L'employé peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

§ 5 L'écrit par lequel l'employé donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

AFDELING III:

Regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 21

Deze Afdeling is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, Hoofdstuk V, afdeling 1 – Algemene regeling van outplacement, waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

HOOFDSTUK II De dienstverlener

Artikel 22

De werkgevers van de bedienden die onder deze Afdeling ressorteren kunnen er voor opteren om volgens de hiernavolgende sectorale modaliteiten

SECTION III :

Régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

CHAPITRE I Champ d'application

Art. 21

Cette section s'applique aux employeurs et aux employés tombant sous le champ d'application de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre V, section 1re – Régime général de reclassement professionnel, dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

CHAPITRE II Le prestataire de services

Article 22

Les employeurs des employés relevant du champ d'application de cette section peuvent décider de satisfaire aux

2.4 Outplacement | Outplacement – cao-cct 10. 7. 2014

te voldoen aan de verplichtingen die voor hen voortvloeien uit de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van de voormelde wet van 26 december 2013.

Artikel 23

Wanneer overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling geopteerd wordt voor de toepassing van de sectorale regeling, wordt de outplacementbegeleiding toevertrouwd aan het Centrum voor Vorming van de Bedienden van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden (hierna de vzw Cevora genoemd), het sectoraal vormingsinstituut, waarvan de oprichtingsstatuten gepubliceerd werden in het Belgisch Staatsblad van 26 september 1991, die als dienstverlener optreedt.

Door deze toewijzing voldoen deze werkgevers aan de verplichtingen die op hen rusten in gevolge de in aanhef van deze cao vermelde wetgevende en conventionele bepalingen.

De vzw Cevora kan de organisatie van deze outplacementbegeleiding geheel of gedeeltelijk uitbesteden aan derden, voor zover deze laatsten voldoen aan de reglementaire vereisten om deze activiteiten te mogen uitoefenen.

Artikel 24

De vzw Cevora neemt bij de uitvoering van deze opdracht de kwaliteitsnormen in acht die bepaald worden door artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001, zoals gewijzigd door de bepalingen van afdeling 3 van Hoofdstuk V van voormelde wet van 26 december 2013.

obligations qui leur incombent en vertu de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013 selon les modalités sectorielles définies ci-après.

Article 23

Lorsqu'il est opté, conformément à l'article 22 de cette section, pour l'application du régime sectoriel, l'organisation du reclassement professionnel est confiée au «Centre de formation des employés de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés» (dénommé ci-après asbl Cefora), l'institut de formation sectoriel dont les statuts ont été publiés au Moniteur belge du 26 septembre 1991 et qui agit en qualité de prestataire de services.

Par cette attribution, ces employeurs satisfont aux obligations qui leur incombent en vertu des dispositions législatives et conventionnelles mentionnées dans le préambule de la présente convention collective de travail.

L'asbl Cefora peut confier en partie ou en totalité l'organisation de cette aide au reclassement à des tiers, pour autant que ceux-ci satisfassent aux conditions réglementaires requises pour exercer ces activités.

Article 24

Lors de l'exécution de cette mission, l'asbl Cefora prendra en compte les normes de qualité fixées par l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi précitée du 26 décembre 2013.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Dit houdt o.m. in dat:

- de derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw Cevora op zich nemen zich dienen te schikken naar deze kwaliteitsnormen;
- de derden die de outplacementbegeleiding in opdracht van de vzw Cevora op zich nemen er zich toe moeten verbinden om een ongevallenverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen die zich voordoen tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever vergoed worden, dezelfde bescherming wordt geboden als die welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;
- de derden moeten er zich tevens toe verbinden om bij niet-naleving van deze verbintenis aan de bediende die het slachtoffer wordt van een ongeval, naast de vorderingen die de bediende op grond van zijn schade eventueel tegenover hen kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.

HOOFDSTUK III Duur en inhoud van de outplacementbegeleiding

Artikel 25

De door de vzw Cevora overeenkomstig deze Afdeling georganiseerde begeleiding duurt maximum 12 maanden.

Ceci implique notamment que :

- les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl Cefora doivent se conformer à ces normes de qualité ;
- les tiers qui accomplissent la mission de reclassement professionnel pour le compte de l'asbl Cefora doivent s'engager à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à cette garantie par la législation sur les accidents du travail ;
- les tiers doivent également s'engager à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, à l'employé victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services.

CHAPITRE III Durée et contenu de l'aide au reclassement

Article 25

La durée de la procédure de reclassement organisée par l'asbl Cefora conformément à cette section est de 12 mois maximum.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Ze bestaat uit 3 fasen (max. 2 maanden, max. 4 maanden en max. 6 maanden) die elk 20 uren begeleiding omvatten en die de volgende elementen bevatten:

§ 1 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon 3.000 EUR niet overschrijdt: een outplacement-begeleiding met een waarde van 3.000 EUR als volgt:

Eerste fase (maximum 2 maanden)

Gedurende een termijn van maximum van 2 maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacement-programma, krijgt de werknemer in totaal 20 uren begeleiding, behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten.

Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 12 uren groepsbegeleiding en 4 uren individuele begeleiding voor het opmaken van een persoonlijke balans en hulp bij de opbouw van een zoekcampagne, psychologische begeleiding, begeleiding met het oog op de onderhandeling over een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu, logistieke en administratieve steun samen met 4 uren voor consultancy betreffende de meest dringende opleidingsnoden met snelle geleiding naar Cevora- en andere cursussen.

Elle se compose de 3 phases (max. 2 mois, max. 4 mois et max. 6 mois) comprenant chacune 20 heures d'accompagnement et recouvrant les éléments suivants :

§ 1 Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi ne dépasse pas 3.000 EUR : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 3.000 EUR organisée comme suit :

Première phase (maximum 2 mois)

Pendant un délai de 2 mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, 20 heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cette procédure.

Ces 20 heures se composent comme suit : 12 heures d'accompagnement en groupe et 4 heures d'accompagnement individuel pour l'établissement d'un bilan personnel et pour l'aide à la mise sur pied d'une campagne de recherche d'emploi (accompagnement psychologique, accompagnement dans l'optique de la négociation d'un nouveau contrat de travail, accompagnement lors de l'intégration du nouvel environnement de travail, soutien logistique et administratif), avec 4 heures de consultance portant sur les besoins en formation les plus urgents, avec acheminement rapide vers les cours donnés par l'asbl Cefora et d'autres organismes.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Tweede fase (maximum 4 maanden)

De begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 4 maanden ten belope van, in totaal, 20 uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voor te zetten.

Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 17 uren groepsbegeleiding en 3 uren individuele begeleiding.

Derde fase (maximum 6 maanden)

De begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum 6 maanden ten belope van, in totaal, 20 uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten.

Deze 20 uren zijn samengesteld als volgt: 17 uren groepsbegeleiding en 3 uren individuele begeleiding.

§ 2 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon zich bevindt tussen 3.001 EUR en 4.200 EUR: een outplacementbegeleiding met een waarde van 4.200 EUR als volgt:

Voor deze bedienden gelden dezelfde modaliteiten en fasen als vermeld in §1 met dien verstande dat in fase 1 de

Deuxième phase (maximum 4 mois)

La procédure se poursuit pendant le délai suivant de 4 mois au maximum, à concurrence, au total, de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

Ces 20 heures se composent comme suit : 17 heures d'accompagnement en groupe et 3 heures d'accompagnement individuel.

Troisième phase (maximum 6 mois)

La procédure se poursuit encore pendant le délai suivant de 6 mois au maximum, à concurrence, au total, de 20 heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre la procédure.

Ces 20 heures se composent comme suit : 17 heures d'accompagnement en groupe et 3 heures d'accompagnement individuel.

§ 2 Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi se situe entre 3.001 EUR et 4.200 EUR : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 4.200 EUR organisée comme suit :

Les mêmes modalités et phases que celles mentionnées au §1 s'appliquent pour ces employés, étant entendu que

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

groepsbegeleiding 9 uren bedraagt en de individuele begeleiding 7 uren aangevuld met 4 uren opleidingsadvies, in fase 2 en 3 telkens 14 uren groepsbegeleiding en 6 uren individuele begeleiding.

§ 3 Voor de bedienden waarvan 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon 4.201 EUR en meer bedraagt: een outplacementbegeleiding met een waarde van 5.500 EUR als volgt:

Voor deze bedienden gelden dezelfde modaliteiten en fasen als vermeld in §1 met dien verstande dat in fase 1 de groepsbegeleiding 8 uren bedraagt en de individuele begeleiding 8 uren aangevuld met 4 uren opleidingsadvies, in fase 2 en 3 telkens 10 uren groepsbegeleiding en 10 uren individuele begeleiding.

§ 4 §1 tot §3 zijn in principe ongewijzigd van toepassing op de deeltijdse werknemers behalve indien toekomstige wetgeving een proratisering van de 60 uren outplacementbegeleiding zou voorzien in functie van het arbeidsregime. In dat geval zal onderhavige cao met ingang van de wettelijke wijziging worden aangepast teneinde voormelde waarden van de outplacementbegeleidingen in functie van het arbeidsregime te proratiseren.

la phase 1 comprend 9 heures d'accompagnement en groupe et 7 heures d'accompagnement individuel, auxquelles viennent s'ajouter 4 heures de consultance en matière de formation, et que les phases 2 et 3 comprennent chacune 14 heures d'accompagnement en groupe et 6 heures d'accompagnement individuel.

§ 3 Pour les employés dont le douzième de la rémunération annuelle définie par la loi s'élève à 4.201 EUR ou plus : une procédure de reclassement professionnel d'une valeur de 5.500 EUR organisée comme suit :

Les mêmes modalités et phases que celles mentionnées au §1 s'appliquent pour ces employés, étant entendu que la phase 1 comprend 8 heures d'accompagnement en groupe et 8 heures d'accompagnement individuel, auxquelles viennent s'ajouter 4 heures de consultance en matière de formation, et que les phases 2 et 3 comprennent chacune 10 heures d'accompagnement en groupe et 10 heures d'accompagnement individuel.

§ 4 Les §§ 1 à 3 s'appliquent en principe sans modification aux travailleurs à temps partiel, à moins qu'une législation future prévoit une proratisation des 60 heures de reclassement professionnel en fonction du régime de travail. Dans cette hypothèse, la présente CCT sera adaptée lors de l'entrée en vigueur de la modification législative, de manière à proratiser les valeurs précitées du reclassement professionnel en fonction du régime de travail.

HOOFDSTUK IV Procedure

Artikel 26

De bediende dient te goeder trouw mee te werken aan de outplacementbegeleiding.

Artikel 27

§ 1 De werkgever doet binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de bediende. Indien hij overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling opteert voor de toepassing van de sectorale regeling, zal hij dit doen volgens de modelbrief in bijlage, welke verwijst naar de in de sectorale modaliteiten en de sectoraal bepaalde waarde van de aangeboden begeleiding;

§ 2 Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van 15 dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van 4 weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de bediende schriftelijk een geldig outplacementaanbod. Indien hij overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling opteert voor de toepassing van de sectorale regeling, zal hij dit doen volgens de in §1 vermelde modelbrief.

§ 3 De bediende beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke

CHAPITRE IV Procédure

Article 26

L'employé doit collaborer de bonne foi à l'aide au reclassement.

Article 27

§ 1 L'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin. S'il opte pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, il utilise à cet effet la lettre type en annexe, laquelle renvoie aux modalités sectorielles ainsi qu'à la valeur de l'accompagnement proposé, définie au niveau sectoriel.

§ 2 Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de 15 jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit à l'employé dans un délai de 4 semaines après la date de la mise en demeure. S'il opte pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, il utilise à cet effet la lettre type dont il est question au §1.

§ 3 L'employé dispose d'un délai de 4 semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

instemming met dit aanbod te geven. Indien de werkgever overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling heeft geopteerd voor de toepassing van de sectorale regeling, gebeurt de schriftelijke instemming van de bediende volgens de modelbrief in bijlage, welke verwijst naar de sectorale modaliteiten en de sectoraal bepaalde waarde van de aangeboden begeleiding, en welke de bediende binnen de voormelde termijn naar de werkgever zal sturen, welke deze doorstuurt naar Cevora.

§ 4 De bediende mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

§ 5 Het geschrift waarbij de bediende zijn instemming geeft mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig.

§ 6 Voor de ontslagen die zich hebben voorgedaan vanaf 1 januari 2014 wordt aan de werkgever, die nog dient over te gaan tot het aanbieden van een outplacementbegeleiding en die wenst te opteren voor de sectorale regeling, de mogelijkheid geboden om, in overeenstemming met de wettelijk voorziene termijnen, volgens de modelbrief in bijlage een geldig outplacementaanbod te doen.

De verdere inhoud en de vorm worden bepaald door de Raad van Bestuur van de vzw Cevora.

écrit à cette offre. Si l'employeur a opté pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, le consentement écrit de l'employé s'effectue suivant la lettre type en annexe, laquelle renvoie aux modalités sectorielles ainsi qu'à la valeur de l'accompagnement proposé, définie au niveau sectoriel, et doit être envoyée par l'employé dans le délai précité à l'employeur, qui la transmettra au Cefora.

§ 4 L'employé peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

§ 5 L'écrit par lequel l'employé donne son consentement ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit.

§ 6 Pour les licenciements intervenus à partir du 1er janvier 2014, la possibilité est offerte aux employeurs qui doivent encore proposer une procédure de reclassement professionnel et qui souhaitent opter pour le régime sectoriel de faire, conformément aux délais prévus par la loi, une offre de reclassement professionnel valable suivant la lettre type en annexe.

Le contenu et la forme complémentaire seront définis par le Conseil d'administration de l'asbl Cefora.

Artikel 28

§ 1 Wanneer overeenkomstig artikel 22 van deze Afdeling geopteerd wordt voor de toepassing van de sectorale regeling, betaalt de werkgever, aansluitend aan de aanvaarding van het aanbod van de werkgever door de bediende zoals vermeld in artikel 27 §3, aan het Sociaal Fonds 1/12de van het wettelijk bepaald jaarloon van de bediende met een minimum van 1.800 EUR en een maximum van 5.500 EUR. In geval de arbeidsregeling van de bediende deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk.

§ 2 De opzeggingsvergoeding waarop de bediende recht heeft stemt overeen met hetzij de duur van de opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn, waarop 4 weken worden aangerekend.

§ 3 Overeenkomstig artikel 11/12 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zoals gewijzigd door de bepalingen van Afdeling 3 van Hoofdstuk V van de wet van 26 december 2013, is §2 tot en met 31 december 2015 enkel van toepassing indien de bediende het outplacementaanbod van de werkgever heeft aanvaard.

Artikel 29

De vzw Cevora biedt uiterlijk 2 maanden na ontvangst van de aanvaarding van het aanbod van de werkgever door de bediende vermeld in artikel 27 §3 en

Article 28

§ 1 Lorsqu'il est opté pour l'application du régime sectoriel, conformément à l'article 22 de cette section, l'employeur verse au Fonds social, après acceptation de l'offre par l'employé comme mentionné à l'article 27§3, un douzième de la rémunération annuelle définie par la loi de l'employé, avec un minimum de 1.800 EUR et un maximum de 5.500 EUR. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail.

§ 2 L'indemnité de préavis à laquelle l'employé a droit correspond soit à la durée du délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle 4 semaines sont imputées.

§ 3 Conformément à l'article 11/12 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, telle que modifiée par les dispositions de la section 3 du chapitre V de la loi du 26 décembre 2013, le §2 ne s'applique jusqu'au 31 décembre 2015 que si l'employé a accepté l'offre de reclassement professionnel de l'employeur.

Article 29

L'asbl Cefora notifie par écrit sa proposition d'aide au reclassement au plus tard 2 mois après réception du consentement de l'employé, comme mentionné

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

voor zover de werkgever de betaling heeft verricht overeenkomstig artikel 28 schriftelijk de outplacementbegeleiding aan de bediende aan.

Dit geschrift mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig en bevat de navolgende vermeldingen:

1. De aanvangsdatum van de outplacementbegeleiding;
2. De waarde en de fasen en uren van de begeleiding overeenkomstig de modaliteiten bepaald door voormeld artikel 25;
3. De naam van het outplacementbureau.

Artikel 30

De bediende moet zo spoedig mogelijk de VZW Cevora meedelen dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of dat hij aan een activiteit als zelfstandige is begonnen. In dat geval wordt de begeleiding onderbroken.

Wanneer de bediende, die een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden, deze betrekking verliest binnen 3 maanden na de indiensttreding, kan hij de vzw Cevora verzoeken de oorspronkelijke outplacementbegeleiding te hervatten.

De bediende moet zijn verzoek daartoe schriftelijk bij de vzw Cevora indienen binnen een termijn van één maand na het verlies van de dienstbetrekking. Bij dit verzoek voegt de bediende een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij op dat ogenblik als werkzoekende is ingeschreven. De hervatting vangt aan in de fase waarin het outplace-

mentbegeleiding wordt uitgevoerd, en voor zover de werkgever de betaling heeft verricht overeenkomstig artikel 28 schriftelijk de outplacementbegeleiding aan de bediende aan.

L'écrit précité ne peut se rapporter qu'à la procédure de reclassement en tant que telle et comporte les indications suivantes :

1. la date du début de la procédure de reclassement ;
2. la valeur ainsi que les phases et le nombre d'heures de l'accompagnement, conformément aux modalités définies à l'article 25 ci-dessus ;
3. le nom du bureau d'aide au reclassement.

Article 30

L'employé doit informer, dans les meilleurs délais, l'asbl Cefora du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi ou qu'il entame une activité en tant qu'indépendant. Dans ce cas, l'accompagnement est interrompu.

Si l'employé, qui a retrouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, perd cet emploi au cours des 3 mois qui suivent l'entrée en fonction, il peut demander à l'asbl CEFORA la reprise de la procédure de reclassement professionnel.

Cette demande doit être adressée par écrit à l'asbl Cefora dans un délai d'un mois suivant la perte de l'emploi. L'employé joint à cette demande une attestation confirmant qu'il est effectivement inscrit comme demandeur d'emploi à cet instant. La reprise débute à la phase au cours de laquelle le programme de reclassement initial a été

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

mentprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van 12 maanden nadat het programma werd aangevat.

