

1 0 -07- 2007

0 8 -08- 2007

NR.  
N°

84222/6/219

## Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés

## Paritair Comité voor de erkende con- troleorganismen

(CP 219)

(PC 219)

Convention collective de travail du 25 juin 2007

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007

Accord national 2007-2008

Nationaal akkoord 2007-2008

### Article 1 - Champ d'application

1.1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôles agréés.

1.2. Les dispositions des articles 3, 8, 11, 13, 15 et 16 ne sont néanmoins d'application qu'aux employeurs et aux 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.

### Artikel 1 - Toepassingsgebied

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

1.2. De bepalingen van de artikels 3, 8, 11, 13, 15 en 16 zijn echter enkel 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.



## **Article 2 - Modification du champs d'application des conventions collectives de travail déjà conclues**

- 2.1. Toutes les conventions collectives de travail conclues avant le 25 juin 2007 sont d'application aux employeurs et les travailleurs avec un contrat de travail d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôles agréés.
- 2.2. Le champ d'application des conventions collectives de travail sectorielles suivantes se limite néanmoins aux employés visés à l'article 1.2. de cette convention :
- L' article 5 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978 fixant les conditions de rémunération et de travail, modifié par l'article 3 de la convention collective de travail du 18 décembre 1978 fixant les conditions de rémunération et de travail et par l'article 6 de la convention collective de travail du 30 juin 1987 concernant "le barème national des appointements minimums".
  - Toutes les dispositions en matière de barème national des appointements minimums et en matière d'augmentation salariale, sauf celles qui concernent l'appointement annuel minimum garantie et la prime de fin d'année.
  - L'article 6a) de la convention collective de travail du 21 avril 1977 concernant la "rémunération du travail de nuit".
  - Les articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 21 avril 1977 concernant le "temps de travail" et le "temps de déplacement", modifié par l'article 7 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986.
  - L' article 6 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986 relative à "l'assouplissement de l'organisation du travail", modifié par l'article 9 de la convention collective de travail du 30 juin 1987.
  - La convention collective de travail du 5 janvier 1999 concernant le statut de la délégation syndicale.
  - La convention collective de travail du 18 décembre 1978 traitant du Fonds des garanties syndicales.

## **Article 3 - Pouvoir d'achat**

### **3.1. Prime unique**

- §1 Une prime unique et non récurrente de 150 euros brut sera payée au moment du paiement des rémunérations du mois de décembre 2007.

## **Artikel 2 - Wijziging van het toepassingsgebied van reeds gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten**

- 2.1 Alle sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten vóór 25 juni 2007 zijn van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen.
- 2.2. Het toepassingsgebied van volgende sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten wordt echter beperkt tot de bedienden bedoeld in artikel 1.2 van deze overeenkomst:
- Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978 tot vaststelling van loon- en arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden en door artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987 met betrekking tot de "nationale minimum weddeschalen".
  - Al de bepalingen inzake de nationale minimum weddeschalen en inzake koopkrachtverhoging, behalve deze met betrekking tot het gewaarborgd minimum jaarloon en de eindejaarspremie.
  - Artikel 6 a) van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1977 met betrekking tot de "vergoeding nachtarbeid".
  - Artikels 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1977 met betrekking tot de "arbeidstijd" en de "reistijd", gewijzigd door artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986.
  - Artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986 met betrekking tot de "versoepeling van de arbeidsorganisatie", gewijzigd door artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987.
  - De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 januari 1999 inzake het statuut van de syndicale afvaardiging.
  - De collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 inzake het syndicaal waarborgfonds.

## **Artikel 3 - Koopkracht**

### **3.1. Eenmalige premie**

- §1 Een eenmalige en niet overdraagbare premie van 150 euro bruto zal betaald worden op het moment van de uitbetaling van de weddes van de maand december 2007.



§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 2007 et qui a au moins un jour de prestations effectives en 2007 ;
- 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 2007 et qui a au moins un jour de prestations effectives en 2007;
- pour l'employé qui a été embauché dans le courant d'une période de référence de six mois, de juillet 2007 jusqu'à décembre 2007 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 25 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-récurrance et l'équivalence à 150 euros brut par employé soient respectées.

