

2 2 -06- 2005

2 6 -07- 2005

NR  
N°

75.683 10 / 218

**Collectieve arbeidsovereenkomst  
van 16 juni 2005****Convention collective de travail  
du 16 juin 2005****Sectoraal Akkoord voor de jaren 2005 -  
2006****Accord Sectoriel pour les années 2005 -  
2006****Hoofdstuk I - Situering, toepassingsgebied  
en duur****Chapitre Ier - Contexte, champ d'application  
et durée****Artikel 1****Article 1er**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die vallen onder het bevoegdheidsgebied van het Aanvullend Nationaal Paritair comité voor de Bedienden.

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.

**Art. 2****Art. 2**

De bepalingen van deze CAO hebben uitwerking vanaf 1 januari 2005 en treden buiten werking op 31 december 2006, behoudens de bepalingen over:

Les dispositions contenues dans la présente convention collective de travail entrent en vigueur le 1er janvier 2005 et cessent d'avoir effet au 31 décembre 2006, sous réserve des dispositions relatives au :

- de koopkracht (hoofdstuk II) die van onbepaalde duur zijn en geïntegreerd worden in de CAO van 29 mei 1989 betreffende de arbeids- en beloningsvoorwaarden;
- de opleiding (hoofdstuk III) die in werking treden op 1 januari 2006 en buiten werking treden op 31 december 2007;
- artikel 18 dat geïntegreerd wordt in de CAO van 9 juli 1997 mbt het statuut van de syndicale afvaardiging en van dezelfde duur is.

- pouvoir d'achat (chapitre II) qui sont conclues pour une durée indéterminée et sont intégrées dans la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération ;
- la formation (chapitre III), qui entrent en vigueur le 1er janvier 2006 et cessent leurs effets au 31 décembre 2007 ;
- l'article 18, qui est intégré dans la CCT du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale et qui est de même durée.

**Hoofdstuk II - Koopkracht****Chapitre II - Pouvoir d'achat****Art. 3****Art. 3****§1.**

Met ingang van 1 januari 2006 wordt art. 4, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 met betrekking tot de arbeids- en beloningsvoorwaarden vervangen door de volgende bepalingen:

**§1.**

A partir du 1er janvier 2006, l'art. 4, § 3 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération est remplacé par les dispositions suivantes:

"Met ingang van 1 januari 2006 worden de effectief uitbetaalde lonen verhoogd met een bedrag van 18 EUR. Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag aangepast in verhouding tot hun prestaties."

"A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, les salaires effectivement payés sont majorés de 18 EUR. Pour les travailleurs à temps partiel, ce montant est adapté au prorata de leurs prestations."

§2.  
Artikel 4, § 4 van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 met betrekking tot het begrip "gelijkwaardig voordeel" wordt als volgt aangevuld:

§2.  
L'art. 4, § 4 de la convention collective du travail précitée du 29 mai 1989 portant sur la notion "avantage équivalent" est complété par la disposition suivante:

"Art. 8 van de CAO van 09.07.1997 mbt het statuut van de syndicale afvaardiging, is van toepassing op art. 4 §4."

"L'art. 8 de la CCT du 09.07.1997 relative au statut de la délégation syndicale s'applique à l'art. 4, §4."

§3.  
In de Cao van 29 mei 1989 met betrekking tot de arbeids- en beloningsvoorwaarden wordt art. 6, § 1al.1 vervangen door volgende bepaling :

§3.  
Dans la CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération, l'art. 6 § 1al.1 est remplacé par la disposition suivante :

§ 1 De schaal van de minimumlonen bepaald bij artikel 4, alsook de effectief uitbetaalde lonen aan de bedienden die onder toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen vastgesteld bij artikel 11 staan :

§ 1 Le barème des salaires minimums déterminé à l'article 4, ainsi que les salaires effectivement payés aux employés relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail et le salaire mensuel garanti minimum fixé à l'article 11 sont soumis :

- vanaf 1 januari 2005 tegenover het referentie indexcijfer 113,23 - stabilisatieschijf 111,01 tot 115,49 (basis 1996 = 100) - loonschalen I en II als bijlage 1
- vanaf 1 juni 2005 tegenover het referentie indexcijfer 115,49 - stabilisatieschijf 113,23 tot 117,80 (basis 1996=100) – loonschalen I en II als bijlage 2

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, à l'indice de référence 113,23 - tranche de stabilisation 111,01 à 115,49 (base 1996 = 100) - barèmes I et II à l'annexe 1
- à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005, à l'indice de référence 115,49 - tranche de stabilisation 113,23 à 117,80 (base 1996 = 100) - barèmes I et II à l'annexe 2

Na 1 juni 2005 gelden de indexbepalingen binnen de overgangperiode zoals vermeld onder art. 4 § 2.

Après le 1<sup>er</sup> juin 2005, l'indice sera, pendant la période transitoire, déterminé comme mentionné à l'art. 4 § 2.

#### **Art. 4**

Met ingang van 1 januari 2006 wordt overgestapt van een spilindexstelsel naar een jaarlijkse indexering op vast tijdstip. Hiertoe wordt met ingang van 1 januari 2006, art. 6 van de CAO van 29 mei 1989 vervangen

#### **Art. 4**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le système de l'indice-pivot sera remplacé par une indexation annuelle à date fixe. A cet effet, l'art. 6 de la CCT du 29 mai 1989 sera remplacé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, par



door de volgende bepalingen :

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

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

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

§ 4. Indien bij de aanvang van het jaar gelijktijdig een verhoging voortvloeiende uit de koppeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen en een andere verhoging van de lonen moeten worden toegepast, wordt de aanpassing voortvloeiende uit de koppeling aan het indexcijfer toegepast vooraleer de lonen met de bepaalde verhoging worden aangepast.

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

les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

## Hoofdstuk III - Opleiding

### **Art. 5**

#### **§1.**

De werkgevers verbinden er zich toe om 4 dagen opleiding toe te kennen voor de periode die ingaat op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2007. Onverminderd art. 7 van deze overeenkomst worden de opleidingsdagen toegekend op om het even welk moment in 2006 en/of in 2007.

#### **§2.**

Onverminderd het recht op opleiding dat onder paragraaf 1 is erkend, wordt voor elke bediende een aanvullend recht op één dag beroepsopleiding geopend voor de periode die ingaat op 1 januari 2006 en eindigt op 31 december 2007. De tijd die overeenstemt met de opleidingsdag moet 's avonds of tijdens het week-end en buiten de arbeidstijd vallen.

#### **§3.**

De deeltijdse bedienden genieten de voornoemde opleidingsdagen in evenredigheid met hun deeltijdse prestaties.

Het recht op opleiding geldt niet voor de bedienden die in opzegging zijn of die zijn aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd van 1 jaar of minder.