HOOFDSTUK V Overige bepalingen

Artikel 31

De bediende die in toepassing van deze Afdeling een door de VZW Cevora georganiseerde outplacementbegeleiding volgt, ontvangt van deze een kostenvergoeding van 70 EUR per effectief voltooide fase van 20 uren begeleiding zoals omschreven in voormeld artikel 25, met een maximum van 210 euro (3 x 20 uren).

AFDELING IV:

Duur, herziening of opzegging

Artikel 32

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2014, met uitzondering van afdeling III, die in werking treedt op de datum van ondertekening van onderhavige cao.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 juni 2008 (Nr 88.679/CO/218) gesloten in het Aanvullend National Paritair Comité voor Bedienden betreffende de invoering van het recht op outplacement voor sommige oudere werknemers, welke vanaf 1 januari 2014 wordt opgeheven.

interrompu et prend en tout cas fin à l'expiration de la période de 12 mois après le début du programme.

CHAPITRE V Autres dispositions

Article 31

L'employé qui suit une procédure de reclassement professionnel organisée par l'asbl CEFORA en application de cette section reçoit de cette dernière la somme de 70 EUR par phase de 20 heures d'accompagnement effectivement achevée, telle que décrite à l'article 25 ci-dessus, avec un maximum de 210 € (3 x 20 heures).

SECTION IV :

Durée, révision ou résiliation

Article 32

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2014, à l'exception de la section III, qui entre en vigueur à la date de signature de la présente CCT.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2008 (N°88.679/CO/218) conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés relative à l'instauration d'un droit au reclassement professionnel pour certains travailleurs âgés, laquelle est abrogée à partir du 1er janvier 2014.

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Zij kan op verzoek van één van de ondertekenende partijen worden herzien of opgezegd met een opzeggings-termijn van zes maanden gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de reden daarvan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties gaan de verbintenis aan de overeenkomst binnen de termijn van één maand na ontvangst van de opzegging of herziening te bespreken in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de bedienden.

Elle pourra être revue ou résiliée à la demande d'une des parties signataires moyennant un délai de préavis de six mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la résiliation doit en donner la raison et introduire des propositions d'amendements; les autres organisations s'engageront à discuter de la convention au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, dans le délai d'un mois à compter de la réception de la résiliation ou de la révision.

BIJLAGE

Afdeling I: bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal weken] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Bediende

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 1 maand terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, Reyerslaan 70, 1030 Brussel

Tel: 02 889 49 01 – Fax: 02 734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

ANNEXE

Section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans

Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis

Recommandé

Date

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de [nombre de semaines] commençant à courir le [date de prise de cours].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agrèer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]

[Fonction]

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Employé(e)

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à en date du ...

À compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Avenue Reyers 70 à 1030 Bruxelles

Tél. : 02 889 49 01 - Fax : 02 734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales :

Signature

Fait à ... en date du ...

BIJLAGE

Afdeling I: bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar

Modelbrief 2 - Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken

Aangetekend (of dubbel voor ontvangst laten tekenen door bediende)

Datum

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst vanaf [datum] te beëindigen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met een opzeggingstermijn van [aantal weken].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voldoet om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 19 juni 2008 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, Afdeling I bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar en dat de verbrekingsvergoeding overeenstemt met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van één maand schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

De bediende die weigert mee te werken of een geldig outplacementaanbod niet aanvaardt, of die niet reageert op een geldig aanbod, kan worden bestraft in het kader van de werkloosheidsreglementering. Hetzelfde geldt indien hij niet de professionele begeleiding vraagt waarop hij recht heeft.

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Bediende

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Duur van de opzeggingstermijn waarmee de verbrekingsvergoeding overeenstemt:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling I Bijzondere regeling van outplacement voor de bedienden van minstens 45 jaar, welke voorzien is voor zover deze bedienden recht hebben op een verbrekingsvergoeding overeenstemmend met een opzeggingstermijn van minder dan 30 weken.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, Reyerslaan 70, 1030 Brussel

Tel: 02 889 49 01 – Fax: 02 734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

ANNEXE

Section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans

Modèle 2 - fin de contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de moins de 30 semaines

Recommandé (ou faire signer le double de la lettre pour réception par l'employé(e))

[Date]

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à partir du [date], moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de [nombre de semaines].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous remplissez les conditions d'âge et d'ancienneté pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans, et que l'indemnité de rupture correspond à un délai de préavis de moins de 30 semaines.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai d'un mois, si vous acceptez cette offre, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]

[Fonction]

L'employé qui refuse de collaborer ou refuse une offre valable de reclassement professionnel ou ne réagit pas à une offre valable peut être sanctionné dans le cadre de la réglementation relative au chômage. Il en va de même s'il ne demande pas l'accompagnement professionnel auquel il a droit.

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Employé(e)

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Durée du délai de préavis auquel correspond l'indemnité de rupture :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section I : régime particulier de reclassement professionnel pour les employés d'au moins 45 ans, laquelle est prévue pour autant que ces employés aient droit à une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de moins de 30 semaines.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 1 mois au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à ... en date du ...

À compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Avenue Reyers 70 à 1030 Bruxelles

Tél. : 02 889 49 01 - Fax : 02 734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales :

Signature

Fait à ... en date du ...

BIJLAGE

Afdeling II: regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Modelbrief 1 - beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken

Aangetekend

Datum

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

Hierbij [stellen wij u in kennis van/bevestigen wij u] onze beslissing uw arbeidsovereenkomst te beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van [aantal weken] die begint te lopen vanaf [aanvangsdatum].

Wij vestigen uw aandacht op het feit dat u voldoet aan de voorwaarden om sectorale outplacementbegeleiding te genieten zoals bepaald door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling II regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Mogen wij u vragen om Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, binnen een termijn van 4 weken schriftelijk te laten weten, bij middel van het hier bijgevoegd formulier, of u instemt met dit sectoraal outplacementaanbod. Cevora zal u zo snel mogelijk contacteren.

Met hoogachting,

Naam van de persoon met ontslagbevoegdheid
Functie

Informatie in te vullen door de werkgever

Naam onderneming:

Ondernemingsnummer:

Vertegenwoordigd door Dhr./Mevr.

Functie:

Adres onderneming:

Telefoon:

Fax:

Email:

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Bediende

Voornaam:

Naam:

Adres:

Telefoon:

In dienst sinds:

Uit dienst vanaf:

Geboortedatum:

Looncategorie:

Duur van de opzeggingstermijn:

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het sectoraal outplacement aanbod, voorzien door de cao van 10 juli 2014 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden, afdeling II regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

Dit outplacement aanbod omvat een professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora, het opleidingscentrum van het ANPCB, staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u van dit sectorale aanbod gebruik wil maken verzoek ik u vriendelijk om onderstaand kader in te vullen en dit document binnen 4 weken terug te bezorgen aan Cevora. Meer informatie over het sectoraal outplacement kan u vinden op www.cevora.be.

Met vriendelijke groeten,

Naam in drukletters

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

In te vullen door de werknemer en te sturen naar: Cevora, Reyerslaan 70, 1030 Brussel

Tel: 02 889 49 01 – Fax: 02 734 52 32

Door ondertekening van dit document verklaar ik uit vrije wil in te gaan op dit outplacement aanbod.

Naam in drukletters:

Handtekening

Gedaan te op datum van ...

ANNEXE

Section II : régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Modèle 1 - fin de contrat de travail moyennant respect d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines

Recommandé

[Madame / Monsieur],

Par la présente, nous vous [informons de / confirmons] notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis de [nombre de semaines] commençant à courir le [date de prise de cours].

Nous attirons votre attention sur le fait que vous entrez en ligne de compte pour bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel, tel que prévu par la CCT du 10 juillet 2014 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section II régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail à été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Nous vous prions d'informer par écrit le Cefora, le centre de formation de la CPNAE, dans un délai de 4 semaines, si vous acceptez cette offre, et ce, à l'aide du formulaire ci-joint. Le Cefora vous contactera dans les meilleurs délais.

Nous vous prions d'agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom de la personne qui a le pouvoir de licencier]

[Fonction]

Informations à compléter par l'employeur

Nom de l'entreprise :

Numéro de l'entreprise :

Représentée par M./Mme

Fonction :

Adresse de l'entreprise :

Téléphone :

Fax :

E-mail :

2.4 Outplacement | Outplacement – cao - cct 10. 7. 2014

Employé(e)

Prénom :

Nom :

Adresse :

Téléphone :

En service depuis le :

Hors service depuis le :

Date de naissance :

Barème salarial :

Durée du délai de préavis auquel correspond l'indemnité de préavis :

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement prévue par la CCT du 10 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section II régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail à été résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis d'au moins 30 semaines.

Cette proposition d'outplacement comprend un accompagnement et un encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous souhaitez faire usage de cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le cadre ci-dessous et d'envoyer ce document dans un délai de 4 semaines au Cefora. Pour plus d'informations au sujet de cet accompagnement sectoriel, consultez le site www.cefora.be.

Sincères salutations.

Nom en capitales :

Signature

Fait à en date du ...

À compléter par le travailleur et à envoyer au Cefora, Avenue Reyers 70 à 1030 Bruxelles

Tél. : 02 889 49 01 - Fax : 02 734 52 32

Par la signature du présent document, je déclare vouloir répondre à cette offre d'outplacement.

Nom en capitales :

Signature

Fait à ... en date du ...

BIJLAGE

Afdeling III: regeling van outplacement voor bedienden waarvan de arbeids-overeenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op een lopend loon dat overeenstemt met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn

Modelbrief

Door de werkgever in te vullen en te sturen aan de bediende

Beste,

Met deze brief stel ik u in kennis van het Sectoraal outplacementaanbod voor bedienden met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, voorzien in de CAO van 11 juli 2014, Afdeling III, gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.

Dit outplacementaanbod voorziet een specifieke regeling van professionele begeleiding en omkadering die u zullen helpen om zo spoedig mogelijk een nieuwe baan te vinden. Cevora het opleidingscentrum van het ANPCB staat in voor de praktische organisatie van deze begeleiding.

Indien u instemt met dit aanbod verzoek ik u vriendelijk om het inschrijvingsformulier in bijlage in te vullen en dit document binnen 4 weken aan mij terug te bezorgen, zodat dit kan worden doorgestuurd aan Cevora.

Met vriendelijke groeten

Naam in drukletters

handtekening

opgemaakt te ...

op datum van ...

ANNEXE

Section III : régime de reclassement professionnel pour les employés dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir

Modèle

À compléter par l'employeur et à envoyer à l'employé

Madame / Monsieur,

Par la présente, je vous informe de l'offre sectorielle d'outplacement pour les employés dont le contrat de travail a été résilié moyennant une indemnité de préavis d'au moins 30 semaines, prévue par la CCT du 11 juillet 2014, conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés, section III.

Cette proposition d'outplacement prévoit un régime spécifique d'accompagnement et d'encadrement professionnels qui devraient vous permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi. Le Cefora, centre de formation de la CPNAE, est chargé de l'organisation pratique de cet accompagnement.

Si vous acceptez cette offre, je vous saurais gré de bien vouloir remplir le formulaire d'inscription en annexe et de me renvoyer ce document dans un délai de 4 semaines, afin qu'il puisse être transmis au Cefora.

Sincères salutations.

Nom en capitales

Signature

Fait à ... en date du ...



Risicogroepen Groupes à risque

Collectieve Arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181569

Gesloten binnen het aanvullend
paritair comité voor de bedienden
betreffende de risicogroepen

Convention Collective de Travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181569

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant les groupes à risque

2.5 Risicogroepen | Groupes à risque – cao-cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

§ 1 Met ‘risicogroepen’ wordt bedoeld:

- werkzoekenden:
 - laaggeschoolde werkzoekenden (houders van maximaal een HSO-diploma);
 - langdurig werkzoekenden (langer dan 1 jaar werkzoekend);
 - oudere werkzoekenden (ouder dan 40 jaar);
 - werkzoekenden met een migratieachtergrond;
- pas ontslagen bedienden;
- oudere bedienden (ouder dan 45 jaar);
- administratieve, uitvoerende en KMO-bedienden die zonder collectieve arbeidsovereenkomst geen automatische toegang tot vorming zouden hebben;
- jongeren met leermoeilijkheden.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

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

Article 2

§ 1 Par ‘groupes à risque’, il convient d’entendre :

- les demandeurs d’emploi :
 - demandeurs d’emploi peu qualifiés (titulaires au maximum d’un diplôme ESS) ;
 - chômeurs de longue durée (au chômage depuis plus de 1 an);
 - chômeurs plus âgés (plus de 40 ans);
 - demandeurs d’emploi issus de l’immigration ;
- les employés récemment licenciés ;
- les employés plus âgés (plus de 45 ans);
- les employés administratifs, exécutants et travaillant dans des PME qui, sans convention collective de travail, n’auraient pas automatiquement accès à la formation ;
- les jeunes éprouvant des difficultés d’apprentissage.

2.5 Risicogroepen | Groupes à risque – cao - cct 6. 7. 2023

§ 2 In toepassing van het Koninklijk Besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, 4de lid, van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van een inspanning van ten minste 0,05% van de loonmassa verstaan, de risicogroepen bepaald in artikel 1 van hogervermeld besluit, en wordt onder risicogroepen met betrekking tot het voorbehouden van minstens de helft daarvan, of een inspanning van ten minste 0,025% van de loonmassa, verstaan, de risicogroepen bedoeld in artikel 2 van hogervermeld besluit.

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2025.

§ 2 En application de l'Arrêté Royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, 4ième alinéa de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), il convient d'entendre par groupes à risque en faveur desquels il convient de réserver un effort d'au moins 0,05% de la masse salariale, les groupes à risque visés à l'article 1 de l'arrêté susmentionné, et il convient d'entendre par groupes à risque en faveur desquels la moitié de cet effort doit être réservé, à savoir un effort d'au moins 0,025% de la masse salariale, les groupes à risque visés à l'article 2 de l'arrêté susvisé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.



Gerechtvaardigde afwezigheden Absences justifiées

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134428

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de gerechtvaardigde afwezigheden

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134428

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant les absences justifiées

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Kort verzuim

Artikel 2

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° Reden: 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, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.

Duur: de dag van het huwelijk.

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Petit chômage

Article 2

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 civiles ou des missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

- 1° Motif: 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 sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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.

2.6 Gerechtigdige afwezigheden | Absences justifiées – cao - cct 6. 7. 2023

- 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*: geboorte van een kind van de bediende, zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat.

Duur: drie dagen door de bediende te kiezen binnen de vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling¹.

- 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.

- 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.

- 3° *Motif*: ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'employé ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'employé.

Durée: le jour de la cérémonie.

- 4° *Motif*: naissance d'un enfant de l'employé si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père.

Durée: trois jours à choisir par l'employé dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement¹.

- 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.

- 6° *Motif*: décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'employé.

Durée: deux jours à choisir par l'employé dans une période de 12 jours commençant le jour du décès.

¹ Ingevoegd door de wet van 15 september 2001 (BS 15/09/2001): 10 dagen naar keuze door de werknemer binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling, waarvan de eerste drie dagen ten laste van de werkgever (arbeidsovereenkomstenwet, artikel 30§2).

¹ Inséré par la loi du 15 septembre 2001 (MB 15/09/2001): 10 jours au choix du travailleur dans les 4 mois à compter à partir de l'accouchement dont les trois premiers jours sont à charge de l'employeur. (Loi relative aux contrats de travail article 30§2).

2.6 Gerechtafdigde afwezigheden | Absences justifiées – cao - cct 6. 7. 2023

- 7° *Reden*: overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de bedienende 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.

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*: bijwonen van een bijeenkomst van een familiaaraad, bijeengeroepen door de vrederechter.

Duur: de nodige tijd met een maximum van één dag.

- 7° *Motif*: décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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.

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*: 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.

2.6 Gerechtafdigde afwezigheden | Absences justifiées – cao - cct 6. 7. 2023

- **11° Reden:** deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschiwing op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

Duur: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

- **12° Reden:** uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

Duur: de nodige tijd.

- **13° Reden:** uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.

Duur: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

- **14° 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.

- **15° Reden:** het onthaal van een kind in het gezin van de bediende in het kader van een adoptie.²

Duur: drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving in het bevolkingsregister van de gemeente waar de werknemer

- **11° 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° 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.

- **13° Motif:** exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.

Durée: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

- **14° 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.

- **15° Motif:** l'accueil d'un enfant dans la famille de l'employé dans le cadre d'une adoption².

Durée: trois jours à choisir par l'employé dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers

2 Zie wetgeving adoptieverlof

2 Voir réglementation congé d'adoption

2.6 Gerechvaardigde afwezigheden | Absences justifiées – cao - cct 6. 7. 2023

zijn verblijfplaats heeft, als deel uitmakend van zijn gezin.

Artikel 3

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

Artikel 4

Voor de toepassing van artikel 2, 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.

Artikel 5

Voor de toepassing van artikel 2, 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.

HOOFDSTUK III Gerechvaardigde afwezigheid om familiale redenen

Artikel 6

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

de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Article 3

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

Article 4

Pour l'application des points 2, 3, 5, 8 et 9 de l'article 2, le partenaire avec qui l'employé cohabite est assimilé à l'époux/l'épouse. La cohabitation doit être prouvée à l'aide d'un certificat de domiciliation officielle.

Article 5

Pour l'application des points 6 et 7 de l'article 2, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint de l'employé sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère de l'employé.

CHAPITRE III Absences justifiées pour raisons familiales

Article 6

Les employés peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses. 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.

HOOFDSTUK IV Feestdagen

Artikel 7

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 overeenkomen dezelfde toekenningsmodaliteiten toe te passen als deze voorzien voor de werkliden van de onderneming.

HOOFDSTUK V

Opheffingsbepalingen

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 25 tot en met 30 van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden van 29 mei 1989 op betreffende de loonen arbeidsvoorwaarden (geregistreerd onder nummer 23740, KB 06-08-1990, BS 31-08-1990) zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

CHAPITRE IV Jours fériés

Article 7

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.

CHAPITRE V Dispositions abrogatoires

Article 8

La présente convention collective de travail abroge l'article 25 à 30 inclus de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 23740, AR 06-08-1990, MB 31-08-1990), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

HOOFDSTUK VI Duur

Artikel 9

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende.

CHAPITRE VI Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés et aux organisations signataires.



