

Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés

(CP 219)

Convention collective de travail du 12 janvier 2004

Accord national 2003-2004

Article 1 - Champ d'application

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

Pour la notion d'employés, il y a lieu de se référer à la définition qui figure déjà pour chacune des matières traitées par la présente convention :

- soit dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés;
- soit dans les conventions ou usages existant dans les entreprises du secteur.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 1978.

Article 2 - Sécurité d'emploi

2.1. - Prolongation de la clause de sécurité d'emploi existante

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à un licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques.

Paritair comité voor de erkende controleorganismen

(PC 219)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2004

Nationaal akkoord 2003-2004

Artikel 1 - Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.

Voor het begrip bediende moet worden verwezen naar de definitie die reeds vermeld is voor de materies behandeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen;
- hetzij in de overeenkomsten of in verband met de gebruiken die bestaan op het niveau van de ondernemingen van de sector.

Bij ontstentenis daarvan zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die een functie uitoefenen welke behoort tot de beroepenclassificatie vastgesteld in de artikelen 2 tot 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978, gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 1978.

Artikel 2 - Werkzekerheid

2.1. - Verlenging van de bestaande werkzekerheidsclausule

Tijdens de duur van dit akkoord ontslaat geen enkele onderneming om economische en/of technische redenen.

NEERLEGGING-DEPOT | REGISTRIEREN-ENREGISTR.

15 -04-2004

1 8 -05- 2004

NR.

71233 10/12/04

f h
to P

Si toutefois, des circonstances exceptionnelles devaient se produire, pouvant avoir un effet sur l'emploi, l'entreprise en informera immédiatement le Président de la Commission Paritaire.

La situation sera examinée ensuite au niveau le plus adéquat en vue de rechercher une solution.

En tout état de cause, aucun licenciement ne pourra avoir lieu avant que les interlocuteurs sociaux n'aient épuisé toutes les mesures possibles préservant l'emploi telles que, entre autres, la prépension, le crédit -temps, le travail à temps partiel, le départ volontaire, la formation, le reclassement, la mutation interne ou externe, etc....

Ces dispositions ne portent pas atteinte au droit de rompre pour motifs graves ou pour des raisons professionnelles ou personnelles.

2.2. Clause de sécurité d'emploi supplémentaire

A - Principe

Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été épuisées. Cette disposition sera d'application à partir du 1 janvier 2004

B - Procedure

Toutefois au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera suivie :

- Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le président de la Commission Paritaire
- Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer au niveau de l'entreprise des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière.

Indien er zich **echter** uitzonderlijke omstandigheden voordoen, die een invloed kunnen hebben op de tewerkstelling, brengt de onderneming de voorzitter van het Paritair Comité hiervan onmiddellijk op de hoogte.

De toestand wordt vervolgens op het meest gepaste niveau onderzocht om naar een oplossing te zoeken.

In ieder **geval mag** er niet worden ontslagen vooraleer de sociale gesprekspartners **alle mogelijke** tewerkstellingsbehoudende maatregelen hebben uitgeput, zoals o.m. het brugpensioen, het tijdskrediet, de deeltijdse arbeid, het vrijwillig vertrek, de opleiding, de herplaatsing, de interne of externe overplaatsing, enz.

Deze bepalingen doen geen afbreuk aan het recht tot verbreking om dringende redenen of om **persoonlijke** of professionele redenen.

2.2. - Bijkomende werkzekerheidsclausule

A - Principe

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot **meervoudig** ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn. Deze bepaling is van toepassing vanaf 1 januari 2004.

B - Procedure

Wanneer zich echter onvoorziene en onvoorziene **economische** en /of financiële omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd :

- Wanneer de werkgever **voornemens** is over te gaan tot ontslag van **meerdere** bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de **ondernemingsraad**, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.
- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd **zowel** de betrokken bedienden in alsook de voorzitter van het Paritair Comité.
- Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, dienen partijen op **ondernemingsvlak** de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen.

- Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, à la Commission Paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés et au président de la Commission Paritaire.

- Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het Paritair Comité op initiatief van de meest gereede partij.

- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bedienden en aan de voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

C - Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1.800 euros par employé licencié sera versée au fond de formation régional Fonds de Formation et de l'Emploi pour les Employés des Fabrications métalliques du Brabant (FEMB-OBMB).