#### **§4.**

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

### **Art. 6**

#### **§1.**

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

## Chapitre III - Formation

### **Art. 5**

#### **§1.**

Les employeurs s'engagent à accorder 4 jours de formation pour la période qui commence le 1er janvier 2006 et qui se termine le 31 décembre 2007. Sans préjudice de l'article 7 de la présente convention, les jours de formation seront octroyés indifféremment en 2006 et/ou en 2007.

#### **§2.**

Sans préjudice du droit à la formation reconnu au paragraphe 1er, chaque employé se voit ouvrir un droit complémentaire à un jour de formation professionnelle, pour la période qui commence le 1er janvier 2006 et qui se termine le 31 décembre 2007. Le temps équivalent au jour de formation doit se situer le soir ou le week-end et en dehors du temps de travail.

#### **§3.**

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

Les employés qui sont en préavis ainsi que ceux qui sont engagés avec un contrat à durée déterminée d'un an ou moins ne bénéficient pas du droit à la formation.

#### **§4.**

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

### **Art. 6**

#### **§1.**

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



opleidingsplan, zoals bepaald in art. 7 hierna, gaat het om opleidingen die worden aangeboden door het Centrum voor de Vorming van Bedienden van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden (CEVORA) of om door CEVORA erkende opleidingen, alsook om de door de betrokken ondernemingen of sectoren of door andere opleidingverstrekkers georganiseerde opleidingen.

Nonobstant l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 7 ci-après, il s'agit de formations offertes par le Centre de formation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés (CEFORA) ou de formations reconnues par celui-ci, ainsi que des formations offertes par les entreprises ou les secteurs concernés, ou par une autre instance de formation.

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

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

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

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

Onverminderd de toepassing van het opleidingsplan, zoals bepaald in artikel 7 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moet de bediende, als de werkgever geen opleidingsdagen heeft voorgesteld vóór 31 december 2006, vóór 31 maart 2007 hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen bij de werkgever. In dat geval moet de werkgever vóór 30 april 2007 schriftelijk aan de werknemer meedelen hoe en wanneer hij binnen de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de opleidingsdagen zal aanbieden.

Sans préjudice de l'application du plan de formation, tel que défini à l'article 7 de la présente convention collective de travail, lorsque l'employeur n'a pas proposé de jours de formation avant le 31 décembre 2006, l'employé doit, avant le 31 mars 2007, en faire la demande écrite à l'employeur. Dans ce cas, l'employeur est tenu, avant le 30 avril 2007, de signaler par écrit à l'employé comment et quand il proposera les jours de formation pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Wanneer de werkgever:

- ofwel niet vóór 30 april 2007 is ingegaan op de schriftelijke vraag van de werknemer;
- ofwel uiterlijk op 31 december 2007 geen of te weinig opleidingsdagen aan de werknemer heeft aangeboden, worden de niet toegekende opleidingsdagen naar keuze van de werknemer door hem opgenomen onder de vorm van hetzij betaald verlof, hetzij opleidingsdagen binnen het opleidingsaanbod georganiseerd door CEVORA. In dit laatste geval richt de werknemer zijn verzoek om

Si l'employeur :

- soit n'a pas accédé avant le 30 avril 2007 à la demande écrite de l'employé;
- soit n'a pas ou insuffisamment proposé des jours de formation à l'employé avant le 31 décembre 2007, les jours de formation non octroyés sont pris par l'employé, au choix de ce dernier, sous forme de congé payé ou de jours de formation choisis dans l'offre de formation organisée par le CEFORA. Dans ce dernier cas, l'employé adresse sa demande de jours de formation au CEFORA. Dans tous les cas, ces jours sont

B

opleidingsdagen aan CEVORA. In alle gevallen worden deze dagen gelijkgesteld met gepresteerde arbeidsdagen.

assimilés à des journées de travail prestées.

§2.  
De onder artikel 5, § 2 voorziene opleidingsdag is een beroepsopleiding die door CEVORA wordt gegeven.

§2.  
Le jour de formation prévu à l'article 5, § 2 est une formation professionnelle donnée par le CEFORA.

Om die opleidingsdag te genieten, moet de bediende zich wenden tot CEVORA.

Pour bénéficier de ce jour de formation, l'employé doit s'adresser au CEFORA.

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

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

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

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

## Art. 7

## Art. 7

De nadere regelen van het recht op opleiding zoals bepaald in art. 5, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kunnen in de onderneming als volgt worden vastgelegd:

Les modalités du droit à la formation prévu à l'article 5 § 1er de la présente convention collective de travail peuvent être fixées comme suit au niveau de l'entreprise:

### §1. Ondernemingen met vakbondsafvaardiging

### §1. Entreprises avec une délégation syndicale

- 1) Ondernemingen die reeds een opleidingsplan voor de periode 2004-2005 opmaakten en het lieten registreren.

- 1) Les entreprises qui ont déjà établi un plan de formation pour la période 2004-2005 et l'ont fait enregistrer.

Deze ondernemingen kunnen het opleidingsplan, met instemming van de ondertekenende partijen, verlengen met een eenvoudige brief (met vermelding van hun volledig Rijksdienst voor Sociale Zekerheid-nummer) aan het Sociaal Fonds van het A.N.P.C.B., opgericht bij de in het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van 28 februari 1975 houdende oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid en vaststelling

Ces entreprises peuvent prolonger le plan de formation, avec l'accord des parties signataires, moyennant l'envoi d'une simple lettre (mentionnant leur numéro complet d'Office National de la Sécurité Sociale) au Fonds Social de la C.P.N.A.E., créé par la convention collective de travail du 28 février 1975, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, instituant un Fonds de sécurité d'existence (ci-après dénommé "Fonds social") et en

A

van zijn statuten (hierna Sociaal Fonds genoemd). De verlenging moet gebeuren tussen 01 oktober 2005 en 31 maart 2006.

fixant les statuts. La prolongation doit survenir entre le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et le 31 mars 2006.

- 2) Ondernemingen met vakbondsafvaardiging die nog geen opleidingsplan opmaakten.

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

In de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan tussen 01 oktober 2005 en 31 maart 2006 een bedrijfseigen opleidingsplan worden overeengekomen. Om geldig te zijn, moet dat plan de instemming krijgen van de meerderheid van de leden van de vakbondsafvaardiging. In het opleidingsplan kunnen de inhoud, het tijdstip, de doelgroep en alle andere nadere regelen van de opleiding volledig autonoom worden vastgelegd. Daarenboven kan het plan bepalen dat het opleidingskrediet op bepaalde bedienden wordt overgedragen.

Les entreprises avec une délégation syndicale peuvent convenir d'un plan de formation propre à l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et le 31 mars 2006. Ce plan doit être approuvé par la majorité des membres de la délégation syndicale pour être valable. Il peut déterminer en toute autonomie le contenu, le moment, le groupe-cible ainsi que toutes les autres modalités de la formation. Il peut également prévoir que le crédit de formation peut être transféré à certains employés.