Tijdskrediet Crédit-temps

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181683

Gesloten binnen het aanvullend
paritair comité voor de bedienden
betreffende het tijdskrediet

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181683

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le crédit-temps

2.7 Tijdskrediet | Crédit-temps – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- artikel 6, §5 van het Koninklijk Besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals gewijzigd door het Koninklijk Besluit van 30 december 2014;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l’article 6, §5 de l’Arrêté Royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l’emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l’Arrêté Royal du 30 décembre 2014 ;
- la Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d’emplois de fin de carrière ;
- la Convention collective de travail n° 170 du 30 mai 2023 du Conseil National de Travail (CNT) fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l’adaptation à 55 ans de la limite d’âge en ce qui concerne l’accès au droit aux allocations pour un emploi

2.7 Tijdskrediet | Crédit-temps – cao - cct 6. 7. 2023

recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Artikel 3

Bij toepassing van artikel 2, §3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) wordt volgende afwijkingmogelijkheid vastgesteld: voor de niet-uitvoerende bedienden en voor de bedienden die een functie uitoefenen die niet door een andere bediende in het bedrijf wordt uitgeoefend, vereist de uitoefening van het recht op tijdskrediet een akkoord van de werkgever.

De instemming of de weigering van de werkgever zal aan de werknemer worden meegedeeld uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op de maand waarin het schriftelijk verzoek van de werknemer werd verricht.

Artikel 8 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200) betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging vindt in deze een toepassing.

In geval van een blijvend geschil in de onderneming, met of zonder syndicale afvaardiging, kan de meest gereede partij het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

En application de l'article 2, §3 de la Convention collective de travail n° 103 de 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) le possibilité de dérogation suivant est fixé : pour les employés qui n'appartiennent pas au personnel d'exécution et pour les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé dans l'entreprise, l'exercice du droit au crédit-temps requiert l'accord de l'employeur.

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

L'article 8 de la Convention collective de travail du 9 juin 2016 conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200) relative au statut de la délégation syndicale est d'application.

En cas de conflit persistant au sein de l'entreprise, avec ou sans délégation syndicale, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

2.7 Tijdskrediet | Crédit-temps – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 4

§ 1 Bij toepassing van artikel 4, §4 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) wordt een recht op 24 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief toegekend, zoals bepaald in artikel 4, §1, a, b, c en §2 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr 103.

Voor bedienden die minstens 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben, wordt een recht op 36 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief toegekend zoals bepaald in artikel 4, §2 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

Voor bedienden die minstens 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben, wordt een recht op 51 maanden voltijds of halftijds tijdskrediet met motief toegekend zoals bepaald in artikel 4, §1, a, b, c van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.

§ 2 Bij toepassing van artikel 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) wordt de leeftijd voor het recht van de oudere werknemers op halftijdse landingsbanen alsook op 1/5de landingsbanen op 55 jaar gebracht, zij het slechts voor de bedienden bedoeld in voormeld artikel 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 (35 jaar beroepsverleden als loontrekkende, zwaar beroep; minimaal 20 jaar nachtarbeid) en dit voor de periode van 1 juli 2023 t.e.m. 30 juni 2025.

Article 4

§ 1 En application de l'article 4, §4 de la Convention collective de travail n° 103 de 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT), un droit de 24 mois au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif est octroyé, comme prévu dans l'article 4, §1, a, b, c et §2 de la Convention collective de travail n° 103.

Pour les employés qui ont une ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise, un droit de 36 mois au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif est octroyé, comme prévu dans l'article 4, §2 de la Convention collective de travail n° 103.

Pour les employés qui ont une ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise, un droit de 51 mois au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif est octroyé, comme prévu dans l'article 4, §1, a, b, c de la Convention collective de travail n° 103.

§ 2 En application de l'article 3 de la Convention collective de travail n° 170 de 30 mai 2023 conclue au sein de la Conseil National de Travail (CNT) l'âge d'accès au droit à la diminution à mi-temps et au droit de 1/5ième dans le cadre des emplois de fin de carrière pour les travailleurs plus âgés est porté à 55 ans, mais uniquement pour les employés visés à cet article 3 de la Convention collective de travail n° 170 (35 ans de carrière comme salarié, métier lourd; au minimum 20 ans de travail de nuit) et ceci pour la période du 1er juillet 2023 jusqu'au 30 juin 2025.

2.7 Tijdskrediet | Crédit-temps – cao - cct 6. 7. 2023

§ 3 Bij toepassing van artikel 16, §1, laatste alinea van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 worden de bedienden die een beroep doen op artikel 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170, op artikel 8, §1, 1° van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 en op artikel 9, §1, 1° van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, voor zover zij de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, niet toegerekend op de drempel van 5 procent waarin artikel 16, §1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 voorziet.

Artikel 5

De bedienden die in toepassing van artikel 8, §1, 1° van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 een 1/5de landingsbaan starten vanaf 60 jaar of later ontvangen een bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds, als aanvulling op het 4/5de loon.

De bedienden die in toepassing van artikel 3 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 170 een 1/5de landingsbaan starten, ontvangen deze bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds, als aanvulling op het 4/5de loon, voor zover zij een 1/5de landingsbaan starten vanaf 55 jaar of later.

Deze bijkomende vergoeding bedraagt 86,05 EUR welke jaarlijks wordt geïndexeerd met ingang van 1 januari 2024.

§ 3 En application de l'article 16, §1, dernier alinéa de la Convention collective de travail n° 103, les employés qui font appel à l'article 3 de la Convention collective de travail n° 170, à l'article 8, §1, 1° de la Convention collective de travail n° 103 et à l'article 9, §1, 1° de la Convention collective de travail n° 77bis, pour autant qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans, ne sont pas imputés sur le seuil de 5 pour cent prévu à l'article 16, §1 de la Convention collective de travail n° 103.

Article 5

Les employés qui en application de l'article 8, §1, 1° de la Convention collective de travail n° 103 accèdent à une diminution de 1/5ième dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de 60 ans ou au-delà perçoivent une indemnité à charge du Fonds Social en complément du salaire à 4/5ième.

Les employés qui, en application de l'article 3 de la Convention collective de travail n° 170, accèdent à une diminution de 1/5ième dans le cadre des emplois de fin de carrière perçoivent cette indemnité à charge du Fonds social en complément du salaire à 4/5ième, à condition qu'ils accèdent à la diminution de 1/5ième dans le cadre des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans ou au-delà.

Le montant de cette indemnité complémentaire est fixé à 86,05 EUR, indexé annuellement à partir du 1er janvier 2024.

2.7 Tijdskrediet | Crédit-temps – cao - cct 6. 7. 2023

Deze vergoeding wordt uitbetaald per verlopen kalendermaand t.e.m. de maand juni 2025.

De Raad van Beheer van het Sociaal Fonds wordt ermee belast de nodige maatregelen te nemen om deze vergoeding met ingang van 1 juli 2023 te kunnen betalen, overeenkomstig de bovenstaande bepalingen.

Artikel 6

Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen van toepassing.

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2025, met uitzondering van artikel 4, §2 dat uitwerking heeft met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Cette indemnité est payée par mois calendrier échu, jusqu'au mois de juin 2025 inclus.

Le Conseil d'administration du Fonds Social est chargé de prendre les mesures nécessaires afin de pouvoir assurer le paiement de cette indemnité à partir du 1er juillet 2023, conformément aux dispositions reprises ci-dessus.

Article 6

Tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Article 7

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er janvier 2024 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025, à l'exception de l'article 4, §2 qui produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.



De Vlaamse aanmoedigingspremies Les primes d'encouragement flamandes

Sectorakkoord van 6 juli 2023

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de Vlaamse aanmoedigingspremies

Accord sectoriel du 6 juillet 2023

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant les primes
d'encouragement flamandes

2.8 Vlaamse aanmoedigingspremie | Les primes d'encouragement flamandes – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Dit sectorakkoord is van toepassing op de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200), welke worden beoogd door het Besluit van de Vlaamse regering van 1 maart 2002 houdende de hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector.

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

Artikel 2

De bedienden die gebruik maken van het stelsel van tijdskrediet zoals bepaald in de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, laatst gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77septies van 2 juni 2010 en de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, alle gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), kunnen aanspraak maken op volgende Vlaamse aanmoedigingspremies en dit rekening houdende met de op het niveau van het Vlaams Gewest voorziene voorwaarden:

- aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- aanmoedigingspremie voor een vermindering van de arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Article 1

Le présent accord sectoriel s'applique aux employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200), concernés par le Règlement du Gouvernement flamand du 1er mars 2022 concernant la réforme du système des primes d'encouragement dans le secteur privé.

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

Article 2

Les employés faisant usage du système du crédit-temps comme prévu dans la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, dernièrement modifié par la Convention collective de travail n° 77septies du 2 juin 2010 et la Convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, toutes conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT), peuvent prétendre aux primes d'encouragement suivantes et tenant compte des conditions prévues par la Région flamande :

- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation ;
- prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soin ;
- prime d'encouragement pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

2.8 Vlaamse aanmoedigingspremie | Les primes d'encouragement flamandes - cao - cct 6. 7. 2023

Wanneer gelijkaardige regelingen tot stand komen in andere gewesten dan gelden deze bepalingen voor deze gemeenschappen en gewesten.

Artikel 3

Dit sectorakkoord voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Lorsque des réglementations similaires seront élaborées dans les autres régions, celles-ci seront d'application pour ces communautés ou régions.

Article 3

Le présent accord sectoriel à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.



SWT zwaar beroep (35 jaar) RCC métier lourd (35 ans)

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181576

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
het stelsel van werkloosheid met
bedrijfstoeslag 'zwaar beroep (35 jaar)'
vanaf 60 jaar

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181576

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le régime de chômage
avec complément d'entreprise 'métier
lourd (35 ans)' à partir de 60 ans

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- Artikel 3, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van 23 april 2019 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen.

Artikel 3

§ 1 De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), wordt toegekend aan bedienden

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

On entend par ‘employés’, les employés masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l’article 3, §3 de l’Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise ;
- la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instituant un régime d’indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la Convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) fixant l’âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d’entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d’un métier lourd.

Article 3

§ 1 Le complément d’entreprise, instauré dans le cadre de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, est octroyé aux

2.9 SWT zwaar beroep (35 jaar) | RCC métier lourd (35 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2 De bediende moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3 De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4 De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 35 jaar, waarvan op het ogenblik van het ontslag minstens 10 jaar in de onderneming, en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Van deze 35 jaar moeten:

1. minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

OF

2. minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

employés qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2 L'employé doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3 La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4 La condition de carrière professionnelle est de 35 ans, dont au moment du licenciement au moins 10 ans dans l'entreprise, et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

De ces 35 ans :

1. au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

OU

2. au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

2.9 SWT zwaar beroep (35 jaar) | RCC métier lourd (35 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Wordt als 'zwaar beroep' beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een kwart van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder 'permanent' verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

§ 5 De bediende wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Est considéré comme un 'métier lourd' :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins 2 équipes comprenant 2 travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par 'permanent', il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT).

§ 5 L'employé dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

2.9 SWT zwaar beroep (35 jaar) | RCC métier lourd (35 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Bovendien moet de bediende voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere – gunstigere – berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

L'employé doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Article 4

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la Convention collective de travail n° 17 (sauf autres modalités de calcul - plus favorables - convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la Convention collective de travail n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Artikel 5

Indien de werkloze met bedrijfstoelage op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Article 5

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 6

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.



SWT nachtarbeid
(zwaar beroep – 33 jaar)
RCC travail de nuit
(métier lourd – 33 ans)

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181574

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
het stelsel van werkloosheid met bedrijfs-
toeslag 'nachtarbeid - zwaar beroep
(33 jaar)' vanaf 60 jaar

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181574

conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le régime de chômage avec
complément d'entreprise 'travail de nuit -
métier lourd (33 ans)' à partir de 60 ans

2.10 SWT nachtarbeid (zwaar beroep – 33 jaar) | RCC travail de nuit (métier lourd – 33 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- Artikel 3, §1 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 166 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn.

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

On entend par ‘employés’, les employés masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l’article 3, §1er de l’Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise ;
- la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instituant un régime d’indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la Convention collective de travail n° 166 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, les conditions d’octroi d’un complément d’entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d’entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d’un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

2.10 SWT nachtarbeid (zwaar beroep – 33 jaar) | RCC travail de nuit (métier lourd – 33 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 3

§ 1 De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), wordt toegekend aan bedienden die worden ontslagen, behalve bij ontslag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2 De bediende moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3 De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4 De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 33 jaar, waarvan op het ogenblik van het ontslag minstens 10 jaar in de onderneming, en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien moeten de bedienden:

- hetzij minimaal 20 jaar hebben gewerkt in een arbeidsregeling zoals bedoeld in artikel 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, gewijzigd door de Collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 46sexies van 9 januari

Article 3

§ 1 Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, est octroyé aux employés qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave, au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2 L'employé doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3 La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4 La condition de carrière professionnelle est de 33 ans, dont au moment du licenciement au moins 10 ans dans l'entreprise, et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les employés doivent en outre :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, modifiée par les Conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier

2.10 SWT nachtarbeid (zwaar beroep – 33 jaar) | RCC travail de nuit (métier lourd – 33 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

1995, nr. 46septies van 25 april 1995 en nr. 46duodecies van 19 december 2001;

- hetzij gewerkt hebben in een zwaar beroep:
 1. gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

OF

2. gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wordt als 'zwaar beroep' beschouwd:

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan een kwart van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11

1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001;

- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
 1. pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail ;

OU

2. pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un 'métier lourd' :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'au moins 2 équipes comprenant 2 travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début

2.10 SWT nachtarbeid (zwaar beroep – 33 jaar) | RCC travail de nuit (métier lourd – 33 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder 'permanent' verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

§ 5 De bediende wiens opzeggingstermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

Bovendien moet de bediende voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De bedrijfstoelage wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

De bedrijfstoelage is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere – gunstigere - berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekenende partijen).

et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par 'permanent', il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT).

§ 5 L'employé dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

L'employé doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Article 4

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la Convention collective de travail n° 17 (sauf autres modalités de calcul - plus favorables - convenues entre les parties signataires).

2.10 SWT nachtarbeid (zwaar beroep – 33 jaar) | RCC travail de nuit (métier lourd – 33 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la Convention collective de travail n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 6

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.



SWT lange loopbaan (40 jaar) RCC longue carrière (40 ans)

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181580

Gesloten binnen het aanvullend
paritair comité voor de bedienden
betreffende het stelsel van
werkloosheid met bedrijfstoelage
'lange loopbaan (40 jaar)' vanaf 60 jaar

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181580

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le régime de chômage
avec complément d'entreprise 'longue
carrière (40 ans)' à partir de 60 ans

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- Artikel 3, §7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 167 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot invoering, voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025, van een stelsel van bedrijfstoeslag voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen.

Artikel 3

§ 1 De bedrijfstoeslag, ingevoerd in het kader van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR), wordt toegekend aan bedienden die worden ontslagen, behalve bij ont-

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

On entend par ‘employés’, les employés masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l’article 3, §7 de l’Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise ;
- la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instituant un régime d’indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la Convention collective de travail n° 167 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) instituant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d’entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

Article 3

§ 1 Le complément d’entreprise, instauré dans le cadre de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail, est octroyé aux employés qui sont licenciés, sauf en cas

2.11 SWT lange loopbaan (40 jaar) | RCC longue carrière (40 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

slag om dringende redenen, in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die voldoen aan de hieronder vermelde voorwaarden.

§ 2 De bediende moet worden ontslagen tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3 De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar en dient te worden bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 4 De beroepsloopbaanvereiste bedraagt 40 jaar, waarvan op het ogenblik van het ontslag minstens 10 jaar in de onderneming, en moet uiterlijk bereikt zijn op het einde van de arbeidsovereenkomst.

§ 5 De bediende wiens opzegtermijn verstrijkt na de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, behoudt het recht op de bedrijfstoeslag.

Bovendien moet de bediende voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde die van toepassing is op het einde van de arbeidsovereenkomst, uiterlijk op het einde van zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Artikel 4

De bedrijfstoeslag wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in de voormelde Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

de motif grave, au sens de la législation relative aux contrats de travail, et qui satisfait aux conditions citées ci-après.

§ 2 L'employé doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3 La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4 La condition de carrière professionnelle est de 40 ans, dont au moment du licenciement au moins 10 ans dans l'entreprise, et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5 L'employé dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail, maintient le droit au complément d'entreprise.

L'employé doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Article 4

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) précitée.

2.11 SWT lange loopbaan (40 jaar) | RCC longue carrière (40 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

De bedrijfstoeslag is ten laste van de werkgever en wordt berekend volgens de bepalingen voorzien in de artikelen 5, 6 en 7 van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 (uitgezonderd andere – gunstigere - berekeningsmodaliteiten overeengekomen tussen ondertekende partijen).

Bijgevolg is de bedrijfstoeslag gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

De bedrijfstoeslag wordt maandelijks betaald, tenzij de partijen een kortere betalingstermijn overeenkomen, en dit tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

De bedrijfstoeslag wordt geïndexeerd volgens de bepalingen van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.

Het recht op de bedrijfstoeslag blijft ten laste van de werkgever in geval van werkhervatting als werknemer of als zelfstandige.

Artikel 5

Indien de werkloze met bedrijfstoeslag op het einde van de arbeidsovereenkomst geen 62 jaar oud is, moet de werkgever hem/haar vervangen overeenkomstig de artikelen 5, 6 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la Convention collective de travail n° 17 (sauf autres modalités de calcul - plus favorables - convenues entre les parties signataires).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la Convention collective de travail n° 17.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Article 5

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

2.11 SWT lange loopbaan (40 jaar) | RCC longue carrière (40 ans) – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 6

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Article 6

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.



Vrijstelling beschikbaarheid 2023-2024

Une dispense de l'obligation de disponibilité 2023-2024

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181578

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden tot toekenning
van een vrijstelling van de verplichting
inzake aangepaste beschikbaarheid
voor de periode 2023-2024

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181578

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
pour l'octroi d'une dispense
de l'obligation de disponibilité adaptée
pour la période de 2023-2024

2.12 Vrijstelling beschikbaarheid 2023-2024 | Une dispense de l'obligation de disponibilité 2023-2024 - cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 januari 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

On entend par 'employés', les employés masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 22, §3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- la Convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) déterminant, pour la période du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er janvier 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

2.12 Vrijstelling beschikbaarheid 2023-2024 | Une dispense de l'obligation de disponibilité 2023-2024 – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 3

§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 168 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

§ 2 Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Artikel 4

§ 1 Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 31 december 2024 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 31 december 2024 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

Article 3

§ 1 La présente convention collective de travail est conclue en application de la Convention collective de travail n° 168 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT).