### 3.2 Enveloppe au niveau de l'entreprise

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2007, un budget récurrent de **0,50 %** 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.

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

- een volledige prime **wordt** uitbetaald aan de voltijds tewerkgestelde bediende die op de **datum** van de uitbetaling van de wedde van **december** 2007 in het personeelsregister is ingeschreven en die in 2007 ten **minste** één dag effectieve prestaties geleverd heeft;
- een gedeeltelijke prime, 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** 2007 in het personeelsregister is ingeschreven en in 2007 ten minste één dag effectieve prestaties geleverd heeft;
- aan de bediende, die in de **loop** van een referentieperiode van zes **maanden**, gaande van **juli** 2007 **tot** en met december 2007, 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 prime uitbetaald ten belope van 25 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 **150** euro bruto per bediende gerespecteerd worden.

### 3.2. Enveloppe op ondernemingsvlak

Met ingang van 1 oktober 2007 wordt aan de **ondernemingen** een overdraagbaar budget van **0,50 pct.** van de **loonmassa** van de bedienden ter beschikking gesteld. Over de aanwending ervan kan **enkel** op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

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



Les entreprises et leur délégation syndicale pour les employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe de **0,5 %** 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 autres : pension extralégale, indemnités journalières, chèques-repas, transport travail-domicile...-

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise sur l'affectation de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail au niveau de l'entreprise avant le 30 septembre 2007, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,50 % au 1<sup>er</sup> octobre 2007.

### **3.3. Augmentation salariale**

**A. Pour les entreprises qui n'appliquent pas de barèmes salariaux propres ou pour les entreprises qui appliquent le barème national des appointements minimums.**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,65 %.

**B. Pour les entreprises qui appliquent un barème salarial propre**

Au 1<sup>er</sup> avril 2008, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,40 %.

**C. Définition de barème salarial**

De ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over de aanwending van deze enveloppe van **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,...

Indien voor **30 september 2007** dit ondernemingsoverleg niet uitmondt in een collectieve **arbeidsovereenkomst** op **ondernemingsniveau**, worden **alle** effectieve bruto wedden van de bedienden verhoogd met 0,50 pct. vanaf 1 oktober 2007.

### **3.3. Loonsverhoging**

**A. Voor de ondernemingen die geen eigen loonbarema toepassen of voor de ondernemingen die enkel de nationale minimum weddeschalen toepassen.**

Op 1 april 2008 worden **alle** effectieve bruto wedden van de bedienden verhoogd met 0,65 pct.

**B. Voor ondernemingen die een eigen loonbarema toepassen**

Op 1 april 2008 worden **alle** effectieve bruto wedden van de bedienden verhoogd met 0,40 pct.

**C. Definitie van loonbarema**



Par barème salarial, on entend :

Onder loonbarema **wordt** verstaan :

- a. Soit un système collectif **paritairement** convenu d'augmentations salariales périodiques et automatiques sur la base d'une échelle de salaire fixe, pour autant que celui-ci existait déjà avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
  - b. Soit un système collectif sur base d'usage appliqué dans l'entreprise, mais qui ne fait pas l'objet d'accords paritaires et qui prévoit des augmentations salariales périodiques et automatiques sur la base d'une échelle de salaire fixe, pour autant que celui-ci existait déjà avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
  - c. Dans les entreprises où, par des circonstances factuelles du passé, existent des systèmes de rémunération différents, il sera tenu compte de ces différences.
  - d. En cas de litige au sujet de l'existence ou non de **barèmes** salariaux, le litige est soumis à la Commission Paritaire nationale.
- a. Hetzij een paritair afgesproken collectief **systeem** van periodieke **automatische** loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007
  - b. Hetzij een collectief systeem dat op basis van het gebruik in de **onderneming wordt** toegepast, **maar** waarover geen paritaire afspraken bestaan, en dat voorziet in periodieke automatische loonsverhogingen op basis van een vaste loonschaal, voor zover dit reeds bestond voor 1 januari 2007.
  - c. In de **ondernemingen** waar door feitelijke omstandigheden uit het verleden verschillende collectieve **verloningssystemen** bestaan **zal** met deze verschillen rekening gehouden worden.
  - d. Indien er betwisting is **omtrent** het al dan niet bestaan van **loonbarema's**, wordt dit voorgelegd aan het Nationaal Paritair Comité.