Het opleidingsplan wordt tussen 01 oktober 2005 en 31 maart 2006 geregistreerd bij het Sociaal Fonds. De registratie gebeurt op basis van het als bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen formulier.

Le plan de formation sera enregistré auprès du Fonds social entre le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et le 31 mars 2006. L'enregistrement se fera sur la base du formulaire repris à l'annexe 3 de la présente convention collective de travail.

- 3) De ondernemingen met een vakbondsafvaardiging maar zonder bedrijfseigen opleidingsplan kunnen uiterlijk op 30 juni 2006 toetreden tot het suppletief opleidingsplan (formulier als bijlage 4). Deze bedrijven mogen het opleidingskrediet niet op bepaalde bedienden overdragen.

- 3) Les entreprises avec une délégation syndicale mais sans plan de formation propre à l'entreprise peuvent adhérer au plan de formation supplétif au plus tard au 30 juin 2006 (formulaire à l'annexe 4). Ces entreprises ne sont pas autorisées à transférer le crédit de formation à certains employés.

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

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

Bij de uitvoering van art. 7 § 1, 3° en 4°, dient art. 8 van de CAO van 09.07.1997 mbt. het statuut van de syndicale afvaardiging, te worden nageleefd.

Lors de l'exécution de l'art. 7 § 1, 3° et 4°, il y a lieu de respecter l'art. 8 de la CCT du 09.07.1997 relative au statut de la délégation syndicale.

§2. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging

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

Deze ondernemingen kunnen hun toetreding verlengen door tussen 01 oktober 2005 en 31 maart 2006 door een eenvoudige brief (met vermelding van hun volledig Rijksdienst voor Sociale Zekerheidsnummer) te sturen naar het Sociaal Fonds van het A.N.P.C.B.

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

- 2) Ondernemingen die nog niet zijn toegetreden.

Deze ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging hebben de mogelijkheid om toe te treden tot een suppletief opleidingsplan uitgewerkt door de Raad van beheer van CEVORA en opgenomen als bijlage 5 van deze CAO. Deze ondernemingen kunnen het individuele opleidingsrecht van de bedienden op andere bedienden overdragen, maar slechts ten belope van 50 pct. van het totale krediet aan opleidingsdagen.

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

De ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen tussen 01 oktober 2005 en 31 maart 2006 hun toetreding laten registreren bij het Sociaal Fonds, volgens het formulier dat als bijlage 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen.

§2. Entreprises sans délégation syndicale

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

Ces entreprises peuvent prolonger cette adhésion par l'envoi d'une simple lettre (mentionnant leur numéro complet d'Office National de la Sécurité Sociale) au Fonds social de la C.P.N.A.E., et ceci entre le 1er octobre 2005 et le 31 mars 2006.

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

- 2) Entreprises sans acte d'adhésion.

Ces entreprises sans délégation syndicale ont la possibilité d'adhérer à un plan de formation supplétif qui a été élaboré par le Conseil d'administration du CEFORA et repris à l'annexe 5 de la présente CCT. Ces entreprises peuvent transférer le droit à la formation individuelle des employés à d'autres employés, mais seulement à concurrence de 50 p.c. du crédit total de jours de formation.

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

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent faire enregistrer leur adhésion auprès du Fonds social entre le 1er octobre 2005 et le 31 mars 2006, au moyen du formulaire repris à l'annexe 6 de la présente convention collective de travail.



**Art. 8**

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

**Art. 8**

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

**Hoofdstuk IV - Tijdskrediet****Chapitre IV - Crédit Temps****Art. 9****Art. 9****§ 1.**

Bij toepassing van art. 2 §3 van CAO nr. 77bis worden de volgende afwijkingsmodaliteiten vastgesteld :

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

**§ 1.**

En application de l'art. 2 § 3 de la CCT n° 77 bis, les possibilités de dérogation suivantes sont fixées : pour les employés non- exécutants et pour les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par un autre employé dans l'entreprise, l'exercice du crédit temps requiert l'accord de l'employeur.

De instemming of niet-instemming van de werkgever zal aan de werknemer meegedeeld worden uiterlijk de laatste dag van de maand volgend op de maand tijdens welke het schriftelijk verzoek van de werknemer werd verricht. Art. 8 van de CAO van 9 juli 1997 mbt. het statuut van de syndicale afvaardiging is van toepassing.

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'art. 8 de la CCT du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale est d'application.

In geval van blijvend geschil binnen de onderneming, met of zonder vakbondsafvaardiging, kan de meest gereede partij het geschil voorleggen aan het Nationaal Verzoeningsbureau van Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden

En cas de conflit persistant au sein de l'entreprise, avec ou sans délégation syndicale, la partie la plus diligente peut saisir le Bureau de conciliation de la Commission Paritaire Nationale Auxiliaire pour Employés

**Art. 10****Art. 10****§ 1.**

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

**§1er.**

En application de l'art. 3, §2 de la CCT n° 77 bis, la durée de l'exercice du droit au crédit temps à temps plein et à mi-temps pour les travailleurs qui n'ont pas atteint l'âge de 50



hebben bereikt, verlengd tot 2 jaar.

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

**§2.**

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

**§3.**

De onder paragraaf 2 bedoelde bedienden ontvangen een bijkomende uitkering voor rekening van het Sociaal Fonds voor zover het 4/5-loon, vermeerderd met de diverse vergoedingen uitgekeerd in het kader van het tijdskrediet, de voltijdse nettobezoldiging die ze vóór de vermindering van hun prestaties genoten, niet overschrijdt.

Deze bijkomende vergoeding wordt voor de periode van 1 januari 2005 tot 31 mei 2005 vastgesteld op 57.22 € EUR en voor de periode van 1 juni 2005 tot 31 december 2005 op 58.36 €. Vanaf 1 januari 2006 wordt deze vergoeding onderworpen aan het jaarlijks indexeringsmechanisme beschreven in art. 4 van huidige overeenkomst.

Deze vergoeding wordt uitbetaald per verlopen kalendermaand tot en met de maand december 2006.

De Raad van beheer van het Sociaal Fonds wordt ermee belast de nodige maatregelen te nemen om deze vergoeding vanaf 1 januari 2005 te kunnen betalen, overeenkomstig de bovenstaande bepalingen.

ans, est portée à 2 ans.

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

**§2.**

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

**§3.**

Les employés visés au paragraphe 2 perçoivent une indemnité complémentaire à charge du Fonds social, pour autant que le salaire à 4/5, majoré des différentes allocations versées dans le cadre du crédit temps, ne dépasse pas la rémunération nette du temps plein dont ils bénéficiaient avant de réduire leurs prestations.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé, pour la période du 1 janvier au 31 mai 2005 à 57,22 EUR et pour la période du 1 juin 2005 au 31 décembre 2005 à 58.36 €. A partir du 1 janvier 2006, cette indemnité est soumise au mécanisme d'indexation annuelle décrit à l'art 4 de la présente convention.