§ 2 Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

Article 4

§ 1 Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2024 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2024 et au moment de la fin du contrat de travail.

2.12 Vrijstelling beschikbaarheid 2023-2024 | Une dispense de l'obligation de disponibilité 2023-2024 – cao - cct 6. 7. 2023

§ 2 Tijdens de periode van 1 juli 2023 tot 31 december 2024, kunnen de werknemers bedoeld in §1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1. de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

OF

2. 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024.

§2 Pendant la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, les travailleurs visés au §1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

1. qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

OU

2. soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 5

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.



Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026

Une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181575

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden tot toekenning
van een vrijstelling van de verplichting
inzake aangepaste beschikbaarheid
voor de periode 2023-2024

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181575

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
pour l'octroi d'une dispense de
l'obligation de disponibilité adaptée
pour la période de 2025-2026

2.13 Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026 | Une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026 - cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in uitvoering van:

- artikel 22, §3 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR) tot vaststelling, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, van de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen vóór 1 juli 2025 in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen, die een lange loopbaan hebben, of die tewerkgesteld waren in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

On entend par 'employés', les employés masculins et féminins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 22, §3 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- la Convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT) déterminant, pour la période du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

2.13 Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026 | Une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026 – cao - cct 6. 7. 2023

Artikel 3

§ 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in toepassing van de Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 169 van 30 mei 2023 gesloten in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

§ 2 Zij heeft tot doel, voor de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, de voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor oudere werknemers die worden ontslagen in het raam van een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag, die 20 jaar hebben gewerkt in een stelsel van nachtarbeid, die in een zwaar beroep hebben gewerkt of in de bouwsector tewerkgesteld werden en arbeidsongeschikt zijn, die tewerkgesteld werden in een zwaar beroep en 35 jaar beroepsverleden aantonen of die een lange loopbaan hebben.

Artikel 4

§ 1 Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in artikel 3, §§ 1, 3 en 7 van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 vragen te worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat:

- ze uiterlijk op 30 juni 2025 ontslagen werden;
- ze, uiterlijk op 30 juni 2025 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst, de leeftijd van 60 jaar of meer hebben bereikt.

Article 3

§ 1 La présente convention collective de travail est conclue en application de la Convention collective de travail n° 169 du 30 mai 2023 conclue au sein du Conseil National du Travail (CNT).

§ 2 Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel ou qui ont une carrière longue.

Article 4

§ 1 Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2025 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2025 et au moment de la fin du contrat de travail.

2.13 Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid 2025-2026 | Une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2025-2026 – cao - cct 6. 7. 2023

§2 Tijdens de periode van 1 januari 2025 tot 31 december 2026, kunnen de werknemers bedoeld in §1 vragen vrijgesteld te worden van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, voor zover ze:

1. de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt;

OF

2. 42 jaar beroepsverleden bewijzen.

Artikel 5

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2025 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2026.

§2 Pendant la période allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, les travailleurs visés au §1er peuvent demander la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, pour autant :

1. qu'ils aient atteint l'âge de 62 ans ;

OU

2. soit qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 5

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.



Collectief ontslag Licenciement collectif

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134427

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
het collectief ontslag

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134427

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le licenciement collectif

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

2.14 Collectief ontslag | Licenciement collectif – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Informatie – collectief ontslag

Artikel 2

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 de subregionale tewerkstellingsdienst.

De notie collectief ontslag is deze van het voormeld koninklijk besluit.

HOOFDSTUK III Opheffingsbepalingen

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft artikel 31 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 op

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Information – licenciement collectif

Article 2

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 service subrégional de l'emploi.

Le licenciement collectif s'entend au sens de l'arrêté royal précité.

CHAPITRE III Dispositions abrogatoires

Article 3

La présente convention collective de travail abroge l'article 31 de la convention collective de travail du 29 mai 1989

2.14 Collectief ontslag | Licenciement collectif – cao - cct 9. 6. 2016

(geregistreerd onder nummer 23740, KB 06-08-1990, BS 31-08-1990) betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

HOOFDSTUK IV Duur

Artikel 4

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016 en wordt gesloten voor een onbepaalde duur.

Ze kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van 3 maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

concernant les conditions de travail et de rémunération (enregistrée sous le n° 23740, AR 06-08-1990, MB 31-08-1990)), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

CHAPITRE IV Durée

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour les Employés et aux organisations signataires.

3

Cao's met betrekking tot de
collectieve arbeidsverhoudingen
Les CCT concernant les **relations**
collectives de travail





Syndicale afvaardiging Délégation syndicale

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134422

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende het
statuut van de syndicale afvaardiging

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134422

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant le statut de la délégation
syndicale

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclus au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (200) behoren.

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

HOOFDSTUK II Algemene bepalingen

Artikel 2

De ondernemingshoofden erkennen dat hun bedienden, aangesloten bij een der ondertekenende vakverenigingen van bedienden, het recht hebben zich bij hen te laten vertegenwoordigen door een syndicale afvaardiging waarvan het statuut bij deze overeenkomst wordt geregeld.

Artikel 3

De ondernemingshoofden gaan de verbintenis aan de syndicale afvaardiging van bedienden te ontvangen, generlei drukking op het personeel uit te oefenen om te verhinderen dat het tot een vakvereniging zou toetreden, noch aan niet gesyndiceerde bedienden blijken van voorkeur te geven t.o.v. gesyndiceerde bedienden.

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés (200).

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

CHAPITRE II Dispositions générales

Article 2

Les chefs d'entreprise reconnaissent à leur personnel employé, syndiqué au sein d'une des organisations syndicales d'employés signataires, le droit de se faire représenter auprès d'eux par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Article 3

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir la délégation syndicale d'employés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer ainsi qu'à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux employés syndiqués.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 4

De syndicale afgevaardigden van de bedienden moeten onder alle omstandigheden:

- a) een geest van rechtvaardigheid, van billijkheid en verzoeningsgezindheid aan de dag leggen;
- b) elke tekortkoming aan de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten, alsook aan de arbeidstucht en aan het beroepsgeheim, persoonlijk vermijden en door hun collega's doen vermijden;
- c) het optreden van de leiding der onderneming en van haar vertegenwoordigers op verschillende gezagsposten niet bemoeilijken.

Artikel 5

De ondertekenende vakverenigingen van bedienden gaan de verbintenissen aan de vrijheid van vereniging te eerbiedigen en te zorgen dat hun leden uit hun syndicale propaganda alle methoden weren, die niet overeen te brengen zijn met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel, aangevuld met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5bis van 30 juni 1971, noch met deze overeenkomst.

HOOFDSTUK III Bevoegdheden

Artikel 6

De syndicale afvaardiging heeft het recht door het ondernemingshoofd of door zijn vertegenwoordiger te worden

Article 4

Les délégués syndicaux du personnel employé doivent en toutes circonstances :

- a) témoigner d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
- b) éviter personnellement et faire éviter par leurs collègues tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements de travail et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel ;
- c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5

Les organisations syndicales d'employés signataires s'engagent, à respecter la liberté d'association et à veiller à ce que leurs membres excluent de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la convention collective n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel, complétée par la convention n° 5bis du 30 juin 1971 et de la présente convention.

CHAPITRE III Compétences

Article 6

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

gehoord naar aanleiding van elk geschil of betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet; zij heeft hetzelfde recht, wanneer dergelijke geschillen of betwistingen dreigen te ontstaan.

Artikel 7

Elke individuele klacht wordt langs de gewone hiërarchische weg ingediend door de belanghebbende werknemer die op zijn verzoek wordt bijgestaan door zijn syndicale afgevaardigde. De syndicale afvaardiging heeft het recht te worden gehoord naar aanleiding van elk individueel geschil of betwisting die langs deze weg niet kon worden opgelost.

Artikel 8

Ten einde de in voorgaande artikelen 6 en 7 bedoelde geschillen of betwistingen te voorkomen, moet de syndicale afvaardiging van het personeel voorafgaandelijk door de werkgever worden ingelicht over de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard. Zij zal inzonderheid worden ingelicht over de wijzigingen welke voortvloeien uit de wet, de collectieve arbeidsovereenkomsten of de bepalingen van algemene aard die in de individuele arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen, voornamelijk de bepalingen die een weerslag hebben op de loonschalen en de regelen van de beroepsclassificatie.

litige ou différend à caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Article 7

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation a le droit d'être reçue à l'occasion de tous litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

Article 8

En vue de prévenir les litiges ou différends visés aux articles 6 et 7 ci-dessus, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 9

Het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger zal de syndicale afvaardiging zo spoedig mogelijk ontvangen, ten laatste binnen de 14 dagen na het indienen van het verzoek. Gehoor wordt aldus verleend naar aanleiding van gelijk welke betwisting aangaande:

- a) inbreuken op de algemene beginselen bepaald in de artikelen 2 tot 5 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;
- b) het nakomen van de sociale wetgeving, de arbeidsreglementen van de onderneming, de collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomsten, inzonderheid opdat voor het gesyndiceerd personeel van de onderneming de weddeschalen en de classificeringsregelen worden toegepast, voorzien in het kader van de geldende wetten en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c) de arbeidsverhoudingen.

Artikel 10

De syndicale afvaardiging is bevoegd om onderhandelingen te voeren voor het sluiten van collectieve overeenkomsten of van akkoorden in de schoot van de onderneming, onverminderd de collectieve overeenkomsten of de akkoorden die op andere vlakken zijn gesloten.

Article 9

Le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation syndicale le plus rapidement possible, au plus tard dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande. Cette audience lui sera accordée à l'occasion de tout litige concernant :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective de travail du 24 mai 1971 du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- b) l'application de la législation sociale, des règlements de travail, des conventions collectives et des contrats individuels d'emploi, et notamment l'application au personnel syndiqué de l'entreprise des taux d'appointements et des règles de classification dans le cadre des lois et des conventions collectives de travail en vigueur ;
- c) les relations de travail.

Article 10

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 11

De syndicale afvaardiging heeft geen zeggenschap in aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van paritaire instellingen op het vlak van de onderneming bestaande of in het leven te roepen krachtens een wets- of reglements-bepaling, zoals o.m. de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk. De syndicale afvaardiging mag evenwel toezicht houden op de oprichting en de werking van deze instellingen en op de uitvoering van hun beslissingen die de bedienden aanbelangen.

HOOFDSTUK IV Samenstelling van de afvaardiging

Artikel 12

Op vraag van één of meerdere van de organisaties die deze overeenkomst hebben ondertekend wordt een syndicale afvaardiging ingesteld:

- a) in de ondernemingen met 50 en meer bedienden, wanneer ten minste 25 % van de totale getalsterkte van de bediende gesyndiceerd is met een minimum van 17 gesyndiceerde bedienden;
- b) in de ondernemingen met 25 tot 50 bedienden, wanneer ten minste 17 bedienden gesyndiceerd zijn.

In deze overeenkomst wordt door onderneming verstaan, de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Article 11

La délégation syndicale n'est pas compétente pour traiter des questions qui relèvent de la compétence d'organismes paritaires à l'échelon de l'entreprise créés ou à créer par une disposition légale ou réglementaire et notamment le Conseil d'entreprise, le Comité de prévention et de protection du travail. Toutefois, la susdite délégation peut veiller à la constitution et au fonctionnement de ces organismes et à l'application des décisions que ceux-ci auraient prises pour les employés.

CHAPITRE IX Composition de la délégation

Article 12

A la demande d'une ou de plusieurs organisations signataires une délégation syndicale est instituée :

- a) dans les entreprises comptant 50 employés et plus, lorsque 25 % au moins de l'effectif total des employés est syndiqué avec un minimum de 17 employés syndiqués ;
- b) dans les entreprises, comptant de 25 à 50 employés, lorsque 17 employés au moins sont syndiqués.

Dans la présente convention, on entend par entreprise, l'unité technique d'exploitation au sein de la loi du 20 septembre 1948 sur l'organisation de l'économie.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

Artikel 13

De syndicale organisatie die een initiatief neemt met het oog op de oprichting van een syndicale afvaardiging moet bij aangetekend schrijven de andere syndicale organisaties verwittigen van haar inzicht. Deze verwittigen binnen de 14 dagen, per aangetekend schrijven, de initiatiefnemende organisatie dat zij aanspraak maken op minstens één mandaat. Bij ontstentenis van reactie binnen voormelde termijn, worden zij geacht geen aanspraak te maken op vertegenwoordiging.

Op straffe van nietigheid wordt het verzoek tot oprichting van een vakbondsafvaardiging bij het ondernemingshoofd ingediend door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt hem bij aangetekende brief gemeenschappelijk toegezonden door die vakorganisaties welke aanspraak maken op minstens één mandaat.

Op straffe van nietigheid kan de werkgever binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het voornoemde verzoek de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de vakorganisaties die het verzoek hebben ingediend. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.

Article 13

L'organisation syndicale qui prend une initiative visant à instaurer une délégation syndicale, doit en informer les autres organisations syndicales par lettre recommandée. Celles-ci avertissent, par lettre recommandée, endéans les 14 jours, l'organisation qui a pris l'initiative, qu'elles prétendent à au moins un mandat. A défaut de réaction de leur part dans le délai précité, elles sont supposées ne pas prétendre à une représentation.

Sous peine de nullité, la demande d'instauration d'une délégation syndicale est introduite auprès du chef d'entreprise au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire lui est envoyé par lettre recommandée commune à ces organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat.

Sous peine de nullité, l'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée ci-dessus, contester l'instauration d'une délégation syndicale au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont introduit la demande. Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 14

De afvaardiging bestaat uit hetzelfde aantal effectieve en plaatsvervangende leden. De afgevaardigden kunnen een van hen tot voorzitter kiezen.

Artikel 15

Het aantal effectieve afgevaardigden bedraagt, in verhouding tot het aantal bedienden in de onderneming:

- voor 25 tot 75 bedienden:
2 afgevaardigden
- voor 76 tot 150 bedienden:
3 afgevaardigden
- voor 151 tot 300 bedienden:
4 afgevaardigden
- voor 301 tot 500 bedienden:
5 afgevaardigden
- voor 501 tot 1000 bedienden:
6 afgevaardigden
- voor 1001 tot 2000 bedienden:
8 afgevaardigden
- meer dan 2000 bedienden:
10 afgevaardigden

In de ondernemingen met 25 tot 75 bedienden wordt het aantal afgevaardigden echter verhoogd tot 3 wanneer een derde syndicale organisatie bewijst dat zij binnen de onderneming ten minste 25 % van het gesyndiceerd personeel vertegenwoordigt.

In de ondernemingen waar ten minste 25 bedienden van minder dan 21 jaar oud in dienst zijn, kan een plaats worden voorbehouden aan een kandidaat die de bij artikel 17, 2, vereiste leeftijd niet heeft bereikt noch de bij artikel 17, 3, vereiste dienstleeftijd.

Article 14

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Les délégués peuvent désigner parmi eux un président de délégation.

Article 15

Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit, au prorata du nombre d'employés dans l'entreprise :

- de 25 à 75 employés : 2 délégués
- de 76 à 150 employés : 3 délégués
- de 151 à 300 employés : 4 délégués
- de 301 à 500 employés : 5 délégués
- de 501 à 1000 employés : 6 délégués
- de 1001 à 2000 employés : 8 délégués
- plus de 2000 employés : 10 délégués

Dans les entreprises comptant 25 à 75 employés, le nombre de délégués sera toutefois porté à 3, lorsqu'une troisième organisation syndicale prouve qu'elle compte dans l'entreprise au moins 25 % du personnel syndiqué.

Dans les entreprises occupant au moins 25 employés de moins de 21 ans, une place peut être réservée à un candidat ne remplissant pas la condition d'âge prévue à l'article 17, 2°, ni à la condition d'ancienneté prévue à l'article 17, 3.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

Het aantal afgevaardigden mag niet gewijzigd worden tijdens de normale duur van het mandaat.

Artikel 16

Bij de berekening van de in artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte, worden slechts de bedienden die onder contract van onbepaalde duur in dienst zijn, in aanmerking genomen. Voor de vaststelling van de personeelssterkte van de onderneming wordt het gemiddeld aantal bedienden in aanmerking genomen dat er tewerkgesteld is gedurende de vier kwartalen die het kwartaal voorafgaan, tijdens welke de instelling van een syndicale afvaardiging werd aangevraagd. Ten einde de syndicalisatiegraad vast te stellen bepaald in artikel 12, a en b), wordt rekening gehouden met het aantal gesyndiceerden tewerkgesteld binnen de onderneming op het ogenblik van de indiening van de vraag tot oprichting van een syndicale afvaardiging. In geval van betwisting aangaande het aantal gesyndiceerde bedienden die in de onderneming werken, wordt beroep gedaan op de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

De werkgever kan, binnen een termijn van 30 dagen na het indienen van het in artikel 13, 3de lid hier voren vermelde verzoek, het aantal in een onderneming tewerkgestelde georganiseerde bedienden betwisten door middel van het formulier dat als bijlage van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen. Dit formulier wordt bij aangetekende brief verzonden naar de voorzitter van het Aanvullend Paritair

Le nombre de délégués ne peut être modifié au cours de la durée normale du mandat.

Article 16

Dans le calcul des effectifs cités aux articles 12 et 15 ci-dessus, il n'est tenu compte que des employés engagés sous contrat à durée indéterminée. En vue d'établir quel est l'effectif du personnel employé de l'entreprise, il est tenu compte du nombre moyen d'employés occupés au cours des quatre trimestres civils qui précèdent celui au cours duquel est faite la demande d'instituer une délégation syndicale. En vue d'établir les taux de syndicalisation prévus à l'article 12, a et b), il est tenu compte du nombre de syndiqués occupés dans l'entreprise au moment de la demande de création d'une délégation syndicale. En cas de contestation au sujet du nombre d'employés syndiqués occupés dans l'entreprise, il est fait appel au président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

L'employeur peut, dans un délai de 30 jours qui suit la demande citée à l'article 13 alinéa 3 ci-dessus, contester le nombre d'employés syndiqués occupés dans une entreprise, au moyen du formulaire repris en annexe à la présente convention collective de travail. Ce formulaire est envoyé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

Comité voor de Bedienden. Tevens wordt een kopie van dit schrijven bij aangetekende brief aan de betrokken vakorganisaties toegestuurd.