#### 3.4. Barème national des appointements minimums

#### 3.4. Nationale minimum weddeschalen

§1. Le barème national des appointements minimums existant basé sur l'âge et l'ancienneté, tel qu'institué par la convention collective de travail du 20 janvier 1978 et modifié par la convention collective de travail du 30 juin 1987 et **par** la convention collective de travail du 13 juin 2006, sera remplacé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 par un nouveau barème des appointements minimums basé sur l'expérience et l'ancienneté.

§1. De bestaande nationale minimum weddeschalen op basis van leeftijd en anciënniteit, **zoals** ingesteld door de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 20 januari 1978, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987 en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2006, zullen vanaf 1 januari 2007 vervangen worden door nieuwe nationale minimum weddeschalen op basis van ervaring en anciënniteit.

Par expérience, on entend le passé professionnel de l'employé concerné, au sein ou en dehors du secteur, en tenant compte d'équivalences pour les périodes de suspension du contrat de travail et les périodes de chômage.

Onder ervaring wordt verstaan het beroepsverleden van de betrokken bedienden binnen of buiten de sector, waarbij ook rekening gehouden zal worden met gelijkstellingen voor **periodes** van schorsingen van de arbeidsovereenkomst en **periodes** van werkloosheid.

D'ici au 1<sup>er</sup> septembre 2007, les partenaires sociaux concluront une convention collective de travail en la matière. Cette nouvelle convention collective de travail aura valeur de mesure transitoire jusqu'au 31 décembre 2008.

Sociale partners zullen tegen 1 **september** 2007 een collectieve arbeidsovereenkomst ter zake sluiten. Deze nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst **geldt als** een **overgangsmaatregel** die eindigt op 31 **december** 2008.

§2. Dans l'intervalle, les parties mèneront des discussions en vue de parvenir à une solution définitive et durable devant entrer en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Une neutralité sociale et budgétaire sera respectée lors de ces discussions. Le 30 novembre 2008 au plus tard, il sera procédé à une évaluation de la situation et une décision sera prise quant à l'éventuelle prolongation temporaire de la mesure transitoire, en vue d'une transition nécessaire et fermé vers une nouvelle régulation.

§2. Ondertussen zullen partijen besprekingen voeren **om** te **komen tot** een definitieve en **duurzame** oplossing die in **moet** gaan vanaf 1 januari 2009. In deze besprekingen zal een sociale en **budgettaire** neutraliteit gerespecteerd worden. Ten laatste tegen 30 **november** 2008 zal de stand van zaken van deze besprekingen **geëvalueerd** worden en kan beslist worden om de overgangsmaatregel tijdelijk te verlengen, met het oog op de noodzakelijke sluitende overgang naar de nieuwe regeling.

§3. Le nouveau barème national des appointements minimums sera augmenté de 0,50% à partir du 1er octobre 2007 et ensuite de 0,65% à partir du 1er avril 2008.

§4. Jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard, il est conseillé aux entreprises, en guise de transition, de remplacer leurs barèmes salariaux existants basés sur l'âge par un barème salarial basé sur l'ancienneté et l'expérience. Et, entre-temps, de convenir d'une réglementation propre à l'entreprise, à appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009 au plus tard. Lors de ces négociations internes, une neutralité sociale et budgétaire sera respectée.

#### **Article 4 - Sécurité d'emploi**

##### **4.1. - 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.

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.

##### **4.2. - Prolongation de la 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 - Procédure**

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

§3. De nieuwe nationale minimum weddeschalen worden verhoogd met 0,50 pct. vanaf 1 oktober 2007 en vervolgens opnieuw met 0,65 pct. vanaf 1 april 2008.