Cette indemnité est payée par mois calendrier échu, jusqu'au mois de décembre 2006 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 janvier 2005, conformément aux dispositions reprises ci-dessus.

2

#### **Art. 11**

De ondertekenende partijen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zullen voor het einde 2006 overgaan tot een evaluatie van de weerslag van de sectorale bepalingen inzake het tijdskrediet op de activiteitsgraad in de sector.

#### **Art. 11**

Les parties signataires de la présente convention collective de travail procéderont, avant la fin de 2006, à une évaluation de l'impact des mesures sectorielles relatives au crédit temps sur le taux d'activité dans le secteur.

### **Hoofdstuk V - Conventioneel Brugpensioen**

### **Chapitre V - Prépension conventionnelle**

#### **Art. 12**

De leeftijd van het conventioneel brugpensioen wordt vastgesteld op 58 jaar. Het conventioneel brugpensioen geldt enkel voor bedienden met een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

#### **Art. 12**

L'âge de la prépension conventionnelle est fixé à 58 ans.  
La prépension conventionnelle ne concerne que les employés engagés sous contrat à durée indéterminée.

#### **Art. 13**

De werkgever kan enkel een tegemoetkoming van het Sociaal Fonds verkrijgen voor de bruggepensioneerden van wie de opzegging ingaat met ingang van 1 januari 2005 en voor zover de opzegging wordt gegeven in het kader van een vertrek met brugpensioen vanaf 59 jaar. Het recht op de tegemoetkoming geldt slechts tot de bruggepensioneerde de leeftijd van 60 jaar bereikt.

#### **Art. 13**

L'employeur ne peut obtenir une intervention du Fonds social que pour les prépensionnés dont le préavis prend cours à partir du 1er janvier 2005 et pour autant que celui-ci soit donné dans le cadre d'un départ en prépension à partir de 59 ans. Le droit à l'intervention ne vaut que jusqu'au moment où le prépensionné atteint l'âge de 60 ans.

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

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

### **Hoofdstuk VI - Opleiding en tewerkstelling**

### **Chapitre VI - Formation et emploi**

#### **Art. 14**

De partijen verbinden er zich toe om in coherentie met de regionaal-communautaire

#### **Art. 14**

Les parties s'engagent, en cohérence avec les initiatives régionales et communautaires

initiatieven - onder meer door het sluiten van convenanten - de tewerkstelling van werkzoekenden behorende tot de risicogroepen te bevorderen via opleiding en/of trajectbegeleiding gericht op knelpuntberoepen in de sector.

- entre autres par la conclusion de conventions - à stimuler la mise au travail de chômeurs appartenant aux groupes à risques via la formation et/ou un accompagnement ciblé sur les professions critiques du secteur.

### **Art. 15**

#### **§ 1.**

Ondernemingen die werkzoekenden jonger dan 26 jaar in dienst nemen, genieten een financiële begeleiding voor rekening van het Sociaal Fonds voor deze jongeren. Deze financiële begeleiding wordt echter niet betaald ten aanzien van de in dienst genomen jongeren voor wie de werkgever een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid ontvangt in het kader van de doelgroepvermindering voor 'laaggeschoolde jongeren'.

#### **§ 2.**

Ondernemingen die oudere werkzoekenden in dienst nemen, genieten een financiële begeleiding voor rekening van het Sociaal Fonds voor elke bediende die op het ogenblik van de indiensttreding minstens 50 jaar is en die bij de RVA als werkzoekende wordt ingeschreven.

#### **§ 3.**

Het bedrag van de financiële begeleiding bedraagt, voor een voltijds tewerkgestelde bediende, 133 EUR per maand per bediende. Het zal over een periode van 12 maanden worden toegekend, te rekenen vanaf de indiensttreding van de bediende.

Deze begeleiding wordt per volledige kalendermaand van tewerkstelling toegekend voor zover de bediende een ononderbroken anciënniteit van minstens 3 maanden in het bedrijf heeft.

Dit bedrag wordt per drie maanden uitbetaald en op zijn vroegst op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de derde maand ononderbroken anciënniteit in het bedrijf.

### **Art. 15**

#### **§ 1.**

Les entreprises qui engagent des demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans bénéficient d'un accompagnement financier, à charge du Fonds social, pour chacun de ces jeunes. Cet accompagnement financier n'est toutefois pas versé à l'égard des jeunes pour lesquels l'employeur reçoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dans le cadre des réductions applicables au groupe-cible 'jeunes travailleurs peu qualifiés'.

#### **§ 2.**

Les entreprises qui engagent des demandeurs d'emploi plus âgés bénéficient d'un accompagnement financier, à charge du Fonds social, pour chaque employé qui est âgé d'au moins 50 ans au moment de l'entrée en service et qui est inscrit à l'ONEM comme demandeur d'emploi.

#### **§ 3.**

Le montant de l'accompagnement financier est, pour un employé occupé à temps plein, de 133 EUR par mois par employé. Il sera octroyé pendant une période de 12 mois, à dater de l'entrée en service de l'employé.

Cet accompagnement est accordé par mois calendrier complet d'occupation et pour autant que l'employé ait une ancienneté ininterrompue d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ce montant est versé tous les trois mois et au plus tôt le premier jour du mois calendrier qui suit le troisième mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Voor de deeltijds tewerkgestelde bedienden wordt het bedrag van de financiële begeleiding berekend in verhouding met hun prestaties.

Pour les employés occupés à temps partiel, le montant de l'accompagnement financier est calculé au prorata de leurs prestations.

**Art. 16**

Er wordt een paritaire werkgroep opgericht om bestaande sectorale vormings- en tewerkstellingsmaatregelen ten gunste van 45-plussers en jongeren te evalueren en te onderzoeken in welke mate deze maatregelen moeten worden aangepast om hun doeltreffendheid te verhogen. Er zal eveneens onderzocht worden welke sectorale vormings- en tewerkstellingsinitiatieven kunnen genomen worden ten gunste van allochtone werkzoekenden. De werkgroep zal haar werkzaamheden afronden vóór 30 november 2005.

**Art. 16**

Un groupe de travail paritaire est mis en place pour évaluer les mesures sectorielles de formation et d'emploi existantes en faveur des travailleurs de plus de 45 ans et des jeunes et pour examiner dans quelle mesure ces initiatives doivent être adaptées en vue d'accroître leur efficacité. Ce groupe de travail examinera également les initiatives sectorielles qui peuvent être prises en matière de formation et d'emploi en faveur des chômeurs allochtones. Le groupe de travail clôturera ses travaux au plus tard le 30 novembre 2005.