HOOFDSTUK V Aanduiding van de afgevaardigden

Artikel 17

Om de functie van effectief afgevaardigde of van plaatsvervanger te mogen uitoefenen, moeten de bedienden aan de volgende vereisten voldoen:

- 1) Belg zijn, E.U.-onderhorige of houder van een arbeidsvergunning A;
- 2) 21 jaar oud zijn;
- 3) ten minste 3 jaar als werknemer hebben gewerkt;
- 4) niet minder dan twaalf opeenvolgende maanden bij de onderneming in dienst zijn;
- 5) niet in een opzeggingsperiode zijn op het ogenblik van de aanduiding;
- 6) lid zijn van één der ondertekenende vakorganisaties.

Artikel 18

De syndicale afgevaardigden worden aangeduid omwille van het gezag dat van hen zal moeten uitgaan bij de uitoefening van hun delicate taak en wegens hun bekwaamheid, wat veronderstelt dat ze behoorlijk vertrouwd zijn met de onderneming en met de bedrijfstak.

Une copie de ce courrier est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées.

CHAPITRE V Désignation des délégués

Article 17

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué effectif ou de suppléant, les membres du personnel employé doivent répondre aux conditions suivantes :

- 1) être de nationalité belge, ressortissant de l' U.E. ou titulaire d'un permis de travail A;
- 2) être âgé de 21 ans accomplis ;
- 3) avoir été occupé en qualité de travailleur, depuis au moins 3 ans ;
- 4) avoir au moins douze mois consécutifs de présence dans l'entreprise ;
- 5) ne pas être en période de préavis au moment de sa désignation ;
- 6) être affilié à l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Article 18

Les délégués syndicaux sont désignés pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'activité.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 19

De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke aanvraag bedoeld in artikel 13, onderling akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming.

Bij betwisting kan de meeste gerede partij hierbij beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

Op het ogenblik dat het gemeenschappelijk verzoek bedoeld in artikel 13, 3de lid, naar het ondernemingshoofd wordt gezonden, zullen de vakorganisaties bij aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden een kopie van dit verzoek toesturen, samen met de lijst van de mogelijke gewone en plaatsvervangende kandidaten, waarvan het aantal beperkt is tot datgene bepaald in artikel 15. Uiterlijk 44 dagen na het indienen van het in artikel 13 bedoelde verzoek leggen zij aan de werkgever schriftelijk de definitieve lijst voor van de gewone en plaatsvervangende afgevaardigden die worden voorgedragen. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting in verband met de in de artikelen 12 en 15 bepaalde getalsterkte.

Article 19

Les organisations syndicales qui prétendent à un mandat au moins se mettront d'accord entre elles, avant l'introduction de la demande commune, visée à l'article 13, sur la répartition des mandats, proportionnellement au nombre respectif des membres dans l'entreprise.

En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

Au moment où la demande commune, visée à l'article 13, alinéa 3, est envoyée au chef d'entreprise, les organisations syndicales enverront au Président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, par lettre recommandée, copie de cette demande, avec la liste des candidats effectifs et suppléants possibles, dont le nombre est limité à celui fixé par l'article 15. La liste définitive des délégués effectifs et suppléants proposés est présentée par écrit à l'employeur au plus tard 44 jours après l'introduction de la demande visée à l'article 13. Ce délai est suspendu en cas de contestation du nombre fixé aux articles 12 et 15.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 20

De plaatsvervangende leden zetelen in de plaats van een effectief lid:

- a) in geval dit lid verhinderd is, ingevolge een wettelijke schorsing van zijn bediendenovereenkomst;
- b) wanneer het effectief lid overleden is, de vereisten bepaald bij artikel 17 niet meer vervuld zijn of wanneer zijn mandaat een einde heeft genomen overeenkomstig artikel 24.

Artikel 21

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht definitief niet meer kunnen vervullen. Hiertoe deelt de betrokken vakorganisatie per aangetekend schrijven aan de werkgever de naam van de vervanger mee, samen met de naam van de gewone kandidaat die hij vervangt. Uiterlijk 15 dagen na deze mededeling, neemt de plaatsvervangende afgevaardigde zijn effectief mandaat op. Deze termijn wordt geschorst in geval van betwisting.

Artikel 22

De werkgever kan zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding of het behoud van een afgevaardigde verzetten. De werkgever laat in het eerste geval aan de betrokken vakvereniging voor bedienden weten waarom hij zich verzet, zulks binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de in artikel 19, lid 3, bedoelde lijst.

Article 20

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement du membre effectif :

- a) en cas d'un empêchement de celui-ci résultant d'une suspension légale de son contrat d'emploi ;
- b) lorsque le membre effectif est décedé, ne réunit plus les conditions fixées à l'article 17 ou si son mandat est venu à échéance en application de l'article 24.

Article 21

Chaque organisation veillera à remplacer en temps utile ses délégués qui ne sont définitivement plus à même de remplir leur mission. A cet effet, le syndicat concerné communique à l'employeur, par envoi recommandé, le nom du remplaçant ainsi que le nom du candidat qu'il remplace. Au plus tard 15 jours après cette communication, le remplaçant entre effectivement en fonction. En cas de contestation, ce délai est suspendu.

Article 22

L'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation ou au maintien d'un délégué. Dans le premier cas, l'employeur fait connaître aux organisations professionnelles d'employés en cause ses motifs d'opposition dans les 14 jours ouvrables qui suivent la communication de la liste prévue à l'article 19, alinéa 3.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Bij onenigheid tussen de partijen, wordt het geschil aan het verzoeningscomité van het Paritair Comité voorgelegd, die de partijen, eventueel bijgestaan door een raadsman, zal aanhoren en het geschil beslechten.

Artikel 23

De syndicale afvaardiging wordt officieel ingesteld binnen de 14 dagen na het verstrijken van de termijn, bedoeld in artikel 22, eerste lid. In geval van onenigheid tussen de partijen gaat deze termijn in na betekening van de beslissing van het verzoeningsbureau bedoeld in artikel 22, tweede lid.

Ter gelegenheid van de officiële instelling stellen de partijen, in uitvoering van hoofdstuk VII, de werkingsmodaliteiten van de syndicale afvaardiging vast.

Artikel 24

§ 1 Het mandaat van de syndicale afvaardigden duurt vier jaar en loopt ten einde op een vaste datum, op 31 december 2016, 2020, 2024, ...

§ 2 De werkgever kan in de loop van de maand september 2016, 2020, 2024, ... met een gemotiveerd en aangetekend schrijven aan de syndicale organisaties die op dat ogenblik één of meerdere mandaten bekleden in de syndicale afvaardiging, betekenen dat, in toepassing van de artikels 12, 15 en 16 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, het aantal mandaten gewijzigd moet worden of dat de syndicale afvaardiging afgeschaft moet worden.

En cas de désaccord entre les parties, la question est soumise au Comité de conciliation de la Commission Paritaire, qui la tranchera après avoir entendu les parties, éventuellement assistées d'un conseil.

Article 23

La délégation syndicale est installée officiellement dans les quatorze jours après l'expiration du délai visé à l'article 22, premier alinéa. En cas de désaccord entre les parties, ce délai prend cours après notification de la décision du bureau de conciliation, visée à l'article 22, deuxième alinéa.

A l'occasion de l'installation officielle, les parties fixent les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale, en application du chapitre VII.

Article 24

§ 1 Le mandat des délégués syndicaux est de quatre ans et se termine à terme fixe le 31 décembre 2016, 2020, 2024, ...

§ 2 L'employeur peut, dans le courant du mois de septembre 2016, 2020, 2024, ... par avis motivé et recommandé, informer les organisations syndicales qui occupent en ce moment un ou plusieurs des mandats dans la délégation syndicale, qu'il y a lieu, en application des articles 12, 15 et 16 de la présente convention collective de travail, de modifier le nombre de mandats ou de supprimer la délégation syndicale.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

In geval van betwisting zal het geschil beslecht worden overeenkomstig de bepalingen vermeld in hoofdstuk IX van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3 De syndicale organisatie welke aanspraak maakt op een mandaat of een mandaatuitbreiding in een bestaande syndicale afvaardiging doet dit bij middel van een aangetekend schrijven aan de syndicale organisatie(s) die mandaten bezet(ten).

Deze aanvraag dient op straffe van nietigheid ingediend te worden in de loop van de maand september voorafgaand aan de in par. 1 bedoelde data. Een kopie van deze aanvraag wordt gelijktijdig aan de werkgever toegezonden. De syndicale organisaties die aanspraak maken op minstens één mandaat, zullen zich voor het indienen van de gemeenschappelijke syndicale afvaardiging bij de werkgever akkoord stellen over de verdeling van de mandaten in verhouding tot het respectieve ledental in de onderneming. Bij betwisting kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden.

§ 4 Indien een betwisting die voortvloeit uit de toepassing van bovenvermelde § 2 of 3 niet geregeld is tegen 1 januari 2017, 2021, 2025, ... blijft de bescherming van de leden van de aftredende syndicale afvaardiging voor een periode van 3 maand behouden in de betrokken onderneming.

En cas de contestation, le différend sera réglé conformément aux dispositions du chapitre IX de la présente convention collective de travail.

§ 3 L'organisation syndicale qui prétend à un mandat ou à une extension de mandats dans une délégation syndicale existante, en avise par lettre recommandée la ou les organisations syndicales qui occupent ces mandats.

Cette demande doit, à peine de nullité, être formulée dans le courant du mois de septembre précédant les dates visées au § 1. Une copie de cette demande sera envoyée en même temps à l'employeur. Les organisations syndicales qui prétendent à au moins un mandat se mettront d'accord avant l'introduction de la délégation syndicale commune auprès de l'employeur sur la répartition des mandats proportionnellement au nombre d'affiliés dans l'entreprise. En cas de contestation, la partie la plus diligente peut faire appel à l'initiative de conciliation du président de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

§ 4 Au cas où une contestation née de l'application du § 2 ou 3 ci-dessus n'est pas réglée pour le 1er janvier 2017, 2021, 2025, ..., la protection des membres de la délégation syndicale sortante sera maintenue pour une durée de 3 mois pour l'entreprise concernée.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

§ 5 Indien in toepassing van bovenvermelde § 2 en 3 geen betwisting kenbaar gemaakt wordt in september 2016, 2020, 2024, ... dan wordt het mandaat van de syndicale afvaardiging stilzwijgend verlengd met een nieuwe periode van vier jaar.

§ 6 De duur van 4 jaar van het mandaat, vervat in § 1 van dit artikel, is niet van toepassing op de syndicale afvaardigingen die werden geïnstalleerd in de loop van het kalenderjaar 2016, 2020, 2024, ... In dit geval, eindigt het mandaat op de eerstvolgende vaste datum.

Artikel 25

Het mandaat van syndicale afgevaardigde neemt een einde:

- a) wanneer de termijn verstrijkt;
- b) wanneer een afgevaardigde ontslag neemt. Het ontslag moet schriftelijk ter kennis van de werkgever worden gebracht;
- c) wanneer de afgevaardigde niet meer als bediende deel uitmaakt van het personeel van de onderneming;
- d) wanneer hij naar een andere technische bedrijfseenheid in de zin van artikel 12, 2e lid, van deze overeenkomst wordt overgeplaatst;
- e) wanneer hij geen deel meer uitmaakt van de vakorganisatie waartoe hij behoorde bij zijn aanstelling. In dit geval verwittigt de vakvereniging de werkgever bij aangetekend schrijven en duidt zo nodig, de plaatsvervanger aan.

§ 5 Si en septembre 2016, 2020, 2024, ... aucune contestation n'est formulée en application des § 2 et 3 ci-avant, le mandat de la délégation syndicale est reconduit tacitement pour un nouveau terme de 4 ans.

§ 6 La durée de 4 ans du mandat prévue au § 1 du présent article ne s'applique pas aux délégations syndicales installées au cours de l'année civile 2016, 2020, 2024, ... Dans ce cas, le mandat se termine au terme fixe qui suit immédiatement.

Article 25

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a) à son expiration normale ;
- b) par démission du délégué signifiée par écrit à l'employeur ;
- c) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel employé de l'entreprise ;
- d) par transfert vers une autre unité technique d'exploitation au sens de l'article 12, alinéa 2, de la présente convention ;
- e) lorsque le délégué cesse de faire partie du syndicat dont il était membre au moment de sa désignation. Dans le cas visé au e. ci-dessus, le syndicat avertit l'employeur par lettre recommandée et désigne le suppléant s'il y a lieu.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK VI Statuut van de syndicale afgevaardigden

Artikel 26

De syndicale afgevaardigden hebben recht op de normale bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

Artikel 27

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending. De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling gebeurt bij aangetekend schrijven, de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking. Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden,

CHAPITRE VI Statut des délégués syndicaux

Article 26

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 27

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale, qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen, de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure. Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de 2 maanden van de aanvraag tot tussenkomst, wordt het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden aan de Arbeidsrechtbank.

Artikel 28

In geval een kandidaat voorkomend op de lijst waarvan sprake in artikel 19, lid 3, voor de officiële instelling bedoeld in artikel 23 wordt afgedankt, heeft de meest gerede partij de mogelijkheid het geval aan het verzoeningsbureau voor te leggen dat oordeelt of de afdanking geschied is om redenen eigen aan de kandidaatstelling.

Artikel 29

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les deux mois de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 28

Si un candidat figurant sur la liste visée à l'article 19, alinéa 3, est licencié avant l'installation officielle, visée à l'article 23, la partie la plus diligente peut présenter le cas au bureau de conciliation qui appréciera si le licenciement a été décidé pour des raisons dues à la candidature.

Article 29

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale doit en être informée immédiatement.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 30

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen:

- a) indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 27 bepaalde procedure na te leven;
- b) indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 28, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;
- c) indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- d) indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto bezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de wettelijke bepalingen terzake zoals bepaald in de Wet van 3 juli 1978 op de Arbeidsovereenkomsten.

Deze vergoeding is niet verschuldigd wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 16 van de wet van 19 maart 1991 houdende de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in comités voor

Article 30

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- a) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 27 ci-dessus ;
- b) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 28, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- c) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- d) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales en la matière comme prévues dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 16 de la loi du 16 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden.

Artikel 31

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling:

1) met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk V: de bescherming, voorzien bij de artikelen 27, 28 en 30 van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

2) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat:

- indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnels.

Article 31

En cas de changement résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application :

1) en ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent chapitre VI: la protection prévue aux articles 27, 28 en 30 s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat ; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

2) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :

- si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci ;

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

- voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamen-gesteld. Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.
- si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert. Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Artikel 32

De opgezegde syndicale afgevaardigde behoudt tijdens de opzeggingstermijn, bovenop de rechten die uit de wet op de arbeidsovereenkomst voortvloeien, ook de rechten ontstaan uit deze overeenkomst. Wanneer op grond van de omstandigheden daartoe aanleiding bestaat, kan de werkgever zich beroepen op de bepalingen van artikel 22.

HOOFDSTUK VII Werking van de syndicale afvaardiging

Artikel 33

De syndicale afvaardiging wordt naargelang de noodwendigheden door het hoofd van de onderneming of diens afgevaardigde ontvangen.

Artikel 34

De voltallige of niet voltallige afvaardiging komt tijdens de normale diensturen met de werkgever samen.

Article 32

Le délégué syndical sous préavis conserve pendant la durée de son préavis, outre les droits découlant de la loi sur le contrat d'emploi, ceux qui résultent de la présente convention. Si des circonstances le justifient, l'employeur peut invoquer les dispositions de l'article 22 ci-dessus.

CHAPITRE VII Fonctionnement de la délégation syndicale

Article 33

La délégation syndicale est reçue suivant les nécessités, par le chef d'entreprise ou son délégué.

Article 34

La délégation syndicale, plénière ou partielle, se réunit avec l'employeur pendant les heures normales de travail.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

Artikel 35

De tijd besteed aan de samenkomst van de syndicale afvaardiging met de werkgever, wordt als werktijd aanzien en bezoldigd. Voor het tijdsgedeelte van de samenkomst dat de normale arbeidsduur overschrijdt, is geen overloon verschuldigd.

Artikel 36

De leden van de syndicale afvaardiging beschikken over de nodige tijd en faciliteiten - in onderling akkoord met de werkgever te bepalen en bezoldigd als arbeidstijd - om de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming collectief of individueel uit te oefenen. Met het oog op het gebruik van die tijd en die faciliteiten dienen de leden van de syndicale afvaardiging vooraf de werkgever in te lichten en in akkoord met hem ervoor te zorgen dat dit gebruik het goed verloop van de diensten in de onderneming niet verstoort. De onderneming stelt - ofwel permanent ofwel occasioneel - een lokaal ter beschikking van de syndicale afvaardiging van het personeel, ten einde haar toe te staan haar opdracht passend te vervullen.

Artikel 37

Om de samenkomsten met de werkgever voor te bereiden en met diens vooraf gegeven toestemming, mag de syndicale afvaardiging binnen de onderneming bijeenkomen. Deze voorbereidende vergaderingen zijn te beschouwen als syndicale opdrachten en activiteiten zoals beoogd in artikel 36, lid 1.

Article 35

Le temps consacré aux réunions de la délégation syndicale avec l'employeur est considéré comme prestation de travail et est rétribué comme tel. Toutefois, le temps de réunion qui dépasse les heures normales de travail ne donne pas lieu à un sursalaire.

Article 36

Les membres de la délégation syndicale disposent du temps et des facilités nécessaires - à déterminer de commun accord avec l'employeur et rémunérés comme temps de travail - pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise prévues par le présent statut. En vue de l'utilisation de ce temps et de ces facilités, les membres de la délégation syndicale doivent informer au préalable l'employeur et veiller de commun accord avec lui à ce que cette utilisation ne perturbe pas la bonne marche des services de l'entreprise. L'entreprise donne à la délégation syndicale l'usage d'un local - soit en permanence, soit occasionnellement - afin de lui permettre de remplir adéquatement sa mission.