En cas de litige, il sera fait appel à la Commission Paritaire, à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion de la commission paritaire prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime de la Commission Paritaire

D - Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif grave, qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Les licenciements suite à une faillite ou à une fermeture tombent également sous cette définition

C - Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1.800 euro per ontslagen bediende gestort worden aan het opleidingsfonds Opleidings- en Werkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het paritair comité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Paritair Comité niet toepast.

D - Definitie

Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag, met uitzondering van ontslag om dringende redenen, dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 10 % bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Ook ontslagen ingevolge een faling of een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Article 3 - Pouvoir d'achat**3.1. Augmentation salariale**

A partir du 1er janvier 2004 un budget récurrent de 1 p.c. de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par masse salariale la totalité des appointements bruts (y compris le double pécule de vacances, la prime de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc...) et les charges sociales y afférentes (cotisations patronales à la sécurité sociale et autres charges sociales) des employés.

Les entreprises et leur délégation syndicale pour les employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe de 1 p.c. des appointements bruts des employés.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Une négociation éventuelle dans une entreprise sans délégation syndicale doit résulter en une convention collective de travail.

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise sur l'affectation de l'enveloppe n'aboutit pas à un accord d'entreprise ou convention collective de travail avant le 31 janvier 2004, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 1 p.c. au 1er janvier 2004.

3.2. Barème sectoriel des appointements minima

Le barème sectoriel des appointements minima, qui sont d'application à partir du 1^{er} avril 2003, comme prévu par la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue en Commission Paritaire des organismes de contrôle agréés et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 29 septembre 1978, est augmenté de 2 p.c à partir du 1er janvier 2004.

3.3. Pension extra-légale

A partir du 1^{er} janvier 2005 une prime égale à 12 fois 0,25 p.c du salaire mensuel brut du mois de janvier sera consacrée annuellement à l'augmentation d'un système de pension extralégale existant ou à l'instauration d'un système de pension extralégale dans les entreprises ou celui-ci n'existe pas encore.

Le coût de cette prime de 0,25 p.c ne sera pas à valoir sur le coût d'un éventuel accord pour les années 2005-2006.

Artikel 3 - Koopkracht**3.1. Loonsverhoging**

Met ingang van 1 januari 2004 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 1 pct. van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Over deze aanwending kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder loonmassa begrepen de totaliteit van de brutowedden (met inbegrip van het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie, de ploegenpremies, het overloon, enz...) en de desbetreffende sociale lasten (werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid en andere sociale lasten) van de bedienden.

De ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over de aanwending van deze enveloppe van 1 pct. van de loonmassa van de bedienden.

Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

In een onderneming zonder syndicale delegatie dient de eventuele onderhandeling uit de monden in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Indien voor 31 januari 2004 dit ondernemingsoverleg niet uitmondt in een ondernemingsakkoord of een collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle effectieve bruto-wedden van de bedienden verhoogd met 1 pct. vanaf 1 januari 2004.

3.2. Nationale minimumweddenschappen

De nationale minimumweddenschappen, die vanaf 1 april 2003 van toepassing zijn zoals vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978 gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen en algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 september 1978 worden vanaf 1 januari 2004 verhoogd met 2 pct.

3.3. Aanvullend pensioen

Vanaf 1 januari 2005 zal jaarlijks een premie gelijk aan 12 maal 0,25 pct. van de bruto-maandwedge van de maand januari van het betrokken jaar betaald worden voor de verhoging van een op ondernemingsvlak bestaand aanvullend pensioenstelsel of de instelling ervan in ondernemingen waar dit nog niet bestaat.

De kost van deze premie van 0,25 pct. zal niet aangerekend worden op een eventueel akkoord voor 2005-2006.

Article 4 - Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année sectorielle minimale, tel que prévu par l'article 6 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, sera accordé **pro rata temporis** à partir de 2004 aux employés avec un contrat à durée déterminée et indéterminée avec une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise, à l'exception des employés licenciés pour motifs graves.

Il est recommandé aux entreprises, qui n'accordent pas ou que partiellement un 13^{ème} mois calculé sur base du salaire brut réel de l'employé, de faire un effort supplémentaire.

Le coût de cet effort doit être imputé sur l'enveloppe de 1 p.c

Article 5 - Formation professionnelle**5.1. Effort de formation**

L'employeur s'engage, à partir du 1^{er} janvier 2004, de consacrer en moyenne et globalement 3 jours par an par employé à la formation professionnelle.

