

## Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés

(CP 219)

Convention collective de travail du 9 décembre 2005

Accord national 2005-2006

### 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 contrôles agréés rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 1978.

## Paritair Comité voor de erkende controleorganismen

(PC 219)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2005

Nationaal akkoord 2005-2006

### 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.

NEERLEGGING-DÉPÔT  
27 -02- 2006

REGISTR.-ENREGISTR.  
13 -03- 2006

NR. 78.968/CO/219  
N°

## **Article 1bis - Inventaire du champ d'application des conventions collectives**

Un groupe de travail paritaire fera pendant la durée de cet accord un inventaire du champ d'application des conventions collectives de travail, conclues en commission paritaire des organismes de contrôle agréés

## **Article 2 - Sécurité d'emploi**

2.1. - Prolongation et modification 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.

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.

### B - Procedure

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

## **Artikel 1bis - Inventaris van het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomsten**

Een paritaire werkgroep zal tijdens de duurtijd van het akkoord een inventaris opmaken van het toepassingsgebied van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in het Paritair Comité van de erkende controle-organismen.

## **Artikel 2 - Werkzekerheid**

2.1. - Verlenging en wijziging van de bestaande werkzekerheidsclausule

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

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.

### B - Procedure

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 gerede 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 1.870 euros par employé licencié sera versée au fonds 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

#### C - Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1.870 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 gerede 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 - 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 fermeture tombent également sous cette définition

**Article 3 - Pouvoir d'achat****3.1. Prime unique**

§1 Une prime unique et non récurrente de 170 euros brut sera payée au moment du paiement des rémunérations du mois de décembre 2005.

§2 Le paiement de cette prime se fera selon les modalités suivantes :

- l'entièreté de la prime sera payée à chaque employé, occupé à temps plein, qui est inscrit au **registre** du personnel au moment du paiement de la rémunération de décembre 2005 qui a au moins un jour de prestations effectives en 2005 ;
- une prime partielle, calculée au prorata du régime de prestations de travail, est payée à chaque employé occupé à temps partiel qui est inscrit au **registre** du personnel au moment du paiement de la rémunération de décembre 2005 et qui a au moins un jour de prestations effectives en 2005;
- pour l'employé qui a été embauché dans le courant d'une période de référence de six mois, de juillet 2005 jusque décembre 2005 inclus, et qui est encore inscrit au **registre** du personnel au moment du paiement de la rémunération de décembre, la prime est à payer prorata temporis à concurrence de **28,33** euros par mois en service. Toute embauche avant le 15 du mois est considérée comme mois complet.

§ 3 - Au niveau de l'entreprise d'autres modalités de paiement peuvent être convenues par convention collective de travail, pour autant que la non-réurrence et l'équivalence à 170 euros brut par employé soient respectées.

## 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 sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

**Artikel 3 - Koopkracht****3.1. Eénmalige premie**

§1 Een **eenmalige** en niet overdraagbare premie van 170 euro bruto zal betaald worden op het moment van de uitbetaling van de **weddes** van de maand december 2005.

§2 De betaling van deze premie zal gebeuren volgens de volgende modaliteiten :

- een volledige premie wordt uitbetaald aan de voltijds tewerkgestelde bediende die op de datum van de uitbetaling van de **wedde** van december 2005 in het personeelsregister is ingeschreven en die in 2005 ten minste één dag effectieve prestaties geleverd heeft;
- een gedeeltelijke premie, verhoudingsgewijs berekend volgens het **regime** van de arbeidsprestaties, wordt uitbetaald aan de deeltijds tewerkgestelde bediende, die op de datum van de uitbetaling van de **wedde** van december 2005 in het personeelsregister is ingeschreven en in 2005 ten minste één dag effectieve prestaties geleverd heeft;
- aan de bediende, die in de loop van een referentieperiode van zes maanden, gaande van juli 2005 tot en met december 2005, in dienst wordt **genomen** en die nog steeds op de datum van de uitbetaling van de **wedde** van december in het personeelsregister is ingeschreven, wordt de pro rata temporis van de **premie** uitbetaald ten belope van 28,33 euro bruto per maand in dienst. Elke indiensttreding **vóór** de 15de van de maand geldt als een volledige maand.

§ 3 - Op **ondernemingsvlak** kunnen door een collectieve arbeidsovereenkomst andere **uitbetalingsmodaliteiten** overeengekomen worden, voor zover de eenmaligheid en de gelijkwaardigheid aan 170 euro bruto per bediende gerespecteerd worden.