Article 37

La délégation syndicale peut, en vue de préparer les réunions avec l'employeur, se réunir à l'intérieur de l'entreprise moyennant l'accord préalable de l'employeur. Ces réunions préparatoires sont à considérer comme des missions et activités syndicales telles que visées par l'article 36, alinéa 1er.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 38

De syndicale afvaardiging kan meer bepaald tijdens de rustperiodes mondeling of schriftelijk overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het bediendenpersoneel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn. Op gemotiveerd verzoek door de syndicale afvaardiging in te dienen met een vooropzegging van 48 uren en met de voorafgaande instemming van de werkgever kunnen door de syndicale afvaardiging voorlichtingsvergaderingen voor het bediendenpersoneel van de onderneming op de arbeidsplaats en gedurende de werkuren worden belegd. De werkgever kan niet willekeurig zijn instemming weigeren. Hij wordt er meer bepaald toe gebracht zijn instemming te geven ter gelegenheid van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten die het gehele bediendenpersoneel van de onderneming aanbelangen.

Article 38

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail notamment pendant les heures de repos, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel employé. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical. Sur demande motivée à introduire par la délégation syndicale avec un préavis de 48 heures et moyennant l'accord de l'employeur, des réunions d'information du personnel employé de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. L'employeur ne peut arbitrairement refuser cet accord. Il est plus particulièrement amené à le donner lors de la conclusion de conventions collectives de travail intéressant l'ensemble des employés de l'entreprise.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK VIII Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van ondernemingsraad

Artikel 39

In afwijking van artikel 11 kan de syndicale afvaardiging, bij ontstentenis van ondernemingsraad, de taken, rechten en opdrachten uitoefenen die aan deze raad worden toegekend in hoofdstuk II, artikel 4, 5, 6, 7 en 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst, die de nationale akkoorden en de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden coördineert, afgesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad op 9 maart 1972.

HOOFDSTUK IX Beslechting van een geschil

Artikel 40

Wanneer een geschil ontstaat binnen de onderneming met de directie, wendt de syndicale afvaardiging alle mogelijke middelen aan om ten einde het geschil door onderhandelingen te beslechten.

Artikel 41

Wanneer na tussenkomst van een syndicale afvaardiging geen akkoord is bereikt met de werkgever aangaande de regeling van een geschil, kunnen de afgevaardigden de hulp inroepen van de vaste vertegenwoordigers van hun vakorganisaties om het overleg omtrent die aangelegenheid voort te zetten. Wanneer dit geval zich voordoet, kan de werkgever zich doen bijstaan door vertegenwoordigers van zijn beroepsorganisatie.

CHAPITRE VIII Rôle de la délégation syndicale en cas d'inexistence de conseil d'entreprise

Article 39

Par dérogation à l'article 11, la délégation syndicale peut, en cas d'inexistence de conseil d'entreprise, assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil au chapitre II, article 4, 5, 6, 7 et 11 de la convention collective de travail coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux Conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail, le 9 mars 1972.

CHAPITRE IX Règlement d'un différend

Article 40

Lorsqu'un différend surgit au sein de l'entreprise avec la direction, la délégation syndicale utilise tous les moyens possibles pour régler ce différend par la négociation.

Article 41

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, l'employeur peut se faire assister de représentants de son organisation professionnelle.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 42

Na uitputting van alle onderhandelingsmogelijkheden kan de syndicale afvaardiging het geschil doen voorbrengen voor het Nationaal Verzoeningscomité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

Artikel 43

Ieder beroep op het Nationaal Verzoeningscomité moet geschieden door bemiddeling van een lid van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden.

Artikel 44

Een stakingsaanzegging kan enkel schriftelijk betekend worden nadat het Nationaal Verzoeningscomité zich heeft uitgesproken.

Artikel 45

De stakingsaanzegging zal een duurtijd hebben van tenminste 14 dagen en zal ingaan de dag na de betekening.

HOOFDSTUK X

Opheffingsbepalingen

Artikel 46

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 gesloten in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden op betreffende de syndicale delegatie, die algemeen verbindend werd verklaard bij koninklijk besluit van 20 juli 1998, (geregistreerd onder het nr 47183), zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de

Article 42

Après épuisement des moyens de négociations, la délégation syndicale peut faire porter le différend devant le Comité national de Conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

Article 43

Tout recours au Comité national de Conciliation doit se faire par l'intermédiaire d'un membre de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

Article 44

Un préavis de grève ne peut être notifié que par écrit et après que le Comité national de Conciliation se soit prononcé.

Article 45

Le préavis de grève aura une durée d'au moins 14 jours et commencera à courir le jour suivant la notification.

CHAPITRE X Dispositions abrogatoires

Article 46

La présente convention collective de travail abroge la convention collective du 9 juillet 1997 conclue en Commission Paritaire Nationale Pour Employés concernant la délégation syndicale rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 juillet 1998, (enregistrée sous le n° 47183), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

HOOFDSTUK XI Duur en diversen

Artikel 47

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2016.

Artikel 48

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor vier jaar. Zij wordt stilzwijgend voor een verdere termijn van vier jaar verlengd en zo verder om de vier jaar, zolang de bepalingen van navolgend artikel 49 niet worden ingeroepen.

Artikel 49

Ten vroegste zes maanden en ten laatste drie maanden voor het verstrijken van iedere periode bedoeld in artikel 48 kan deze collectieve arbeidsovereenkomst worden opgezegd door om het even welke ondertekenende partij. De opzegging wordt door middel van een aangetekend schrijven betekend aan alle ondertekenende partijen en aan de voorzitter van het paritair comité.

Artikel 50

De organisatie op wier verantwoording de collectieve arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, gaat de verbintenis aan de redenen te noemen en onmiddellijk voorstellen tot wijziging in te

travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

CHAPITRE XI Durée et divers

Article 47

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 2016.

Article 48

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée de quatre ans. Elle est renouvelée par tacite reconduction pour un nouveau terme de quatre ans et ensuite de quatre en quatre ans s'il n'est pas fait usage des dispositions de l'article 49 ci-dessous.

Article 49

Au plus tôt six mois et au plus tard trois mois avant l'échéance de chacune des périodes prévues à l'article 48, la présente convention collective de travail peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires. Le préavis est adressé par lettre recommandée à toutes les parties signataires et au président de la Commission paritaire.

Article 50

L'organisation qui prend l'initiative de dénoncer la convention s'engage à en indiquer les motifs et à déposer immédiatement des propositions d'amendements. Les signataires de la présente

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

dienen. De ondertekenende partijen gaan de verplichtingen aan deze voorstellen binnen de maand na ontvangst te bespreken.

Artikel 51

Zolang deze collectieve arbeidsovereenkomst loopt, opzeggingstermijn inbegrepen, gaan de partijen de verbintenis aan in de ondernemingen waar ze wordt nageleefd, geen staking of geen lock-out te beginnen, zonder zich vooraf te gedragen naar de bepalingen van hoofdstuk IX. De werkstakingen of lock-outs die in strijd met onderhavig artikel worden uitgeroepen, zullen niet worden ondersteund.

Artikel 52

Uitzonderlijke gevallen of gevallen die in deze overeenkomst niet zijn voorzien, worden onderzocht door het beperkt comité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden, hetwelk aan dit comité verslag zal uitbrengen.

convention collective de travail s'engageant à discuter ces propositions dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 51

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out dans les entreprises où elle aura été appliquée sans avoir recouru aux dispositions du chapitre IX. Les grèves ou lock-out déclarés en contradiction avec le présent article ne seront pas soutenus.

Article 52

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par le comité restreint de la Commission paritaire auxiliaire pour les employés qui fera rapport à la commission.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

BIJLAGE I

Paritair commentaar op de Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging

Artikel 1 *toepassingsgebied*

Door de term bedienden moet verstaan worden bedienden bedoeld door de beroepenclassificatie bepaald in de cao van 9 juni 2016 betreffende de Beroepsindeling afgesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden of vastgesteld door ondernemingsovereenkomsten. Deze definitie is toepasselijk op het geheel van de bepalingen van de overeenkomst. In overeenstemming met de algemene principes van het recht op de collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen definities die gunstiger zijn voor de werknemers aanvaard worden op het niveau van de ondernemingen.

Artikel 12 lid 2

De oorspronkelijke notie van de term technische bedrijfseenheid voor de wet van 20 september 1948 wordt bedoeld en niet de notie gewijzigd door recente reglementaire besluiten. (Koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978, Belgisch Staatsblad van 31 oktober 1978).

ANNEXE I

Commentaire paritaire joint à la Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale

Article 1 *champ d'application*

La notion employés doit être entendue au sens d'employés visés par la classification professionnelle prévue dans la CCT du 9 juin 2016 concernant la Classification des fonctions conclue en Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés ou établie par des conventions d'entreprises. Cette définition s'applique à l'ensemble des dispositions de la convention. Conformément aux principes généraux du droit des conventions collectives de travail des définitions plus favorables aux travailleurs pourront être adoptées au niveau des entreprises.

Article 12 par. 2

Il s'agit de la notion originale du terme unité technique d'exploitation mentionné dans la loi du 20 septembre 1948 et non pas de celle modifiée par des arrêtés réglementaires récents. (Arrêté royal n° 4 du 11 octobre 1978 ; Moniteur belge du 31 octobre 1978).

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 36

De ondernemingen of subsectoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden worden uitgenodigd op hun niveau de faciliteiten en de duurtijd te bepalen die nodig zijn voor het collectief of individueel uitoefenen van de in dit statuut omschreven syndicale opdrachten en activiteiten in de onderneming. Het beperkt comité van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden zal waken over de goede toepassing van deze bepaling.

Artikel 38

De organisaties zijn van oordeel dat het beleggen van dergelijke voorlichtingsvergaderingen voornamelijk kan verantwoord zijn tijdens de onderhandeling of het sluiten hetzij van collectieve overeenkomsten, hetzij van collectieve akkoorden op het vlak van de onderneming. Het verzoeningscomité van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden zal alle betwistingen inzake de toepassing van de huidige overeenkomst onderzoeken, o.m. in de gevallen waarin de vakorganisaties zich benadeeld zouden achten t.o.v. de beschikkingen van de vorige overeenkomst inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.

Article 36

Les entreprises ou les sous-secteurs de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés sont invités à fixer à leur niveau les facilités et le temps nécessaire pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales dans l'entreprise, prévus dans le présent statut. Le comité restreint de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés veillera à la bonne application de cette disposition.

Article 38

Les organisations sont d'avis que l'organisation de pareilles réunions d'information se justifie surtout pendant la négociation ou la conclusion, soit de conventions collectives, soit d'accords collectifs au niveau de l'entreprise. Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés examinera toute difficulté d'application de la présente convention, notamment dans le cas où les organisations syndicales s'estimeraient défavorisées par rapport aux dispositions de la précédente convention réglant le statut de la délégation syndicale.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

BIJLAGE II BIJ ARTIKEL 13

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (Paritair Comité nr. 200)

Aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging¹

Rubriek 1. In te vullen door de vakorganisatie(s) die een aanvraag doet (doen) tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in de onderneming en die aanspraak maakt (maken) op minstens één mandaat.
De hieronder vermelde vakorganisaties vragen de oprichting van een vakbondsafvaardiging, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging.
<p>Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen:</p> <p><input type="checkbox"/> Vertegenwoordigd door dhr./mevr. , handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p> <p><input type="checkbox"/> Vertegenwoordigd door dhr./mevr. , handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p> <p><input type="checkbox"/> Vertegenwoordigd door dhr./mevr. , handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:</p>
<p>Naam van de betrokken onderneming:</p> <p>Adres:</p>

1 Deze aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet bij aangetekende brief aan de betrokken onderneming worden toegezonden.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Naleving van de voorwaarden bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging met het oog op de oprichting van een vakbondsafvaardiging:

- Het gevraagde aantal gewone vakbondsafgevaardigden bedraagt:

2 3 4 5 6 7 8 10 andere (te verduidelijken):

Passend vakje aankruisen.

- De vakorganisaties erkennen dat de voorafgaande procedure die tussen hen van toepassing is, werd nageleefd.

Als bijlage de kopieën van de brieven in dit verband, alsmede het bewijs van de aangetekende verzending (niet nodig indien de aanvraag door de drie vakorganisaties wordt ingediend).

Datum:

Handtekening van de vakorganisatie(s) die de aanvraag doet (doen):

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

ANNEXE II A L'ARTICLE 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale Commission paritaire auxiliaire pour employés (Commission paritaire n° 200)

*Demande de constitution d'une délégation syndicale*¹

Rubrique 1. A compléter par l'(les) organisation(s) syndicale(s) demanderesse(s) d'une délégation syndicale dans l'entreprise et qui prétend(ent) à au moins un mandat.
Les organisations syndicales reprises ci-dessous demandent la constitution d'une délégation syndicale, conformément aux dispositions contenues dans la convention collective de travail du 9 juin 2016 relative au statut de la délégation syndicale.
Noms des organisations syndicales demanderesse: <input type="checkbox"/> Représentée par M. , agissant en qualité de Adresse: Téléphone: <input type="checkbox"/> Représentée par M. , agissant en qualité de Adresse: Téléphone: <input type="checkbox"/> Représentée par M. , agissant en qualité de Adresse: Téléphone:
Nom de l'entreprise concernée: Adresse:

1 La présente demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée à l'entreprise concernée par lettre recommandée.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Respect des conditions prescrites par la convention collective de travail du 9 juin 2016 relative au statut de la délégation syndicale en vue de l'installation d'une délégation syndicale:

- le nombre de délégués syndicaux effectifs qui est demandé est de:

2 3 4 5 6 7 8 10 autre (à préciser) :

Cocher la case utile.

- Les organisations syndicales reconnaissent que la procédure préalable applicable entre elles a été respectée.

Ci-joint en annexe les copies des courriers à ce propos et la preuve de l'envoi par recommandé (pas nécessaire si la demande est introduite par les trois organisations syndicales).

Date:

Signature de la (les) organisation(s) syndicale(s) demanderesses:

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

BIJLAGE II BIJ ARTIKEL 13

Formulier betreffende de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging² Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (Paritair Comité nr. 200)

Betwisting van de aanvraag tot oprichting van de vakbondsafvaardiging

Rubriek 2. In te vullen door de werkgever
De hieronder vermelde werkgever verklaart dat hij de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging in zijn onderneming, krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging, goed heeft ontvangen.
Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen: <input type="checkbox"/> Vertegenwoordigd door dhr./mevr. , handelend in de hoedanigheid van Adres: Telefoon:
Naam van de vakorganisaties die de aanvraag doen en waaraan dit formulier wordt toegezonden: <input type="checkbox"/> Ter attentie van dhr./mevr. <input type="checkbox"/> Ter attentie van dhr./mevr. <input type="checkbox"/> Ter attentie van dhr./mevr.

2 Dit formulier moet enkel worden verstuurd als de werkgever de oprichting van een vakbondsafvaardiging betwist.

Deze betwisting van de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging moet aangetekend en binnen een termijn van 30 dagen na de aanvraag (de poststempel geldt als bewijs) worden verstuurd:

- naar de voorzitter van het paritair comité, als de betwisting gaat over het aantal georganiseerde werknemer in de onderneming (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Voorzitter van Paritair Comité 200, E. Blerotstraat 1, 1070 Brussel). Tevens wordt een kopie van deze brief bij aangetekend schrijven naar de betrokken vakorganisaties verstuurd;
- naar de betrokken vakorganisaties, in alle andere gevallen. Tevens wordt een kopie van deze brief per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het paritair comité toegestuurd.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Voorwerp van de betwisting:

- Technische bedrijfseenheid waarvoor de aanvraag tot oprichting van een vakbondsafvaardiging is ingediend (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016)
- Aantal werknemers in de onderneming (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016)
- Aantal georganiseerde werknemers in de onderneming (artikel 12 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016)
- Niet-naleving van de voorafgaande procedure tussen de vakorganisaties (artikel 13 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016)
- Aantal gewone vakbondsafgevaardigden dat wordt gevraagd (artikel 15 collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juni 2016)
- Eventuele andere (te verduidelijken):

Passende vakjes aankruisen.

Datum:

Handtekening van de werkgever:

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao-cct 9. 6. 2016

ANNEXE II A L'ARTICLE 13

Formulaire relatif à la demande de constitution d'une délégation syndicale ² Commission paritaire auxiliaire pour employés (Commission paritaire n° 200)

Contestation de la demande de constitution de la délégation syndicale

Rubrique 2. A compléter par l'employeur.
L'employeur repris ci-dessous déclare avoir bien reçu la demande de constitution d'une délégation dans son entreprise, en vertu de la convention collective de travail du 9 juin 2016 relative au statut de la délégation syndicale.
Nom de l'entreprise: <input type="checkbox"/> Représentée par M. , agissant en qualité de Adresse: Téléphone:
Noms des organisations syndicales demandereses à qui ce formulaire est envoyé: <input type="checkbox"/> A l'attention de M. <input type="checkbox"/> A l'attention de M. <input type="checkbox"/> A l'attention de M.

- 2 Le présent formulaire ne doit être envoyé que si l'employeur conteste la demande d'une délégation syndicale.
La présente contestation de la demande de constitution d'une délégation syndicale doit être envoyée par lettre recommandée, et ce, dans un délai de 30 jours de la demande, la date du cachet de la poste faisant foi :
- au président de la commission paritaire, si la contestation porte sur le nombre de travailleurs syndiqués dans l'entreprise (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Président de la commission paritaire n° 200, rue E. Blérot, 1 à 1070 BRUXELLES). Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé aux organisations syndicales intéressées ;
 - aux organisations syndicales intéressées, dans toutes les autres hypothèses. Une copie de cette lettre est envoyée également par pli recommandé au président de la commission paritaire.

3.1 Syndicale afvaardiging | Délégation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Objet de la contestation :

- Unité technique d'exploitation pour laquelle la demande de constitution de la délégation syndicale est introduite (article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
- Nombre de travailleurs dans l'entreprise
(article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
- Nombre de travailleur syndiqués dans l'entreprise
(article 12 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
- Non respect de la procédure préalable entre les organisations syndicales
(article 13 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
- Nombre de délégués syndicaux effectifs demandés
(article 15 de la convention collective de travail du 9 juin 2016)
- Eventuellement, autre (à préciser):

Cochez les cases utiles.