**Hoofdstuk VII - Classificatie**

**Chapitre VII - Classification**

**Art. 17**

De werkzaamheden met betrekking tot de actualisering van de voorbeeldfuncties die opgenomen zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 met betrekking tot de arbeids- en beloningsvoorwaarden, worden verder gezet.

**Art. 17**

Les travaux d'actualisation des fonctions exemplatives reprises dans la convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération sont poursuivis.

**Hoofdstuk VIII - Vervanging van een syndicaal afgevaardigde**

**Chapitre VIII - Remplacement d'un délégué syndical**

**Art. 18 :**

**Art. 18**

Art. 21 van de CAO van 9 juli 1997 mbt. het statuut van de syndicale afvaardiging wordt als volgt gewijzigd :

L'art. 21 de la CCT du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale est modifié comme suit :

Elke organisatie zal tijdig zorgen voor de vervanging van haar afgevaardigden die hun opdracht definitief niet meer kunnen vervullen.

Chaque organisation veillera à remplacer en temps utile ses délégués qui ne sont définitivement plus à même de remplir leur

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.

Overeenkomstig art. 22 van CAO van 9 juli 1997 mbt. het statuut van de syndicale afvaardiging, kan de werkgever zich altijd om ernstige redenen tegen de aanduiding van een afgevaardigde verzetten. Desgevallend laat de werkgever aan de betrokken vakvereniging voor bedienden weten waarom hij zich verzet, en dit binnen de 14 werkdagen na voorlegging van de kandidatuur van de vervanger.

#### **Hoofdstuk IX - Onderzoek tweede pijler**

##### **Art. 19**

De ondertekenende partijen zullen tijdens de duurtijd van deze overeenkomst een studie maken over de opportuniteit van een tweede pensioenpijler binnen het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor de Bedienden.

#### **Hoofdstuk X - Financiering**

##### **Art. 20**

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

"9° het vergoeden van de bijkomende

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.

Conformément à l'art. 22 de la CCT du 9 juillet 1997 relative au statut de la délégation syndicale, l'employeur peut toujours s'opposer, pour des motifs sérieux, à la désignation d'un remplaçant. Le cas échéant, l'employeur informe le syndicat d'employés concerné du motif de son refus, et ce dans les 14 jours ouvrables suivant le dépôt de la candidature du remplaçant.

#### **Chapitre IX - Etude second pilier**

##### **Art. 19**

Pendant la durée de la présente convention, les parties signataires étudieront l'opportunité d'un second pilier des pensions au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

#### **Chapitre X - Financement**

##### **Art. 20**

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

"9° d'indemniser les efforts complémentaires à

inspanningen lastens de werkgever ter invulling van de bepalingen van art. 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2005.

10° het vergoeden van de bijkomende inspanningen lastens de werkgever ter invulling van de bepalingen van art. 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 juni 2005".

#### Art. 21

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

"Art. 12bis - De bijdrage van de werkgevers aan het Sociaal Fonds, nodig voor zijn werking, wordt voor het 1 ste kwartaal 2005 tot en met het 4de kwartaal 2006 bepaald op 0,20 pct. van de brutolonen van de bedienden van de ondernemingen.

De bijdragen bestemd voor de risicogroepen worden aan het Sociaal Fonds betaald, overeenkomstig de bepalingen van de programmawet van juni 2005.

charge de l'employeur en application des articles 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14 et 15 de la convention collective du travail du 16 juin 2005.

10° d'indemniser les efforts complémentaires à charge de l'employeur en exécution des dispositions de l'article 10 de la convention collective de travail du 16 juin 2005."

#### Art. 21

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

"Art. 12bis - La cotisation versée par les employeurs au Fonds social et nécessaire au fonctionnement de celui-ci, est fixée, pour le 1er trimestre 2005 jusqu'au 4ème trimestre 2006 inclus, à 0,20 p.c. des rémunérations brutes des employés des entreprises.

Les cotisations destinées aux groupes à risques sont versées au Fonds social conformément aux dispositions de la loi-programme de juin 2005

### **Hoofdstuk XI - Sociale Vrede**

#### Art. 22

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

### **Chapitre XI - Paix sociale**

#### Art. 22

Les organisations syndicales représentées à la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés s'engagent, pour toute la durée d'application de la présente convention collective de travail, à ne pas poser de revendications supplémentaires au sujet des matières reprises dans la présente convention collective de travail.

Annexe 1Bijlage 1

8

Barème ISchaal I

Ce barème est d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il est mis en regard de l'indice-pivot 113,23 - tranche de stabilisation 111,01 à 115,49 (base 1996 = 100). Salaires à 100%.

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2005. Het staat tegenover de spilindex 113,23 - stabilisatieschijf 111,01 tot 115,49 (basis 1996 = 100). Lonen aan 100 %.

	CAT 1	CAT 2	CAT 3	CAT 4
16 ans/jaar	835,56	870,13		
17 ans/jaar	949,15	988,85		
18 ans/jaar	1062,65	1107,71	1204,33	1325,79
19 ans/jaar	<b>1153,46</b>	1202,78	1308,72	1412,31
20 ans/jaar	1198,89	1250,25	1360,75	1463,51
21 ans/jaar	1313,95	1370,15	1389,99	1502,07
22 ans/jaar	1318,02	1378,18	1389,99	1512,23
23 ans/jaar	1322,05	1386,26	1422,12	1522,23
24 ans/jaar	1326,13	1394,39	1450,35	1532,41
25 ans/jaar	1330,23	1405,35	1478,58	1571,94
26 ans/jaar	1334,23	1416,49	1506,92	1607,09
27 ans/jaar	1338,29	1424,91	1535,14	1642,19
28 ans/jaar	1342,31	1445,99	1563,48	1677,22
29 ans/jaar	1346,64	<b>1467,11</b>	1591,83	1712,37
30 ans/jaar	1357,85	1488,15	1620,17	1747,30
31 ans/jaar	1369,10	1509,33	1648,41	1782,58
32 ans/jaar	1378,64	1527,17	1676,72	1817,52
33 ans/jaar	1388,13	1544,79	1705,00	1852,71
34 ans/jaar	1397,74	1562,63	1727,34	1887,74
35 ans/jaar	1407,13	1580,31	1749,61	1922,87
36 ans/jaar	1416,49	1598,10	1771,95	1952,36
37 ans/jaar	1425,79	1603,86	1794,23	1981,83
38 ans/jaar	1435,14	1609,56	1816,56	2011,29
39 ans/jaar	1444,46	1615,40	1822,91	2040,81
40 ans/jaar	1444,46	1621,13	1829,30	2070,31
41 ans/jaar	1444,46	1626,92	1835,71	2080,76
42 ans/jaar	<b>1444,46</b>	1632,80	1842,24	2091,26
43 ans/jaar	1444,46	1638,49	1848,67	2101,76
44 ans/jaar	1444,46	1644,25	1855,24	2112,15
45 ans/jaar	1444,46	1650,01	1861,68	2122,54
46 ans/jaar	1444,46	1655,76	1868,25	2132,91
47 ans/jaar	1444,46	1661,54	1874,71	2143,32



Barème II

*pour les employés actifs depuis 3 ans dans la même entreprise et dans la même catégorie de la CPNAE*

Il est mis en regard de l'indice-pivot 113,23 --  
tranche de stabilisation 111,01 à 115,49  
(base 1996 = 100). Salaires à 100 %.