§4. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om, bij wijze van overgang tot ten laatste 31 december 2008, bestaande loonbarema's op ondernemingsvlak op basis van leeftijd eveneens te vervangen door een loonbarema op basis van anciënniteit en ervaring en onderzussen op hun vlak een bedrijfseigen regeling af te spreken met ingang van ten laatste 1 januari 2009. In deze bedrijfsbesprekingen zal een sociale en budgettaire neutraliteit gerespecteerd worden.

#### **Artikel 4 - Werkzekerheid**

##### **4.1. - Verlenging 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.

##### **4.2. - Verlenging van de 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 onvoorzienbare 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** **meer**voudig 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** 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 1.870 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 Tewerkstellingsfonds 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 - 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 civils, touche un nombre d'employés représentant au moins 10 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédant le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition

## 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.

### **Article 5 - Contrats de travail à durée déterminée et contrats de travail intérimaire**

A la conversion de contrats de travail à durée déterminée, de contrats de travail intérimaire, de contrats de remplacement et de contrats de formation professionnelle individuelle en contrats de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2007, ceux-ci reprennent toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.

L'ancienneté reprise rentre en compte pour le calcul du **barème(salarial)** et du délai de préavis ou l'indemnité de préavis en cas de licenciement éventuel et pour rattachement de toute autre avantage, lié au critère d'ancienneté.

Les contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent pas prévoir de période d'essai et ce pour autant que la durée totale, pas nécessairement ininterrompue, des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire ait été de minimum 6 mois. Si la durée totale des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire est inférieure à 6 mois, cette période est déduite de la période d'essai de 6 mois.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail à durée déterminée, les contrats de travail intérimaire, les contrats de remplacement et les contract pour formation professionnelle individuelle qui ont débuté après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et qui se sont succédés sans interruption supérieure à 3 mois.

### **Article 6 - Prépension**

6.1. - La limite d'âge de 58 ans de la prépension est maintenue pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 31 décembre 2010 **sous** les mêmes conditions et dans les limites des dispositions légales :

- pour les employés administratifs ;

### **Artikel 5 - Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid**

Bij de **omzetting** van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, vervangingsovereenkomsten en **overeenkomsten** voor individuele beroepsopleiding in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur vanaf 1 juli 2007 wordt de volledige in de betrokken onderneming opgebouwde anciënniteit overgenomen.

De **overgenomen** anciënniteit komt in **aanmerking** voor het bepalen van het **loon(barema)** en van de **opzegtermijn** of opzeggingsvergoeding bij eventueel ontslag en voor het toekennen van **alle** andere voordelen gebonden aan het **anciënniteitscriterium**.

De arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur **mogen** geen proefperiode voorzien voor zover de totale, niet noodzakelijk ononderbroken, duur van deze arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deze arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minimum 6 **maanden** bedraagt. Indien de totale duur van deze arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en deze arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid minder dan 6 maanden bedraagt, wordt deze duur afgetrokken van de proefperiode van 6 maanden.

**Worden enkel** in **aanmerking** **genomen** de **arbeidsovereenkomsten** van bepaalde duur, de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, de **vervangingsovereenkomsten** en de overeenkomsten voor individuele beroepsopleiding die begonnen zijn na 1 januari 2004 en waarvan de onderbrekingen tussen deze arbeidsovereenkomsten maximum 3 maanden bedragen.

### **Artikel 6 - Brugpensioen**

6.1. De leeftijdsgrens van 58 jaar voor het brugpensioen **blijft** gehandhaafd voor de **periode** van 1 januari 2008 tot 31 **december 2010** onder dezelfde voorwaarden en binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen :

- voor de **administratieve** bedienden;



- 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 qui correspond aux exigences de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 réglant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte des générations.

6.2. - Les conventions collectives de travail concernant la prépension conclues au niveau de l'entreprise sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2010 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

6.3. - La prépension à 56 ans est prorogée jusqu'au 31 décembre 2008 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 .