### 3.2. Augmentation salariale

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 un budget récurrent de 0,50 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 des 0,5 p.c. de la masse salariale des employés.

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

Les thèmes à négocier pourraient être entre autre : pension extralégale, indemnités journalière, chèques repas, transport travail-domicile....

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 2006, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,50 p.c. au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### 3.3. Barème sectoriel des appointements minima

Le barème sectoriel des appointements minima est augmenté de 0,75% p.c à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### 3.4. Pension extra-légale

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007 une prime égale à 12 fois 0,20 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.

Le coût de cette prime de 0,20 p.c ne sera pas à valoir sur le coût d'un éventuel accord pour les années 2007-2008.

### 3.2. Loonsverhoging

Met ingang van 1 januari 2006 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 0,50 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 de 0,50 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.

De te onderhandelen thema's kunnen o.m. zijn : aanvullend pensioen, dagvergoedingen, maaltijdcheques, woonwerkverkeer,...

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

Indien voor 31 januari 2006 dit ondernemingsoverleg niet uitmondt in een ondernemingsakkoord of een collectieve arbeidsovereenkomst, worden alle effectieve bruto-wedden van de bedienden verhoogd met 0,50 pct. vanaf 1 januari 2006.

### 3.3. Nationale minimumweddenschappen

De nationale minimumweddenschappen worden vanaf 1 januari 2006 verhoogd met 0,75 pct.

### 3.4. Aanvullend pensioen

Vanaf 1 januari 2007 zal jaarlijks een premie gelijk aan 12 maal 0,20 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.

De kost van deze premie van 0,20 pct. zal niet aangerekend worden op een eventueel akkoord voor 2007-2008.

#### **Article 4 - Statut de l'employé**

Dans le règlement de travail de chaque entreprise sera instaurée une procédure qui, avant toute autre sanction, consiste en un avertissement à chaque employé, ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise eten cas de problèmes concernant son fonctionnement ,sauf en cas de faute grave.. Cette procédure est introduite indépendamment des procédures paritaires de concertation sociale instaurées dans les entreprises.

#### **Article 5 - Prépension**

5.1. - La limite d'âge de 58 ans de la prépension est maintenue pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2005 au 31 décembre 2007 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.

5.2. - Les conventions collectives de travail concernant la prépension conclues au niveau de l'entreprise sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2007 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

5.3. - La prépension à 56 ans est prorogéjusqu'au 31 décembre 2006 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 .

5.4. - L'âge de la prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prolongé pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2005 au 31 décembre 2006 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

#### 5.5. Dispense

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

#### **Artikel 4 - Statu ut van de bediende**

In het arbeidsreglement van elke onderneming wordt een procedure opgenomen die voorafgaand aan enige andere sanctie voorziet in de verwittiging van elke bediende met minstens 5 jaar anciënniteit in de onderneming in geval van problemen omtrent zijn functioneren, behalve in geval van dringende reden. Deze procedure staat los van de paritaire procedures inzake sociaal overleg die op ondernemingsvlak bestaan..

#### **Artikel 5 - Brugpensioen**

5.1. - De leeftijdsgrens van 58 jaar voor het brugpensioen blijft gehandhaafd voor de periode van 1 oktober 2005 tot 31 december 2007 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.

5.2. - Alle op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen worden onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen verlengd tot 31 december 2007.

5.3. - Het brugpensioen vanaf 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 nachtregeeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst n° 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2006.

5.4. - De leeftijd van het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd tijdens de periode van 1 oktober 2005 tot 31 december 2006 onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

#### 5.5. Vrijstelling

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

### **Article 6 - Temps de travail et assouplissement de l'organisation de travail**

6.1. Les parties reconforment l' article 6 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985, qui rend obligatoire un temps de travail de 37 heures ou moins pour les employés de contrôle externe, comme condition pour l'application de la flexibilité prévue par cet article.

6.2. 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 7 - Congé d'ancienneté**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 1 jour de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur des organismes de contrôle agréés est instauré, pour autant que l'employé travaille dans une société où il n'existe pas un régime de congé d'ancienneté.

L' employé qui change d'un employeur du secteur vers un autre employeur du secteur, a également droit à ce jour d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur, pour autant qu'avant d'atteindre ces 25 ans d'ancienneté dans le secteur, il n'a pas encore eu droit à un jour d'ancienneté selon le régime existant chez le nouvel employeur. Ce jour d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur remplace le premier jour d'ancienneté prévu dans le régime existant chez le nouvel employeur.

Ce jour d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur est accordé à l'employé concerné pendant l'année dans laquelle il atteint cette ancienneté.