Ce barème est d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Schaal II

*voor de bedienden die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANPCB-categorie werkzaam zijn*

Het staat tegenover de spilindex 113,23 -  
stabilisatieschijf 111,01 tot 115,49 (basis  
1996 = 100). Lonen aan 100 %.

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2005.

	CAT 1	CAT 2	CAT 3	CAT 4
25 ans/jaar	1366,87	1444,12	1519,50	<b>1615,56</b>
26 ans/jaar	<b>1370,98</b>	1455,61	1548,66	1651,76
27 ans/jaar	<b>1375,06</b>	1464,29	1577,67	1687,81
28 ans/jaar	1379,21	<b>1485,95</b>	1606,85	1723,92
29 ans/jaar	1383,77	1507,73	1636,05	1760,01
30 ans/jaar	1395,26	1529,35	1665,17	1796,05
31 ans/jaar	1406,85	1551,15	1694,29	1832,27
32 ans/jaar	1416,71	1569,47	1723,36	1868,30
33 ans/jaar	1426,44	1587,60	1752,43	1904,45
34 ans/jaar	1436,28	<b>1605,96</b>	<b>1775,42</b>	1940,55
35 ans/jaar	1445,99	1624,19	1798,31	1976,70
36 ans/jaar	1455,61	1642,43	1821,30	2007,02
37 ans/jaar	1465,17	1648,36	1844,27	2037,31
38 ans/jaar	1474,74	1654,25	1867,25	2067,66
39 ans/jaar	1484,30	1660,27	1873,76	2098,00
40 ans/jaar	1484,30	1666,20	1880,33	2128,37
41 ans/jaar	1484,30	<b>1672,17</b>	1886,96	2139,13
42 ans/jaar	1484,30	1678,08	1893,67	2149,92
43 ans/jaar	1484,30	1683,99	1900,27	2160,72
44 ans/jaar	1484,30	1690,01	1907,08	2171,48
45 ans/jaar	1484,30	1695,89	1913,71	2182,13
46 ans/jaar	1484,30	1701,82	1920,48	2192,76
47 ans/jaar	1484,30	1707,71	1927,08	2203,51

Annexe 2

Bijlage 2

Barème I

Schaal I

Ce barème est d'application à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005. Il est mis en regard de l'indice-pivot 115,49 - tranche de stabilisation 113,23 à 117,80 (base 1996 = 100). Salaires à 102 %.

Dit barema is van toepassing vanaf 1 juni 2005. Het staat tegenover de spilindex 115,49 - stabilisatieschijf 113,23 tot 117,80 (basis 1996 = 100). Lonen aan 102 %.

	<b>CAT 1</b>	<b>CAT 2</b>	<b>CAT 3</b>	<b>CAT 4</b>
16 ans/jaar	852,27	887,53		
17 ans/jaar	968,13	1008,63		
18 ans/jaar	1083,90	1129,86	1228,42	1352,30
19 ans/jaar	1176,53	1226,84	1334,90	1440,56
20 ans/jaar	1222,87	1275,26	1387,97	1492,78
21 ans/jaar	1340,23	1397,55	1417,79	1532,11
22 ans/jaar	1344,38	1405,75	1417,79	1542,48
23 ans/jaar	1348,49	1413,99	1450,57	1552,67
24 ans/jaar	1352,66	1422,28	1479,36	1563,06
25 ans/jaar	1356,84	1433,45	1508,15	1603,38
26 ans/jaar	1360,92	1444,82	1537,06	1639,23
27 ans/jaar	1365,06	1453,41	1565,84	1675,03
28 ans/jaar	1369,16	1474,91	1594,75	1710,76
29 ans/jaar	1373,58	1496,45	1623,67	1746,61
30 ans/jaar	1385,01	1517,91	1652,57	1782,25
31 ans/jaar	1396,48	1539,52	1681,38	1818,23
32 ans/jaar	1406,22	1557,72	1710,25	1853,87
33 ans/jaar	1415,89	1575,69	1739,10	1889,76
34 ans/jaar	1425,69	1593,88	1761,89	1925,50
35 ans/jaar	1435,27	1611,91	1784,60	1961,33
36 ans/jaar	1444,82	1630,06	1807,39	1991,41
37 ans/jaar	1454,30	1635,94	1830,12	2021,47
38 ans/jaar	1463,84	1641,75	1852,89	2051,51
39 ans/jaar	1473,35	1647,71	1859,37	2081,62
40 ans/jaar	1473,35	1653,55	1865,88	2111,72
41 ans/jaar	1473,35	1659,46	1872,43	2122,37
42 ans/jaar	1473,35	1665,45	1879,09	2133,08
43 ans/jaar	1473,35	1671,26	1885,64	2143,80
44 ans/jaar	1473,35	1677,14	1892,34	2154,40
45 ans/jaar	1473,35	1683,01	1898,92	2164,99
46 ans/jaar	1473,35	1688,87	1905,62	2175,57
47 ans/jaar	1473,35	1694,77	1912,20	2186,18



### Barème II

*pour les employés actifs depuis 3 ans dans la même entreprise et dans la même catégorie de la CPNAE*

Il est mis en regard de l'indice-pivot **115,49** -  
tranche de stabilisation **113,23 à 117,80**  
(base 1996 = 100). Salaires à 102 %.

Ce barème est d'application à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005.

### Schaal II

*voor de bedienden die sinds 3 jaar in dezelfde onderneming in dezelfde ANPCB-categorie werkzaam zijn*

Het staat tegenover de spilindex **115,49** -  
stabilisatieschijf **113,23 tot 117,80** (basis 1996 = 100). Lonen aan 102 %.

Dit barema is van toepassing vanaf 1 juni 2005.