Date:

Signature de l'employeur:



Syndicale vorming Formation syndicale

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 9 juni 2016
Registratienummer 134430

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden betreffende
de syndicale vorming

Convention collective du travail
du 9 juin 2016
n° d'enregistrement 134430

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
concernant la formation syndicale

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerking-treding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

3.2 Syndicale vorming | Formation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied

Artikel 1

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

HOOFDSTUK II Afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor syndicale vorming

Artikel 2

Per onderneming waar een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk en/of een syndicale delegatie aanwezig is, zal de duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsopleiding berekend worden naar rato van 14 dagen voor vier jaar effectief mandaat in de ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. De duur van de afwezigheid op het werk met het oog op de deelneming aan leergangen voor vakbondsvorming zullen verdeeld worden onder de effectieve en plaatsvervangende leden, en in uitzonderlijke gevallen aan niet-leden van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de syndicale delegatie. Het cumuleren van de verlofdagen in hoofde van een zelfde bediende is toegestaan met evenwel een maximum van twee

CHAPITRE I Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et employés des entreprises relevant de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

CHAPITRE II Absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale

Article 2

Par entreprise ayant un Conseil d'entreprise, un comité de prévention et de protection du travail et/ou une délégation syndicale d'employés, la durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale sera calculée à raison de 14 jours pour quatre ans par mandat effectif au Conseil d'entreprise, au Comité de prévention et de protection du travail et à la délégation syndicale. La durée d'absence au travail en vue de la participation à des cours de formation syndicale sera répartie entre les membres effectifs et suppléants et à titre exceptionnel à des employés non membres du Conseil d'entreprise, Comité de prévention et de protection du travail ou ne faisant pas partie de la délégation syndicale. Le cumul de congé dans le chef d'un même employé est autorisé avec toutefois un maximum de 2 semaines par an. Les organisations syndicales avertiront cependant les employeurs

3.2 Syndicale vorming | Formation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

weken per jaar. De syndicale organisaties zullen de werkgevers nochtans ten minste 14 dagen vooruit op de hoogte brengen van de data van hun afwezigheid van hun leden. Met inachtneming van de problemen van de organisatie van de arbeid en ten einde zoveel mogelijk elk productieverlies te voorkomen, zullen de vakbonden er zorg voor dragen dat vermeden wordt dat een te groot aantal van hun leden gelijktijdig wordt aangeduid om gezamenlijk vormingsleergangen te volgen. Zij zullen voorts de vervanging van de afwezige bedienden vergemakkelijken. Sommige omstandigheden, zoals de afwezigheid van andere bedienden op dezelfde arbeidsplaats, kunnen de afwezigheid onmogelijk maken, zo men de goede werking van de onderneming niet in de war wil sturen. In dat geval zal de werkgever de betrokken syndicale organisatie inlichten.

HOOFDSTUK III Betaling van de bezoldiging

Artikel 3

De ondernemingen zullen zelf de bezoldigingen betalen die betrekking hebben op de afwezigheden van de bedienden die, overeenkomstig de hierboven vermelde modaliteiten, aangeduid zijn om aan de cursussen voor vakbondsvorming deel te nemen.

des dates d'absence de leurs membres au moins 14 jours à l'avance. Compte tenu des problèmes d'organisation du travail et en vue d'éviter au maximum toute perte de production, les organisations syndicales veilleront à éviter qu'un trop grand nombre de leurs membres ne soit désigné en même temps en vue de suivre ensemble des cours de formation. Par ailleurs, elles faciliteront le remplacement des employés absents. Certaines circonstances, telles que l'absence d'autres employés au même poste de travail, peuvent rendre l'absence impossible sous peine de désorganiser la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera l'organisation syndicale intéressée.

CHAPITRE III Paiement de la rémunération

Article 3

Les entreprises paieront elles-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des employés désignés, conformément aux modalités énoncées ci-dessus, pour participer aux cours de formation syndicale.

3.2 Syndicale vorming | Formation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

HOOFDSTUK IV Organisatie van de vorming

Artikel 4

Elke jaar zullen de syndicale organisaties aan het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden de inhoud van de vormingsprogramma's bekendmaken. De vorming dient betrekking te hebben op de economische en sociale problemen, ten einde de vertegenwoordigers van de bedienden in staat te stellen hun opdracht op het vlak van de onderneming en in het belang van alle partijen ten volle te vervullen. Aan deze leergangen dient om het even welk eisenkarakter vreemd te zijn. Bij de organisatie van die vormingscursussen is de mogelijkheid niet uitgesloten dat een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie in de gelegenheid wordt gesteld als lesgever op te treden.

Artikel 5

De vakbonden verbinden zich ertoe om in het kader van het betaald educatief verlof geen aanvragen in te dienen voor opleidingen die rechtstreeks verband houden met syndicale vorming.

HOOFDSTUK V Slotbepalingen

Artikel 6

Het verzoeningsbureau van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden zal zorg dragen over de praktische uitvoering van de verschillende hierboven opgesomde modaliteiten.

CHAPITRE IV Organisation de la formation

Article 4

Chaque année les organisations syndicales communiqueront au bureau de conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, le contenu des programmes de formation. La formation visera les problèmes économiques et sociaux afin de permettre aux représentants des employés de remplir pleinement leur mission, au niveau de l'entreprise, dans l'intérêt de toutes les parties. Ces cours ne revêtiront aucun caractère revendicatif. La possibilité n'est pas exclue, à l'occasion de l'organisation de ces cours de formation, de permettre à un représentant de l'organisation patronale de figurer comme enseignant.

Article 5

Les syndicats s'engagent, dans le cadre du congé-éducation payé, à ne pas introduire de demandes pour des formations directement liées à la formation syndicale.

CHAPITRE V Dispositions finales

Article 6

Le bureau de conciliation de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés veillera à la mise en oeuvre pratique des différentes modalités énumérées ci-dessus.

3.2 Syndicale vorming | Formation syndicale – cao - cct 9. 6. 2016

Artikel 7

Deze onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde periode. Zij treedt in werking op 1 juli 2016. Zij kan ten vroegste vanaf de eerstvolgende sociale verkiezingen opgezegd worden met een opzeggingstermijn van drie maanden gericht per aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekende organisaties.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 juli 1997 op gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden betreffende de syndicale vorming (geregistreerd onder het nr 46013, zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr. 218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals opgenomen in de inventaris in bijlage van deze laatste cao.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1 juillet 2016. Elle peut être dénoncée au plus tôt après l'échéance de prochaines élections sociales, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président et aux organisations représentées au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés.

Article 8

La présente convention collective du travail abroge la convention collective du travail du 9 juillet 1997 conclue en Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés concernant la délégation syndicale, (enregistrée sous le n° 46013), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

4

Cao's met betrekking tot het **Sociaal Fonds** Les CCT concernant le **Fonds Social**





Statuten Statuts

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 april 2015
Registratienummer 126640

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden houdende
oprichting van een fonds voor bestaansze-
kerheid en tot vaststelling van zijn statuten

Convention collective du travail
du 1 avril 2015
n° d'enregistrement 126640

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
portant l'institution d'un Fonds de sécurité
d'existence et en fixant ses statuts

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

HOOFDSTUK I Toepassingsgebied en doelstelling

Artikel 1

§ 1 Deze statuten, alsmede de uitvoeringsmodaliteiten vastgelegd door het Aanvullend paritair comité voor de bedienden, gekend onder de naam Paritair comité nr. 200, zijn van toepassing:

- a) op de werkgevers van de ondernemingen waarvan de activiteit behoort tot de bevoegdheid van dit paritair comité;
- b) op de bedienden tewerkgesteld door deze werkgevers.

HOOFDSTUK II Benaming, maatschappelijke zetel, doel

Artikel 2

Er wordt met ingang op datum van inwerkingtreding van het besluit tot benoeming van de leden van het Paritair comité nr. 200, een fonds voor bestaanszekerheid opgericht onder de benaming "Sociaal Fonds".

Artikel 3

De zetel van het Sociaal Fonds is gevestigd te 1000 Brussel, Stuiversstraat 8.

Artikel 4

Het Sociaal Fonds heeft dezelfde taken tot doel dan het Sociaal Fonds van het Paritair comité nr. 218 waarvan het integraal het actief en het passief, daarin begrepen alle rechten en plichten, heeft overgenomen. De opsomming hieronder stemt overeen met die hernoemen in de statuten van het Sociaal Fonds van het Paritair comité nr. 218.

CHAPITRE I Champ d'application et objectif

Article 1

§ 1 Les présents statuts, de même que les modalités d'exécution fixées par la Commission paritaire auxiliaire pour employés, connue sous le nom de Commission paritaire n° 200, s'appliquent :

- a) aux employeurs des entreprises dont l'activité relève de la compétence de ladite Commission paritaire ;
- b) aux employés occupés par ces employeurs.

CHAPITRE II Dénomination, siège social, objet

Article 2

Il est institué avec effet à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté nommant les membres de la Commission paritaire n° 200, un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social ».

Article 3

Le siège du Fonds social est établi à 1000 Bruxelles, rue des Sols 8.

Article 4

Le Fonds social a pour objet les mêmes tâches que celle du Fonds social de la Commission paritaire n° 218 dont il a repris l'intégralité de l'actif et du passif, en ce compris tous les droits et obligations. L'énumération reprise ci-dessous correspond à celle reprise dans les statuts du Fonds social de la Commission paritaire n° 218.

4.1 Statuten | Statuts – cao-cct 1. 4. 2015

1° het innen van bijdragen, nodig voor zijn werking;

2° het vastleggen van de aard, de omvang en de toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen in de kosten voor de economische en sociale vorming van bedienden waarvan de functie is opgenomen in de classificatie vastgelegd door het Aanvullend paritair comité voor de bedienden;

3° het waarborgen van de uitbetaling van de aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkeringen aan de ontslagen oudere bedienden, in geval de werkgever in gebreke blijft, ingevolge artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 1974, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975;

4° het terugbetalen, aan de werkgever van de aanvullende brugpensioenvergoeding en sociale zekerheidsbijdragen die er betrekking op hebben;

5° het financieren van Cevora, het vormingscentrum binnen het Aanvullend paritair comité voor de bedienden, opgericht bij artikel 12 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1989 voor de jaren 1989-1991, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 november 1989;

6° het financieren van de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van de risicogroepen;

1° de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement ;

2° de fixer la nature, l'importance et les conditions d'octroi des interventions dans les frais de formation économique et sociale des employés dont les fonctions sont reprises dans la classification établie par la Commission paritaire auxiliaire pour employés ;

3° de garantir le paiement de l'indemnité complémentaire à l'allocation de chômage aux employés âgés licenciés, au cas où l'employeur est en défaut, en vertu de l'article 12 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 ;

4° de rembourser à l'employeur l'indemnité complémentaire de prépension et les cotisations de sécurité sociale qui y sont liées ;

5° de financer le Cefora, le centre de formation au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, prévu à l'article 12 de la convention collective de travail du 9 mars 1989 pour les années 1989-1991, rendue obligatoire par arrêté royal du 20 novembre 1989 ;

6° de financer les mesures en faveur de l'emploi des groupes à risque ;

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

7° het financieren van tussenkomsten ter bevordering van de arbeidsherverdeling;

8° het financieren van arbeidsorganisatorische maatregelen met arbeidsherverdelende effecten;

9° het toekennen van een tussenkomst in de vorming- en in de informatiekosten van de werkgevers- en de werknemersorganisaties.

Deze opdrachten kunnen gespecificeerd worden in aparte algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Aanvullend paritair comité voor de bedienden.

HOOFDSTUK III Duur, ontbinding, vereffening

Artikel 5

Het Sociaal Fonds is opgericht voor onbepaalde duur. Het Sociaal Fonds kan enkel worden ontbonden door opzegging van deze cao volgens de bepalingen van artikel 40. Op voorstel van de raad van beheer van het Sociaal Fonds, wijst het paritair comité de vereffenaars aan, bepaalt hun machten, stelt hun beloning vast en duidt de bestemming van het vermogen aan.

HOOFDSTUK IV Beheer

Artikel 6

Het Sociaal Fonds wordt beheerd door een raad van beheer, paritair samengesteld uit afgevaardigden van de werkgevers en uit afgevaardigden van de bedienden.

7° de financer des interventions en faveur de la redistribution du travail ;

8° de financer des mesures relatives à l'organisation du travail qui permettent une redistribution du travail ;

9° d'attribuer une intervention dans les frais de formation et d'information des organisations des employeurs et des travailleurs.

Ces missions peuvent être précisées dans des conventions collectives de travail distinctes rendues obligatoires et conclues à la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

CHAPITRE III Durée, dissolution, liquidation

Article 5

Le Fonds social est institué pour une durée indéterminée. Le Fonds social ne peut être dissous que par résiliation de la présente CCT selon les dispositions de l'article 40. Sur proposition du conseil d'administration du Fonds social, la commission paritaire désigne les liquidateurs, définit leurs pouvoirs, fixe leur rémunération et détermine l'affectation des avoirs.

CHAPITRE IV Administration

Article 6

Le Fonds social est géré par un conseil d'administration composé paritairement de délégués des employeurs et de délégués des employés.

4.1 Statuten | Statuts – cao-cct 1. 4. 2015

Deze raad bestaat uit 22 leden, hetzij 11 afgevaardigden voorgesteld door de werkgeversorganisaties en 11 afgevaardigden voorgesteld door de bedienendenorganisaties. Het paritair comité duidt de leden van de raad van beheer aan en ontslaat ze tevens; het kan het aantal beheerders vastgesteld in lid 2 wijzigen. De leden van de raad van beheer worden benoemd voor een termijn van vier jaar. Hun mandaat kan worden hernieuwd.

In geval van overlijden of ontslag van een beheerder, voorziet het paritair comité in zijn vervanging. Het nieuw aangeduid lid beëindigt het mandaat van zijn voorganger.

Artikel 7

Om de twee jaar duidt de raad van beheer uit zijn midden een voorzitter en een ondervoorzitter aan. Deze functies worden afwisselend uitgeoefend door een afgevaardigde van de werkgevers en een afgevaardigde van de bedienenden. De raad van beheer duidt eveneens de secretaris aan belast met het dagelijks bestuur.

Artikel 8

De raad van beheer vergadert op uitnodiging van de voorzitter. De voorzitter is gehouden de Raad ten minste één maal per jaar bijeen te roepen en telkens wanneer ten minste één derde van de leden van de raad het vragen. De uitnodigingen moeten de dagorde bevatten. Ingeval van afwezigheid van de voorzitter, wordt de zitting van de raad van beheer voorgezeten door de

Ce conseil compte 22 membres, soit 11 délégués présentés par les organisations des employeurs et 11 délégués présentés par les organisations des employés. La commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa 2. Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès, de démission ou de révocation d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 7

Tous les deux ans, le conseil d'administration désigne en son sein un président et un vice-président. Ces fonctions sont exercées alternativement par un délégué des employeurs et un délégué des employés. Le conseil d'administration désigne également le secrétaire chargé de la gestion journalière.

Article 8

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Le président est tenu de convoquer le Conseil au moins une fois par an et chaque fois qu'au moins un tiers des membres du conseil en fait la demande. Les convocations doivent contenir l'ordre du jour. En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par le vice-président

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

ondervoorzitter en, bij afwezigheid van deze laatste, door de ouderdomsdeken. De raad van beheer kan slechts geldig beslissen over de punten welke op de agenda staan vermeld en bij aanwezigheid van ten minste de helft van de leden behorende tot de bediendenafvaardiging en ten minste de helft van de leden behorende tot de werkgeversafvaardiging. De beslissingen worden genomen bij meerderheid van de stemgerechtigden in elke afvaardiging. De notulen worden opgemaakt door de secretaris aangeduid door de raad van beheer, en ondertekend door diegene die de vergadering heeft voorgezeten. De uittreksels van de notulen worden ondertekend door de voorzitter of door twee beheerders, gemandateerd de ene door de bedienden en de andere door de werkgevers.

Artikel 9

De raad van beheer heeft tot opdracht het Sociaal Fonds te beheren, in de ruimste betekenis van het woord, daaronder begrepen het treffen van alle maatregelen welke nodig blijken voor zijn goede werking en voor de verwezenlijking van zijn doel. De raad van beheer bepaalt in zijn jaarlijkse begroting de beheerskosten welke ten laste vallen van de opbrengsten van het Sociaal Fonds. Hij kan een huishoudelijk reglement opstellen. De raad van beheer wordt bij elk optreden, inbegrepen optreden in recht als eisende of als verwerende partij en voor elk doel, geldig vertegenwoordigd door de voorzitter of door de beheerder die hij aanstelt om die vertegenwoordiging waar

et, à défaut de celui-ci, par le doyen d'âge. Le conseil d'administration ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employés et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation. Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs dont l'un est mandaté par les employés et l'autre par les employeurs.

Article 9

Le conseil d'administration a pour mission la gestion du Fonds social dans son sens le plus étendu, y compris toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement et à la réalisation de son objet. Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du Fonds social. Il peut établir un règlement d'ordre intérieur. Le conseil d'administration est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président ou par l'administrateur qu'il délègue pour assurer cette représentation. Les membres du conseil d'administration ne sont res-

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

te nemen. De leden van de Raad van beheer zijn slechts verantwoordelijk voor de uitvoering van hun opdracht; zij gaan geen enkele persoonlijke verplichting aan wegens hun deelneming aan het beheer van het Sociaal Fonds, noch ten opzichte van de verbintenissen van dit fonds.

Artikel 10

Onverminderd de toepassing van artikel 7, kan de raad van beheer bepaalde opdrachten toevertrouwen aan één of meerdere leden of zelfs aan derden.

Artikel 11

De raad van beheer kan het dagelijks beheer overdragen aan een directiecomité, paritair samengesteld uit de leden van deze raad die de werkgevers vertegenwoordigen en die de bedienden vertegenwoordigen, ten belopen van ten minste drie leden voor ieder van beide categorieën. Het directiecomité kan slechts geldig beraadslagen indien alle leden aanwezig zijn of bij regelmatige volmacht, gegeven aan een ander lid van dit comité, zijn vertegenwoordigd. De beslissingen van het directiecomité worden genomen bij eenparigheid van stemmen.

HOOFDSTUK V Financiering

Artikel 12

Het Sociaal Fonds beschikt over de bijdragen verschuldigd door de in artikel 1 van deze statuten bedoelde werkgevers, alsook over de interesten van de geïnvesteerde bedragen.

ponsables que de l'exécution de leur mandat ; ils ne contractent aucune obligation personnelle du fait de leur participation à la gestion du Fonds social ni à l'égard des engagements pris par ce fonds.

Article 10

Sans préjudice de l'application de l'article 7, le conseil d'administration peut confier certaines missions à un ou plusieurs membre(s) et même à des tiers.

Article 11

Le conseil d'administration peut déléguer la gestion journalière à un comité de direction composé paritairement de membres de ce conseil représentant les employeurs et représentant les employés, à concurrence de trois membres au moins pour chacune des deux catégories. Le comité de direction ne délibère valablement que si tous ses membres sont présents ou représentés par procuration régulière donnée à un autre membre de ce comité. Les décisions du comité de direction sont prises à l'unanimité.