### **Article 8 - Radiologie**

Un groupe de travail paritaire se réunira pendant la durée de l'accord afin d'examiner positivement cette problématique.

### **Artikel 6 - Arbeidstijd en versoepeling van de arbeidsorganisatie**

6.1. Partijen herbevestigen het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985, die een arbeidsduur van 37 uren of minder verplichtend maakt voor de bedienden die instaan voor externe controles, als voorwaarde voor de toepassing van de versoepeling van de arbeidsorganisatie voorzien in dit artikel.

6.2. 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 7 - Anciënniteitsverlof**

Vanaf 1 januari 2006 wordt aan elke bediende 1 dag anciënniteitsverlof verzekerd na 25 jaar anciënniteit in de sector van de erkende controleorganismen, voor zover deze bediende tewerkgesteld is in een onderneming waar er geen regime van anciënniteitsverlof bestaat.

Indien een bediende overgaat van een werkgever uit de sector naar een andere werkgever uit de sector, heeft hij recht op deze dag anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de sector, voor zover hij vooraleer hij deze 25 jaar anciënniteit in de sector bereikt, nog geen dag anciënniteitsverlof heeft gekregen volgens het in de nieuwe onderneming geldende regime. Deze dag anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de sector komt dan in de plaats van de eerste dag anciënniteitsverlof voorzien in het in de nieuwe onderneming geldende regime.

Deze dag anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de sector wordt aan de betrokken bediende toegekend in het kalenderjaar waarin hij deze anciënniteit bereikt.

### **Artikel 8 - Radiologie**

Een paritaire werkgroep zal tijdens de duurtijd van het akkoord samenkomen teneinde op een positieve manier deze problematiek te onderzoeken

### **Article 9 - Prime de fin d'année**

Un groupe de travail paritaire fixera avant la fin de la durée de l'accord un calendrier endéans lequel devrait être réalisé une adaptation de la prime de fin d'année sectorielle, prévue par l'article 6 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978.

Cette adaptation consiste en l'introduction programmée et progressive d'une rémunération minimum annuelle de l'employé de 13,92 fois le montant de la rémunération mensuelle minimum.

Il sera tenu compte du maintien des dispositions d'entreprises plus avantageuses et des assimilations éventuellement prévues au niveau de l'entreprise.

Une convention collective de travail sectorielle d'exécution de cet article sera conclue avant le 31 décembre 2006.

### **Article 10 - 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 2006.

La cotisation annuelle est de 0,10 p.c. en 2005 et de 0.10 p.c. en 2006.

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 parties 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.

### **Artikel 9 - Eindejaarspremie**

Een paritaire werkgroep zal tijdens de duurtijd van het akkoord een kalender vastleggen, waarbinnen een aanpassing van de sectorale minimum-eindejaarspremie, zoals bepaald in het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978 gerealiseerd wordt.

Deze aanpassing bestaat in een geprogrammeerde en progressieve invoering van een gegarandeerde minimum jaarwedde van een bediende van 13,92 maal het bedrag van de minimum maandwedde.

Hierbij zal rekening gehouden worden met het behoud van gunstiger bepalingen op ondernemingsvlak en met eventuele assimilaties voorzien op ondernemingsvlak.

Vóór 31 december 2006 zal een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ter uitvoering van dit artikel gesloten worden.

### **Artikel 10 - 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 2006.

De jaarlijkse bijdrage zal 0,10 pct. bedragen in 2005 en in 2006.

De Voorzitter van het 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 het 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



**Article 11 - Formation professionnelle****11.1. Effort de formation**

L'employeur s'engage, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, 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

**11.2. 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.

La commission paritaire définira les critères minimums auxquels ces plans de formation d'entreprise devront répondre

**11.3. Evaluation**

Afin de mesurer la réalisation de l'effort, une enquête sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2006 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale. Les entreprises qui ne répondent pas à cette enquête ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

**Article 12- Crédit temps**

A l'article 6 de la convention collective de travail du 28 janvier 2002 concernant l'accord national 2002, modifiée par l'article 11 de la convention collective de travail du 12 janvier 2004 concernant l'accord national 2003-2004, l'alinéa suivant est ajouté:

"L'indemnité de rupture après une diminution de la carrière de 1/2 ou 1/5 est calculée sur base d'un salaire à temps plein, pour autant que l'employé atteint l'âge de 50 ans et 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la rupture immédiate du contrat de travail par l'employeur, dans le sens de l'article 81, §2 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail."