	<b>CAT 1</b>	<b>CAT 2</b>	<b>CAT 3</b>	<b>CAT 4</b>
25 ans/jaar	1394,21	1473,00	1549,89	1647,87
26 ans/jaar	1398,40	1484,72	1579,63	1684,79
27 ans/jaar	1402,56	1493,58	1609,23	1721,57
28 ans/jaar	1406,80	1515,67	1638,98	1758,40
29 ans/jaar	1411,45	1537,89	1668,77	1795,21
30 ans/jaar	1423,16	1559,93	1698,47	1831,97
31 ans/jaar	1434,98	1582,18	1728,18	1868,91
32 ans/jaar	1445,04	1600,86	1757,83	1905,67
33 ans/jaar	1454,97	1619,35	1787,48	1942,54
34 ans/jaar	1465,01	1638,08	1810,93	1979,36
35 ans/jaar	1474,91	1656,67	1834,28	2016,23
36 ans/jaar	1484,72	1675,28	<b>1857,73</b>	2047,16
37 ans/jaar	1494,47	1681,33	1881,16	2078,05
38 ans/jaar	1504,23	1687,33	1904,60	2109,02
39 ans/jaar	1513,99	1693,48	1911,24	2139,96
40 ans/jaar	1513,99	1699,52	<b>1917,94</b>	2170,94
41 ans/jaar	1513,99	1705,61	1924,70	2181,92
42 ans/jaar	1513,99	1711,65	1931,54	2192,91
43 ans/jaar	1513,99	1717,67	1938,28	<b>2203,93</b>
44 ans/jaar	1513,99	1723,81	1945,23	2214,91
45 ans/jaar	1513,99	<b>1729,81</b>	1951,99	2225,77
46 ans/jaar	1513,99	1735,86	1958,89	2236,61
47 ans/jaar	1513,99	1741,87	1965,62	2247,58



## REGISTRATIEFORMULIER

### BEDRIJVEN MET SYNDICALE DELEGATIE

met een akkoord over een bedrijfseigen opleidingsplan  
NEERLEGGING VAN HET BEDRIJFSEIGEN OPLEIDINGSPLAN

- Registreer vóór 31 maart 2006 - on Une op [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;
- of stuur dit document terug naar : Sociaal Fonds ANPCB, **Stuiversstraat 8, 1000 Brussel** ;
  - of fax dit document op het nummer **02-51459 94**

Naam van de onderneming : .....

Straat: ..... Nr: ..... Bus: .....

Gemeente : ..... Poitnummer: .....

Telefoon : ..... Fax: .....

E-mail: .....

RSZ-.....-

Pe onderneming legt in bijlage het bedrijfseigen opleidingsplan neer, waarover met de meerderheid van de leden van de syndicale delegatie een akkoord werd gesloten.

Handtekening van de werkgever:

Datum : .....

.....

Naam: .....

Functie: .....

Stempel van de onderneming :

Bijlage : ingevuld en getekend akkoord op het bedrijfseigen opleidingsplan



### FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT

**ENTREPRISES AYANT UNE DELEGATION SYNDICALE**  
 et ayant conclu un accord sur un plan de formation propre à l'entreprise  
**DEPOT DU PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE**

A renvoyer avant le **31 mars 2006** - enregistrez-vous en ligne via le site web [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;

- ou renvoyez ce document au Fonds Social de la CPNAE, Rue des Sols 8, 1000 Bruxelles ;
- ou taxer le au n° 02-514 59 94

Nom de l'entreprise: .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Localité: ..... Code postal: .....

Téléphone: ..... Fax: .....

E-mail: .....

N°ONSS:    -        -

- L'entreprise joint au présent formulaire son plan de formation, sur lequel la majorité des membres de la délégation syndicale a marqué son accord.

Signature de l'employeur:

Date: .....

.....

Nom: .....

Fonction: .....

Cachet de l'entreprise :

Annexe : accord, complété et signé, sur le plan de formation



78

## REGISTRATIEFORMULIER

**BEDRIJVEN MET SYNDICALE DELEGATIE**  
zonder akkoord over een bedrijfseigen opleidingsplan  
**INSCHRIJVING OP HET SUPPLETIEF OPLEIDINGSPLAN**

- Registreer **vóór 30 juni 2006**
- on Une op [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be);
  - **of stuur** dit document terug naar : Sociaal Fonds ANPCB, Stuiversstraat 8, 1000 Brussel ;
  - of fax dit document op het nummer **02-51459 94**

Naam van de onderneming: .....

Straat: ..... Nr: ..... But: .....

Gemeente: ..... Postnummer: .....

Telefoon: ..... Fax: .....

E-mail: .....

RSZ- ..... □ □ □ - □ □ □ □ □ □ □ □ - □ □

De onderneming **bevestigt** in te tekenen op het **suppletief** opleidingsplan van het ANPCB.

Handtekening van de werkgever: .....

Datum: .....

Naam: .....

Functie: .....

Stempel vande onderneming :

Bijlage : ingevuld en ondertekend suppletief plan

# SUPPLETIEF OPLEIDINGSPLAN

Naam van de onderneming: .....

Thema's	Aankruisen	FUNCTIEGROEPEN						PERIODE	
		A administratief en boekhoudkundig personeel	B commerciële functies	C informatici	D technische en logistieke functies	E algemene omkadering	F andere (te specificeren)	2006	2007
1.1 Bureau-organisatie									
1.2 Telefoonopleiding									
1.3 Schriftelijke en mondelinge communicatie									
1.4 Handelsadministratie									
2 <b>Boekhouding/Financien</b>									
2.1 Boekhoudkundig inzicht									
2.2 Debiteurenbeheer									
2.3 BTW en fiscaliteit									
3 <b>Logistiek &amp; Inkoop</b>									
3.1 Magazijnorganisatie									
3.2 Voorraadbeheer									
3.3 Transportbeheer en distributie									
3.4 Heftruckbestuur									
4.1 <b>Verkooptraining/-techniek</b>									
4.2 Klachtenbehandeling									
4.3 Klantgerichtheid									
4.4 Televerkoop en -marketing									
5 <b>Communicatie</b>									
5.1 Vergadertechniek									
5.2 Presentatietechnieken									
5.3 Rapporteren									
6 <b>Informatica</b>									
6.1 Basiskennis hardware en onderhoud PC									
6.2 Operating Systems (bv. Windows, Unix)									
6.3 Gebruikerstoepassingen									
a) tekstverwerking (bv. Word)									
b) rekenbladen (bv. Excel)									
c) database-beheer (bv. D-base)									
d) presentatiepakketten (bv. Powerpoint)									
e) tekenpakketten (bv. Autocad)									
f) boekhoudpakketten (bv. Cubic)									
6.4 <b>Netwerken</b>									
6.5 Analyse en programmeren									
6.6 Electronisch communiceren									
a) Internet									
b) e-mail									
c) e-commerce									
7 <b>Management/personneelsbeheer</b>									
Management/personneelsbeheer									
8 <b>Talen</b>									
Talen									
9 <b>Veiligheid/Milieu/Kwaliteit</b>									
Veiligheid/Milieu/Kwaliteit									



## FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT

**ENTREPRISE AYANT UNE DELEGATION SYNDICALE**  
sans accord sur un plan de formation propre à l'entreprise  
**ADHESION AU PLAN DE FORMATION SUPPLETIF**

- A renvoyer avant le **30 juin 2006** - enregistrez-vous en ligne via le site web [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;
- ou renvoyez ce document au Fonds Social de la CPNAE, Rue des **Sols** 8, 1000 Bruxelles ;
  - ou taxer le au n° 02-514 59 94

Nom de l'entreprise: .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Localité: ..... Code postal: .....