CHAPITRE V Financement

Article 12

Le Fonds social dispose des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 1 des présents statuts, ainsi que des intérêts des fonds investis.

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

Artikel 12 bis

De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds, nodig voor zijn werking wordt voor het 2 2e kwartaal 2015 tem. het 4e kwartaal 2015 op 0,23 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen.

De bijdragen bestemd voor de risico-groepen worden aan het Sociaal Fonds betaald.

Artikel 13

De bijdragen worden geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid overeenkomstig artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

Artikel 14

Onverminderd de toepassing van artikel 14 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid, wordt het bedrag van de bijdragen bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair comité, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

HOOFDSTUK VI Begrotingen, rekeningen

Artikel 15

Het dienstjaar neemt een aanvang op 1 januari en sluit op 31 december.

Het eerste dienstjaar neemt een aanvang op datum van inrichting en wordt afgesloten op 31 december van het betrokken kalenderjaar.

Article 12 bis

La cotisation patronale au Fonds social et nécessaire à son fonctionnement, est fixée, pour le 2ième trimestre 2015 jusqu'au 4ième trimestre 2015 inclus à 0,23 p.c. des salaires bruts des employés des entreprises.

La cotisation pour les groupes à risques sont versées au Fonds social.

Article 13

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de Sécurité sociale, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 14

Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le montant des cotisations est fixé par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE VI Budgets, comptes

Article 15

L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.

Le premier exercice prend cours à la date d'institution et se clôture le 31 décembre de l'année calendrier en question.

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

Artikel 16

Elk jaar wordt, uiterlijk tijdens de maand december, een begroting voor het volgend jaar ter goedkeuring voorgelegd aan het paritair comité. In uitzonderlijke gevallen kan van deze termijn afgeweken worden.

Artikel 17

Op 31 december worden de rekeningen van het verlopen jaar afgesloten. De raad van beheer, alsmede de krachtens artikel 12 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid door het paritair comité aangewezen revisor of accountant, brengen jaarlijks een schriftelijk verslag uit over het vervallen van hun opdracht tijdens het verlopen jaar.

De rekeningen van het afgelopen dienstjaar, alsook de in het voorgaand lid vermelde schriftelijke verslagen, moeten uiterlijk tijdens de maand juni ter goedkeuring worden voorgelegd aan het paritair comité.

HOOFDSTUK VII Uitkeringen en vergoedingen

Rechthebbenden

Artikel 18

De toekennings- en betalingsmodaliteiten van de tegemoetkomingen en financieringen toegekend door het Sociaal Fonds in het raam van haar doelstellingen bepaald in artikel 4 worden vastgelegd door de raad van beheer van het Sociaal Fonds.

Article 16

Chaque année, au cours du mois de décembre au plus tard, le budget de l'année suivante est soumis à l'approbation de la commission paritaire. Dans des cas exceptionnels, il pourra être dérogé à ce délai.

Article 17

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre. Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert-comptable désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant le fonds de sécurité d'existence, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

Les comptes de l'exercice écoulé, ainsi que les rapports écrits indiqués à l'alinéa précédent, doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire au plus tard au cours du mois de juin.

CHAPITRE VII Allocations et indemnités

Bénéficiaires

Article 18

Les conditions d'octroi et les modalités de paiement des interventions et des financements accordés par le Fonds social dans le cadre de ses objectifs définis à l'article 4 sont fixées par le conseil d'administration du Fonds social.

4.1 Statuten | Statuts – cao-cct 1. 4. 2015

Artikel 19

Het Sociaal Fonds van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden kan er niet meer toe verplicht worden de terugbetaling van de aanvullende vergoeding te doen, indien de afrekening over een bepaalde maand met meer dan zes maanden vertraging wordt ingediend.

HOOFDSTUK VIII Waarborg van aanvullende vergoeding

Artikel 20

De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op:

- a) de werkgevers van de ondernemingen waarvan de activiteit valt onder de bevoegdheid van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden en die de verplichtingen voortvloeiend uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, niet zijn nagekomen;
- b) de bedienden, tewerkgesteld door de onder a) hierboven vermelde werkgevers, die recht hebben op de bijkomende vergoeding ingevolge de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst en waarvan de laatste werkgever aan de bepalingen van bedoelde overeenkomst niet heeft voldaan.

Article 19

Le Fonds social de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés ne peut pas être tenu d'effectuer le remboursement de l'indemnité complémentaire lorsque le décompte d'un mois déterminé est introduit avec plus de six mois de retard.

CHAPITRE VIII Garantie d'indemnité complémentaire

Article 20

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux :

- a) employeurs des entreprises dont l'activité relève de la compétence de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et n'ayant pas accompli les obligations découlant de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 ;
- b) employés, occupés par les employeurs mentionnés ci-dessus sous a), ayant droit à l'indemnité complémentaire en vertu de la convention collective de travail précitée et dont le dernier employeur n'a pas satisfait aux dispositions de la convention visée.

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

Artikel 21

Zijn echter uitgesloten uit het toepassingsgebied de werkgevers die in de onmogelijkheid verkeren de aanvullende vergoeding te betalen ingevolge sluiting of faling van de onderneming tenzij de waarborg van betaling van de aanvullende vergoeding niet kan worden verzekerd door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers, krachtens artikel 2 van de wet van 30 juni 1967 tot vernieuwing van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en voor zover de betrokken werknemers minimum 50 jaar en maximum 58 jaar oud zijn op de dag dat het brugpensioen ingaat, en tewerkgesteld zijn in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. De bedragen in de vorm van een sluitingspremie toegekend door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers worden in mindering gebracht van de door het Sociaal Fonds van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden aan de werknemers gewaarborgde aanvullende vergoeding.

Artikel 22

Het Sociaal Fonds van het Nationaal paritair comité voor bedienden verzekert de vermelde waarborg van de bijkomende vergoeding ingeval een werkgever de verplichtingen welke hem krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst waarvan sprake in artikel 20 zijn opgelegd, niet nakomt binnen een

Article 21

Sont toutefois exclus du champ d'application, les employeurs qui sont dans l'impossibilité de payer l'indemnité complémentaire à la suite de la fermeture ou de la faillite de l'entreprise, sauf si la garantie de paiement de l'indemnité complémentaire ne peut être assurée par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise en vertu de l'article 2 de la loi du 30 juin 1967 portant extension de la mission du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise et celà pour autant que les travailleurs concernés soient âgés d'au moins 50 ans et de maximum 58 ans le jour où la prépension prend cours et pour autant qu'ils soient occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Les montants octroyés sous la forme d'une prime de fermeture par le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise sont décomptés de l'indemnité complémentaire garantie aux travailleurs par le Fonds social de la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

Article 22

Le Fonds social de la Commission paritaire auxiliaire pour employés assure la garantie de l'indemnité complémentaire dans le cas où un employeur ne s'acquitte pas des obligations qui lui incombent en vertu de la convention collective de travail visée à l'article 20, dans les 30 jours suivant l'expiration du

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

termijn van 30 dagen na het vervallen van de maand waarvoor de bijkomende vergoeding is verschuldigd.

Artikel 23

Het verzoek tot betaling van de vergoeding wordt bij het Sociaal Fonds ingediend op initiatief van de bediende.

Artikel 24

Bij het indienen van zijn vraag, verschaft de bediende alle nodige inlichtingen voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 25

Op vraag van het Sociaal Fonds zal de bediende dit bij iedere betaling in zijn rechten laten treden voor het terugwinnen van de bijkomende vergoeding.

Artikel 26

Alle kosten door het Sociaal Fonds gedaan en voortvloeiend uit deze subrogatie en uit de handelingen met het oog op de terugbetaling door de werkgever, worden ten laste gelegd van deze laatste.

Artikel 27

Deze last, berekend in functie van de werkelijk gedane kosten door het Sociaal Fonds, zijn ten minste gelijk aan [€ 6,79]¹ per in gebreke blijven. Dit minimumbedrag volgt de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen.

¹ Bedrag in € per 1/1/2014

mois pour lequel l'indemnité complémentaire est due.

Article 23

Le Fonds social est saisi de la demande de paiement de l'indemnité à l'initiative de l'employé.

Article 24

Lors de l'introduction de sa demande, l'employé fournit tous les renseignements nécessaires pour l'application de la présente convention collective de travail.

Article 25

A la demande du Fonds social, l'employé subrogera celui-ci à l'occasion de chaque paiement dans ses droits et actions pour le recouvrement de l'indemnité complémentaire.

Article 26

Tous les frais exposés par le Fonds social et résultant de cette subrogation et des actions en vue d'obtenir le remboursement auprès de l'employeur, sont mis à charge de celui-ci.

Article 27

Cette charge, calculée en fonction des frais réellement exposés par le Fonds social, est au moins équivalente à [€ 6,79]¹ par défaillance. Ce montant minimum suit l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

¹ Montant en € au 1/1/2014

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

Artikel 28

De aanvraag tot betaling van de bijkomende vergoeding in geval van in gebreke blijven van de werkgever, wordt ingediend door de betrokken bediende bij het Sociaal Fonds op een formulier waarvan het model wordt vastgelegd door de raad van beheer van het Sociaal Fonds en dat de nodige inlichtingen bevat voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 29

Het formulier bevat onder meer de volgende inlichtingen:

- de identiteit en het adres van de bediende,
- de identiteit en het adres van de laatste werkgever,
- het recht op de werkloosheidsvergoeding,
- het bedrag van de werkloosheidsvergoeding,
- het referteloon,
- de wijze van eventuele betaling van de bijkomende vergoeding door het Sociaal Fonds.

Artikel 30

De bediende vermeldt de passende inlichtingen op het formulier, verklaart deze juist en ondertekent.

Artikel 31

De vraag tot betaling bij het Sociaal Fonds wordt telkens herhaald wanneer de werkgever in gebreke blijft.

Article 28

La demande de paiement de l'indemnité complémentaire en cas de défaillance de l'employeur, est introduite par l'employé intéressé auprès du Fonds social sur un formulaire conforme au modèle fixé par le conseil d'administration du Fonds social et contenant les renseignements nécessaires pour l'application de la présente convention collective de travail.

Article 29

Le formulaire comporte notamment les renseignements suivants :

- l'identité et l'adresse de l'employé,
- l'identité et l'adresse du dernier employeur,
- le droit à l'allocation de chômage,
- le montant de l'allocation de chômage,
- le salaire de référence,
- le mode de paiement éventuel de l'indemnité complémentaire par le Fonds social.

Article 30

L'employé mentionne les renseignements appropriés sur le formulaire, les certifie exacts et signe.

Article 31

La demande de paiement auprès du Fonds social est réitérée chaque fois que l'employeur fait défaut.

4.1 Statuten | Statuts – cao-cct 1. 4. 2015

Artikel 32

Wanneer de bediende in geval van arbeidsongeschiktheid, verzaakt aan de bijkomende vergoeding om te genieten van de vergoeding ziekte- en invaliditeitsverzekering, is hij gehouden het Sociaal Fonds te verwittigen van deze verzaking.

Artikel 33

Na onderzoek en vaststelling van het recht op en van het bedrag van de bijkomende vergoeding te betalen door het Sociaal Fonds, gaat dit laatste over tot de betaling binnen de 30 dagen na het indienen van de aanvraag.

Artikel 34

De betaling geschiedt bij middel van een postassignatie, of door post- of bankoverschrijving, zoals vermeld door de bediende.

Artikel 35

De administratiekosten voortvloeiend uit deze betaling zijn ten lasten van het Sociaal Fonds en mogen worden teruggevorderd bij de werkgever die in gebreke blijft.

Artikel 36

In geval van betaling van een ten onrechte betaalde bijkomende vergoeding, ingevolge een vergissing of een verkeerde informatie, is de bediende gehouden de ten onrechte betaalde bedragen terug te storten.

Article 32

Lorsqu'en cas d'incapacité de travail, l'employé renonce à l'indemnité complémentaire pour prétendre à l'indemnité assurance maladie-invalidité, il est tenu d'avertir le Fonds social de cette renonciation.

Article 33

Après vérification et constatation du droit et du montant de l'indemnité complémentaire à payer par le Fonds social, celui-ci procède au paiement endéans les 30 jours après l'introduction de la demande.

Article 34

Ce paiement s'effectuera par mandat postal, ou par virement postal ou bancaire, comme indiqué par l'employé.

Article 35

Les frais administratifs découlant de ce paiement sont à charge du Fonds social et peuvent être récupérés auprès de l'employeur défaillant.

Article 36

En cas de paiement indu de l'indemnité complémentaire, à la suite d'une erreur ou d'une information erronée, l'employé est tenu de rembourser les sommes payées indûment.

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

Artikel 37

Iedere betwisting van een beslissing van het Sociaal Fonds wordt ingediend bij de raad van beheer van dit Sociaal Fonds, bij aangetekende brief binnen de maand die volgt op de betekening van de beslissing.

Artikel 38

Dit beroep wordt onderzocht door het directiecomité dat zijn advies overmaakt aan de raad van beheer, welke vervolgens beslist.

Artikel 39

De betwistingen voortvloeiend uit de beslissingen van de raad van beheer van het Sociaal Fonds kunnen worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbanken.

HOOFDSTUK IX Slot- en overgangsbepalingen

Artikel 40

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op datum van inwerkingtreding van het besluit tot benoeming van de leden van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden, het Paritair comité nr. 200, en kan door één van de partijen worden opgezegd, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend paritair comité voor de bedienden en aan elk van de ondertekenende organisaties.

Onderhavige overeenkomst regelt de statuten van het Fonds opgericht binnen het Aanvullend paritair comité voor de

Article 37

Toute contestation contre une décision du Fonds social est introduite auprès du conseil d'administration dudit Fonds social par lettre recommandée dans le mois qui suit la notification de la décision.

Article 38

Ce recours est examiné par le comité de direction qui transmet son avis au conseil d'administration qui statue par la suite.

Article 39

Les litiges résultant des décisions du conseil d'administration du Fonds social peuvent être soumis aux tribunaux du travail.

CHAPITRE IX Dispositions finales et transitoires

Article 40

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté nommant les membres de la Commission paritaire auxiliaire pour employés, la Commission paritaire n° 200, et peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire auxiliaire pour employés et à chacune des organisations signataires.

La présente convention organise les statuts du Fonds institué au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour

4.1 Statuten | Statuts – cao - cct 1. 4. 2015

bedienden, hetgeen integraal het actief en het passief van het fonds van het Aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden, Paritair comité nr. 218, overneemt. Onderhavige overeenkomst dient geïnterpreteerd te worden in de zin van de continuïteit van de werking van het fonds en heeft niet tot doel om de taken, noch de missies, noch de werkingsregels van het fonds van het Paritair comité nr. 218 zoals deze van toepassing waren op datum van opheffing van het Paritair comité nr. 218 te wijzigen.

De verwijzingen naar collectieve overeenkomsten en andere akkoorden gesloten in het kader van het Paritair comité nr. 218 dienen geïnterpreteerd te worden als zijnde verwijzingen naar de genoemde teksten zoals hernomen door het Paritair comité nr. 200 ingevolge de Collectieve Arbeidsovereenkomst betreffende de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het Paritair comité nr. 218. Hetzelfde geldt voor de referenties naar instellingen gecreëerd op het niveau van het Paritair comité nr. 218 en overgenomen door het Paritair comité nr. 200.

Gedaan te Brussel op 1 april 2015

employés, lequel reprend l'intégralité de l'actif et du passif du fonds de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, la Commission paritaire n° 218. La présente convention doit être interprétée dans le sens de la continuité du fonctionnement du fonds et n'a pas pour but de modifier ni les tâches, ni les missions, ni les règles de fonctionnement du fonds de la Commission paritaire n° 218 telles qu'elles étaient applicables à la date d'abrogation de la Commission paritaire n° 218.

Les références aux conventions collectives et aux autres accords conclus dans le cadre de la Commission paritaire n° 218 doivent être interprétées comme faisant référence auxdits textes tels que repris par la Commission paritaire n° 200 en vertu de la Convention collective de travail relative à la continuité des conventions collectives de travail et accords conclus au niveau de la Commission paritaire n° 218. Il en va de même pour les références aux institutions créés au niveau de la Commission paritaire n° 218 et reprises par la Commission paritaire n° 200.

Fait à Bruxelles le 1 avril 2015



Werkgeversbijdrage La cotisation patronale

Collectieve arbeidsovereenkomst
van 6 juli 2023
Registratienummer 181570

Gesloten binnen het aanvullend paritair
comité voor de bedienden tot wijziging
van de collectieve arbeidsovereenkomst
van 1 april 2015 houdende oprichting van
een fonds voor bestaanszekerheid en tot
vaststelling van zijn statuten

Convention collective du travail
du 6 juillet 2023
n° d'enregistrement 181570

Conclue au sein de la commission
paritaire auxiliaire pour employés
modifiant la convention collective de
travail du 1er avril 2015 portant
l'institution d'un fonds de sécurité
d'existence et en fixant ses statuts

4.2 Werkgeversbijdrage | La cotisation patronale – cao-cct 6. 7. 2023

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200).

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

Artikel 2

Artikel 12bis van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 april 2015, gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de Bedienden (PC 200), houdende oprichting van een fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten (geregistreerd op 21 april 2015, registratienummer 126639, algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit op 15 juli 2016; B.S. 21 september 2016) wordt als volgt aangevuld:

“De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds, nodig voor zijn werking, wordt voor het 1ste kwartaal 2024 tot en met het 4de kwartaal 2025 bepaald op 0,23 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen.”

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

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2024 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2025.

Article 1

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200).

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

Article 2

L’article 12bis de la Convention collective de travail du 1er avril 2015, conclue au sein de la Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés (CP 200), portant l’institution d’un fonds de sécurité d’existence et en fixant ses statuts (enregistrée le 21 avril 2015, numéro d’enregistrement 126639, rendue obligatoire par arrêté royal au 15 juillet 2016; M.B. 21 septembre 2016), est complété par les dispositions suivantes :

« La cotisation patronale au Fonds social et nécessaire à son fonctionnement est fixée, du 1er trimestre 2024 jusque et y compris le 4ième trimestre 2025, à 0,23 p.c. des salaires bruts des employés des entreprises. »

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

Article 3

La présente convention collective de travail à durée déterminée produit ses effets à partir du 1er janvier 2024 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2025.