**Article 13 - Classification de fonction analytique**

Un groupe de travail examinera pendant la durée de l'accord la nécessité et l'opportunité d'une modification du système actuel de classification des fonction

**Artikel 11 - Beroepsopleiding****11.1. Opleidingsinspanning**

De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2005 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.

**11.2. 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.

Het paritair comité zal de minimumcriteria bepalen waaraan deze bedrijfsopleidingsplannen moeten voldoen.

**11.3. Evaluatie**

Om de realisatie van de inspanning te meten zal in de loop van het tweede kwartaal van 2006 een enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête, kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstanties van de sector.

**Artikel 12 - Tijdskrediet**

Aan het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2002 inzake het nationaal akkoord 2002, gewijzigd door het artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2004 inzake het nationaal akkoord 2003-2004, wordt volgende alinea toegevoegd :

"De opzeggingsvergoeding na een loopbaanvermindering met 1/2de of 1/5de zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde voor zover de bediende op het moment van de onmiddellijke verbeking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, in de zin van artikel 81, §2 van de Wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, minstens 50 jaar is én 25 jaar anciënniteit heeft in de onderneming."

**Artikel 13 - Analytische functieclassificatie**

Een paritaire werkgroep zal tijdens de duurtijd van het akkoord de noodzaak en de wenselijkheid van wijzigingen aan de huidige functieclassificatie onderzoeken

#### **Article 14 - Perception directe chez les clients**

Un groupe de travail paritaire examinera pendant la durée de l'accord dans quelle mesure cette problématique ressort des compétences de la commission paritaire.

#### **Article 15 - Délégation syndicale**

L'article 12 b) de la convention collective de travail du 5 janvier 1999 concernant le statut de la délégation syndicale est remplacé par la disposition suivante :

" b) Dans les entreprises comptant 30 à 49 employés lorsque la majorité des employés demande l'instauration d'une délégation syndicale."

#### **Article 16 - 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 2005 et 2006

Le montant de la cotisation annuelle est de 0,4 p.c. de 75 p.c. de la masse salariale des travailleurs avec un contrat de travail d'employé.

#### **Article 17 - Fonds de garanties syndicales**

Le montant de la cotisation patronale au Fonds des garanties syndicales, tel que prévu par l'article 4 de la convention collective de travail du 18 décembre 1978, est porté à 65 euros à partir de 2005.

#### **Article 18 - Intervention de l'employeur pour voyages de service**

Avant la fin 2005, une convention collective de travail de durée indéterminée sera conclue déterminant l'intervention de l'employeur pour voyages de service avec un propre véhicule comme prévu aux articles 4, 5 et 6 de la convention collective de travail du 5 décembre 2002.

#### **Article 19 - 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.

#### **Artikel 14 - Rechtstreekse inning bij klanten**

Een paritaire werkgroep zal tijdens de duurtijd van het akkoord onderzoeken in welke mate deze problematiek tot het bevoegdheidssterrein van het Paritair Comité behoort.

#### **Artikel 15 - Syndicale delegatie**

Het artikel 12 b) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 januari 1999 betreffende het statuut van de syndicale delegatie wordt vervangen door volgende bepaling :

" b) In de ondernemingen met 30 tot 49 bedienden, wanneer een meerderheid van de bedienden het vraagt."

#### **Artikel 16 - Vakbondsopleiding**

Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor het jaar 2005 en 2006.

Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 0,40 pct. van 75 pct. van de loonmassa van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

#### **Artikel 17 - Syndicaal waarborgfonds**

Het bedrag van de werkgeversbijdrage aan het syndicaal waarborgfonds zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 wordt gebracht op 65 euro vanaf 2005.

#### **Artikel 18 - Werkgeverstussenkomst voor dienstreizen**

Voor einde 2005 zal een collectieve arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur worden gesloten die de werkgeverstussenkomst voor dienstreizen met eigen wagen bepaalt, zoals voorzien in de artikels 4, 5 en 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 december 2002.

#### **Artikel 19 - 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.

**Article 20 - Durée**

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1 janvier 2005 jusqu'au 31 décembre 2006, à moins qu'une autre durée a été mentionnée.

Les dispositions des articles 3.2, 3.3; 3.4, 4, 6.1, 7, 12, 15 en 17 sont de durée indéterminée. Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois

**Article 21 - Force obligatoire**

Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire

**Artikel 20 - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2005 tot 31 december 2006, tenzij anders werd bepaald.

De bepalingen van artikel 3.2, 3.3, 3.4, 4, 6.1, 7, 12, 15 en 17 gelden voor onbepaalde duur. 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 21 - Algemeen verbindend verklaring**

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