Il est recommandé de répartir au maximum les efforts de formation professionnelle parmi les employés techniques et administratifs

5.2. Plans de formation

Un plan de formation sera présenté annuellement pour information et pour avis au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale.

A défaut d'une délégation syndicale, l'employeur transmettra annuellement et avant le 31 mars le plan de formation au Président de la Commission Paritaire.

5.3. Evaluation

Dans le courant du dernier trimestre de 2004, cet effort de formation professionnelle sera évalué par les signataires de la présente convention collective de travail

Article 6 - Formation et emploi des groupes à risque

Le contenu de l'article 8 de l'accord national sectoriel 1993-1994 du 5 juillet 1993 concernant les mesures en faveur des groupes à risque est prolongé jusqu'au 31 décembre 2004.

La cotisation annuelle sera de 0,10 p.c. en 2003 et en 2004.

A cette fin la convention collective de travail du 30 juin 2003 sera prolongée jusqu'au 31 décembre 2004.

Artikel 4 - Eindejaarspremie

Het bedrag van de sectorale minimum-eindejaarspremie, zoals bepaald in artikel 6 van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978, zal vanaf 2004 ook pro rata temporis toegekend worden aan bedienden met een ancienniteit van **minstens 6 maanden** in de onderneming, zowel voor bedienden onder contract van bepaalde duur als van onbepaalde duur, met uitzondering van ontslag om dringende redenen.

Aan ondernemingen, die nog geen of geen volledige 13^{de} maand toekennen berekend op basis van de reële brutowedde van de bediende, wordt aanbevolen om hiervoor een verdere stap te zetten.

De kost van deze stap zal aangerekend worden op de enveloppe van 1 pct.

Artikel 5 - Beroepsopleiding**5.1. Opleidingsinspanning**

De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2004 **gemiddeld** en globaal drie dagen per jaar per bediende te besteden aan beroepsopleiding.

Aanbevolen wordt om deze beroepsopleiding maximaal te spreiden tussen de technische en de administratieve bedienden.

5.2. Opleidingsplannen

Jaarlijks zal, ter informatie en voor advies, aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging een opleidingsplan worden voorgelegd.

Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal jaarlijks **vóór 31 maart** een opleidingsplan overgemaakt moeten worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité.

5.3. Evaluatie

In de **loop** van het laatste kwartaal 2004 zal deze opleidingsinspanning door de ondertekenaars van deze collectieve arbeidsovereenkomst geëvalueerd worden.

Artikel 6 - Vorming en tewerkstelling van risicogroepen

De inhoud van artikel 8 van het nationaal sectoraal akkoord 1993-1994 van 5 juli 1993 betreffende de maatregelen ten gunste van de risicogroepen wordt verlengd tot 31 december 2004.

De jaarlijkse bijdrage zal 0,10 pct. bedragen in 2003 en in 2004.

Hiertoe zal de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 2003 met betrekking tot de risicogroepen verlengd worden tot 31 december 2004.

Le Président de la Commission Paritaire vérifiera annuellement les listes des cotisations payées et non payées. Il fera le nécessaire pour la perception des cotisations dues. Il en informera les organisations représentées dans la Commission Paritaire.

Les partis évalueront annuellement les mesures prises en faveur des groupes à risque sur base du rapport d'activités que la Commission Paritaire doit transmettre au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 7 - Prépension

7.1. - La limite d'âge de 58 ans de la prépension est maintenue pour la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2005 sous les mêmes conditions et dans les limites des dispositions légales :

- pour les employés administratifs;
- pour les employés techniques, en tenant compte de l'organisation du travail, de la qualification et des fonctions exercées dans l'entreprise;
- pour tous les employés, pour des raisons médicales et/ou sociales

et à condition qu'ils aient atteint une carrière professionnelle d'au moins 25 ans.

7.2. - Les conventions collectives de travail concernant la prépension conclues au niveau de l'entreprise sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2005 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

7.3. - Le régime de prépension à 56 ans est prorogé jusqu'au 31 décembre 2004 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales, pour autant que l'employé, en application de la réglementation sur la prépension, puisse justifier d'une ancienneté de 33 ans comme salarié et ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme prévu par la convention collective de travail n°46.

7.4. - L'âge de la prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prolongé pendant la période du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

7.5. Dispense

Le cas échéant, les parties demanderont au Ministre compétent une dispense de l'obligation de remplacement.