Téléphone: ..... Fax: .....

E-mail: .....

N°ONSS:    -        -

**G confirme son adhésion au plan de formation supplétif de la CPNAE.**

Signature de l'employeur: .....

Date: .....

.....

Nom: .....

Fonction: .....

Cachet de l'entreprise :

Annexe : le **plan** supplétif **complété** et signé



# PLAN SUPPLÉTIF DE FORMATION

Nom de l'entreprise : .....

Thèmes	Cocher la case	GROUPES DE FONCTION						PÉRIODE	
		A personnel administratif et comptables	B fonctions commerciales	C informaticiens	D fonctions techniques et logistique	E fonctions générales d'encadrement	F autres à spécifier	2006	2007
<b>1 Administration</b>									
1.1 Organisation du bureau									
1.2 Formation téléphonique									
1.3 Communication écrite et orale									
1.4 Administration commerciale									
<b>2 Comptabilité/Finances</b>									
2.1 Comptabilité									
2.2 Gestion des débiteurs									
2.3 TVA & fiscalité									
<b>3 Logistique &amp; Achats</b>									
3.1 Organisation de l'entrepôt									
3.2 Gestion des stocks									
3.3 Gestion des transports et distribution									
3.4 Conduite de chariot élévateur									
<b>4 Commerce</b>									
4.1 Techniques de vente									
4.2 Traitement des plaintes									
4.3 Orientation-clientèle									
4.4 Télévente et télémarketing									
5.1 Techniques de réunion									
5.2 Techniques d'exposé									
5.3 Rédaction de rapports									
<b>6 Informatique</b>									
6.1 Connaissances élémentaires hardware/maintenance PC									
6.2 Systèmes d'exploitation (p.ex. Windows, Unix)									
6.3 Logiciels de l'utilisateur									
a) traitement de texte (p.ex. Word)									
b) tableur (p.ex. Excel)									
c) gestion de bases de données (p.ex. D-base)									
d) logiciels de présentation (p.ex. Powerpoint)									
e) logiciels de dessin (p.ex. Autocad)									
f) logiciels comptables (p.ex. Cubic)									
6.4 Réseaux									
6.5 Analyse et programmation									
6.6 Communication électronique									
a) Internet									
b) courrier électronique									
c) commerce électronique									
<b>7 Management/gestion des ressources humaines</b>									
Management/gestion des ressources humaines									
<b>8 Langues</b>									
Langues									
<b>9 Sécurité/Environnement/Qualité</b>									
Sécurité/Environnement/Qualité									



### REGISTRATIEFORMULIER

**BEDRIJVEN ZONDER SYNDICALE DELEGATIE  
MET INSCHRIJVING OP HET SUPPLETIEF OPLEIDINGSPLAN VAN HET ANPCB**

- Registreer **vóór 31 maart 2006** - on Une op [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;
- of stuur dit document terug naar : Sociaal Fonds ANPCB, Stuiversstraat 8, 1000 Brussel ;
  - of fax dit document op het nummer 02-514 59 94

Naam van de onderneming : .....

Straat : ..... Nr: ..... Bus: .....

Gemeente : ..... Postnummer : .....

Telefoon : ..... Fax : .....

E-mail : .....

RSZ-nu    -        -

De onderneming bevestigt in te schrijven op het suppletief opleidingsplan van het ANPCB.

Handtekening van de werkgever :

Datum : .....

.....

Naam : .....

Functie : .....

Stempel van de onderneming :

Bijlage : ingevuld en getekend suppletief opleidingsplan



## FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT

### ENTREPRISES SANS DELEGATION SYNDICALE ADHESION AU PLAN DE FORMATION SUPPLEMENTIF DE LA CPNAE

- A renvoyer avant le **31 mars 2006** - enregistrez-vous en ligne via le site web [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;  
- ou renvoyez ce document au Fonds Social de la CPNAE, Rue des Sols 8, 1000 Bruxelles ;  
- ou faxer le au n° 02-514 59 94

Nom de l'entreprise : .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Localité : ..... Code postal : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

E-mail : .....

N°ONSS:    -        -

- L'entreprise confirme son adhésion au plan de formation **supplétif** de la CPNAE.

Signature de l'employeur: .....

Date : .....

Nom: .....

Fonction : .....

Cochet de l'entreprise :

Annexe : le plan supplétif complété et **signé**



## REGISTRATIEFORMULIER

### BEDRIJVEN ZONDER SYNDICALE DELEGATIE DIE ZICHT ERTOE VERBINDEN DE OPLEIDING TE REALISEREN VIA CEVORA

- Registreer vóór 31 maart 2006
- on Une op [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;
  - of stuur dit document terug naar : **Sociaal Fonds ANPCB, Stuiversstraat 8, 1000 Brussel;**
  - of fax dit document op het nummer 02-514 59 94

Naam van de onderneming : .....

Straat : ..... Nr : ..... Bus : .....

Gemeente : ..... Postnummer : .....

Telefoon : ..... Fax : .....

E-mail : .....

RSZ-nummer :    -         -

G De onderneming wenst er zieh toe te verbinden om het recht op **vorming**,  
zoals voorzien in art. 7 §2 van de CAO van 16 juni 2005, te realiseren via **CEVORA-vormingen**.

Handtekening van de werkgever : .....

Datum : .....

.....

Naam : .....

Functie : .....

Stempel van de onderneming :



## FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT

### ENTREPRISES SANS DELEGATION SYNDICALE QUI S'ENGAGENT A ORGANISER LA FORMATION VIA LE CEFORA

A renvoyer avant le **31 mars 2006** - enregistrez-vous en ligne via le site web [www.sfonds218.be](http://www.sfonds218.be) ;  
- ou renvoyez ce document au Fonds Social de la CPNAE, Rue des **Sols** 8, 1000 Bruxelles ;  
- ou taxer le au n° 02-514 59 94

Nom de l'entreprise: .....

Rue: ..... N°: ..... Boîte: .....

Localité: ..... Code postal: .....

Téléphone: ..... Fax: .....

E-mail: .....

N°ONSS:    -        -

- L'entreprise souhaite souscrire au droit à la formation prévu dans l'article 7 §2 de la CCT du 16 juin 2005, à réaliser via **CEFORA-formation**.

Signature de l'employeur:

Date: .....

.....

Nom: .....

Fonction: .....

Cachet de l'entreprise :