De Voorzitter van 'net Paritair Comité kijkt jaarlijks de lijsten van de betaalde en onbetaalde bijdragen na en zet de nodige stappen om de nog verschuldigde bijdragen te innen. De organisaties vertegenwoordigd in 'net Paritair Comité worden hiervan op de hoogte gebracht.

Partijen evalueren jaarlijks de genomen maatregelen voor risicogroepen naar aanleiding van het activiteitenverslag dat het Paritair Comité aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg moet bezorgen

Artikel 7 - Brugpensioen

7.1. - De leeftijdsgrens van 58 jaar voor het brugpensioen blijft gehandhaafd voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2005 onder dezelfde voorwaarden en binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen :

- voor de administratieve bedienden;
- voor de technische bedienden, rekening houdend met de arbeidsorganisatie, de kwalificaties en de functies uitgeoefend in de onderneming;
- voor alle bedienden, om medische en/of sociale redenen

en op voorwaarde dat zij een beroepsverleden van minstens 25 jaar hebben.

7.2. - Alle op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen worden onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen verlengd tot 31 december 2005.

7.3. - De leeftijd van het brugpensioen van 56 jaar, voor zover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2004.

7.4. - De leeftijd van het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd tijdens de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004 onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

7.5. Vrijstelling

In voorkomend geval vragen de partijen aan de bevoegde Minister een vrijstelling van de vervangingsplicht.

T
W

Article 8 - Formation syndicale

Le fonds de formation syndicale, instauré par la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986, est reconduit pour l'année 2003 et 2004

Le montant de la cotisation annuelle est de 0,4 p.c. de 75 p.c. de la masse salariale des employés.

Article 9 - Assouplissement de l'organisation du travail

Les dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 29 janvier 1985, modifiées par la convention collective de travail du 30 juin 1987 concernant l'assouplissement de l'organisation de travail, sont prolongées pour la durée du présent accord.

Article 10 - Intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail de l'employé - indemnité vélo

Les interventions de l'employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail existantes seront à partir de 2004 considérées comme indemnités vélo pour les employés qui utilisent le vélo pour leurs déplacements domicile-lieu de travail.

A cette fin l'employeur transmettra annuellement aux employés qui le demandent une attestation confirmant le montant de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail. Cette attestation sera jointe à la déclaration sur honneur que l'employé transmettra au fisc.

Artikel 8 - Vakbondsopleiding

Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor het jaar 2003 en 2004.

Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 0,4 pct. van 75 pct. van de loonsom van de bedienden.

Artikel 9 - Versoepeling van de arbeidsorganisatie

De bepalingen van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987, inzake de versoepeling van de arbeidsorganisatie, worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.

Artikel 10 - Tussenkost in de vervoerskosten voor woon-werk verkeer- fietsvergoeding

De geldende tussenkosten van de werkgever in het woon-werkverkeer zullen vanaf 2004 beschouwd worden als een fietsvergoeding voor bedienden die zich voor hun woon-werkverkeer met de fiets verplaatsen.

Hiervoor zal de werkgever jaarlijks aan de bedienden, die erom vragen, een attest inzake de toegekende tussenkost in het woon-werk verkeer overhandigen, om bij de verklaring op eer van de bediende aan de fiscus te voegen.

Article 11 - Crédit temps

A l'article 6 de la convention collective de travail du 28 janvier 2002 concernant l'accord national 2002 les alinéas suivants sont ajout es:

"En dérogation des dispositions ci-dessus, les dispositions suivantes sont également d'application à partir du 1^{er} janvier 2004 :

- Les entreprises reconnues comme entreprise en restructuration ou en difficulté dans le cadre des dérogations accord es à l'âge de la prépension peuvent conclure à leur niveau une convention collective de travail en vue de l'extension des limites sus-mentionn es, aussi bien en ce qui concerne le nombre que la durée.
- Les entreprises peuvent par une demande écrite commune de l'employeur et la délégation syndicale pour employés ou, à défaut d'une délégation syndicale pour employé, de l'employeur et de ses employés, demander à la Commission Paritaire une dérogation aux limites fix es au niveau sectoriel, aussi bien en ce qui concerne le nombre que la durée. Pour autant que cette dérogation soit accord e unanimement par la Commission Paritaire, l'entreprise peut conclure à son niveau une convention collective de travail.

La demande de dérogation doit être transmise par écrit au Président de la Commission Paritaire, qui transmettra une copie aux organisations repr sent es à la Commission Paritaire.

Les entreprises ayant déjà avant le 1 janvier 2001 un pourcentage plus élevé dans le cadre de l'interruption de carrière, peuvent maintenir ce pourcentage.

L'indemniti  complémentaire de prépension après une diminution de la carrière de 1/2 ou 1/5 est calcul e sur base d'un salaire à temps plein

Article 12 - Remboursement des frais pour voyages de service avec sa propre voiture

La convention collective de travail du 5 décembre 2002 abrogeant et remplaçant le chapitre V de la convention collective de travail du 12 juin 1980 est prolong e jusqu'au 31 décembre 2004

Les partis s'engagent à faire au courant de 2004 une évaluation approfondie de l'évolution des indemniti s kilométriques, afin de fixer une réglementation définitive à partir de 2005 ou de prolonger la convention collective de travail mentionn e ci-dessus.

Artikel 11 - Tiidskrediet

Aan het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2002 inzake het nationaal akkoord 2002 worden volgende alinea's toegevoegd :

" In afwijking van het voorgaande gelden vanaf 1 januari 2004 eveneens volgende bepalingen :

- de ondernemingen erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van toegestane afwijkingen op de brugpensioenleeftijd kunnen op hun vlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de bovengenoemde grenzen, zowel wat aantal als duur betreft, overschrijdt.
- de ondernemingen kunnen via een gemeenschappelijke schriftelijke vraag door de werkgever en de vakbondsafvaardiging bedienden of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging voor bedienden, door de werkgever en zijn bedienden, aan het Paritair Comité een afwijking vragen op deze sectoraal vastgelegde grenzen, zowel wat aantal als wat duur betreft. Indien deze afwijking unaniem toegestaan wordt door het Paritair Comité kan de onderneming op haar niveau een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten.

De aanvraag tot afwijking dient schriftelijk overgemaakt te worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité, die er een afschrift van zal versturen aan de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

Ondernemingen waar v or 1 januari 2001 reeds een hoger percentage bedienden in loopbaanonderbreking bestond, kunnen dit hoger percentage behouden.

De aanvullende vergoeding brugpensioen na een loopbaanvermindering met 1/2 of 1/5 zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde."

Artikel 12 - Terugbetaling van de kosten voor dienst-reizen met eigen wagen

De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2002 tot opheffing en vervanging van hoofdstuk V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juni 1980 wordt verlengd tot 31 december 2004.

Partijen engageren zich om in de loop van 2004 een grondige evaluatie te maken van de evolutie van de kilometervergoedingen, teneinde een definitieve regeling vast te leggen vanaf 2005 of om bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst te verlengen

Article 13 - Paix sociale

Le présent accord assure la paix sociale dans le secteur pendant sa durée.

En conséquence, il ne sera présenté ni soutenu aucune revendication d'ordre général ou collectif de nature à étendre les obligations des entreprises définies par le présent accord.

Le présent accord a été conclu dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

En conséquence, les obligations de chacune des parties sont fonction de la réalisation des obligations des autres signataires.

Article 14 - Durée

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1 janvier 2003 jusqu'au 31 décembre 2004, à moins qu'une autre durée a été mentionnée.

Les dispositions des articles 3, 4, 10 et 11 sont de durée indéterminée à partir du 1er janvier 2004. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant envoi d'une lettre recommandée au président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois

Article 15 - Force obligatoire

Les parties demandent au Roi de rendre cette convention collective de travail obligatoire.

Artikel 13 - Sociale vrede

De sociale vrede in de sector wordt gewaarborgd tijdens de duur van dit akkoord.

Bijgevolg mag op sectoraal niveau of in de ondernemingen geen enkele eis van algemene of collectieve aard worden ingediend die van die aard zou zijn dat de in dit akkoord bepaalde verbintenissen van de ondernemingen worden uitgebreid.

Dit akkoord wordt gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.

Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de naleving door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Artikel 14 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, tenzij anders werd bepaald.

De bepalingen van artikel 3, 4, 10 en 11 gelden voor onbepaalde duur vanaf 1 januari 2004. Zij kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden

Artikel 15 - Algemeen verbindend verklaring

Partijen verzoeken de Koning om deze collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend te verklaren