6.4. - L'âge de la prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prolongé pendant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 31 décembre 2008 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

6.5. - Dispense

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

6.6. - Maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail

Le paiement de l'indemnité complémentaire des employés prépensionnés est maintenu en cas de reprise de travail en tant qu'indépendant ou en tant que travailleur chez un autre employeur que celui qui a licencié ou chez un employeur qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui a licencié.

6.7. Prépension à 56 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la possibilité sera créée, pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans, de partir en prépension.

- 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 hebben, conform de vereisten van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het Generatiepact.

6.2. - Alle op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen worden onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen verlengd tot 31 december 2010.

6.3. - 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 nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2008.

6.4. - De leeftijd van het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd tijdens de periode van 1 januari 2007 tot 31 december 2008 onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

6.5. - Vrijstelling

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

6.6. - Doorbetaling aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting

De aanvullende vergoeding van de brugpensioneerde bedienden wordt verder betaald bij werkhervatting als zelfstandige of als werknemer bij een andere werkgever dan deze die ontslagen heeft of bij een werkgever die niet tot dezelfde technische eenheid behoort als de werkgever die ontslagen heeft.

6.7. Brugpensioen 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Partijen wijzen erop dat in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 de mogelijkheid zal worden gecreëerd om bedienden van 56 jaar en meer met een beroepsverleden van minstens 40 jaar op brugpensioen te stellen.

### **Article 7 - Congé d'ancienneté**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, en plus du jour de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur, introduit par la convention collective de travail du 9 décembre 2005 contenant l'accord national 2005-2006, 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire par an après 20 ans d'ancienneté dans le secteur des organismes de contrôle agréés est instauré pour chaque employé, pour autant que l'employé travaille dans une société où il n'existe pas un propre régime de congé d'ancienneté.

L'employé qui change d'employeur en restant dans le secteur, a également droit à ce jour de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans le secteur, pour autant qu'avant d'atteindre ces 20 ans d'ancienneté dans le secteur, il n'ait pas encore eu droit à un jour d'ancienneté selon le régime existant chez le nouvel employeur. Ce jour d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans le secteur remplace le premier jour d'ancienneté prévu dans le régime existant chez le nouvel employeur.

Ce jour de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans le secteur est accordé à l'employé concerné à partir de l'année dans laquelle il atteint cette ancienneté..

Avant le 31 décembre 2007, une convention collective de travail sera conclue, qui coordonnera le régime sectoriel du congé d'ancienneté.

### **Article 8 - Temps de travail**

A l'article 5 point A,2 de la convention collective de travail du 21 avril 1977, vient s'ajouter un point c) et est modifié comme suit :

"Sont également considérés comme temps de travail, après accord paritaire au niveau de l'entreprise :

- a) le temps consacré à l'élaboration de rapports;
- b) le temps consacré aux réunions techniques;
- c) *le temps consacré à la préparation et au suivi des contrôles et inspections, comme la lecture de la documentation technique, des directives, etc.*."

### **Article 9 - 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 2008.

La cotisation annuelle est de 0,10 % en 2007 et de 0,10% en 2008.

### **Artikel 7 - Anciënniteitsverlof**

Vanaf 1 januari 2008 wordt, naast de bestaande regeling van 1 dag anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de sector ingevoerd door de collectieve **arbeidsovereenkomst** van 9 december 2005 houdende het nationaal akkoord 2005-2006, aan **elke** bediende jaarlijks 1 **bijkomende** dag anciënniteitsverlof verzekerd na 20 jaar anciënniteit in de sector van de erkende **controleorganismen**, voor zover deze bediende tewerkgesteld is in een **onderneming** waar er geen eigen **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 20 jaar anciënniteit in de sector, voor zover hij vooraleer hij deze 20 jaar **anciënniteit** in de sector bereikt, nog geen dag anciënniteitsverlof heeft gekregen volgens het in de **nieuwe** onderneming geldende **regime**. Deze dag anciënniteitsverlof na 20 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 20 jaar anciënniteit in de sector wordt aan de betrokken bediende toegekend vanaf het kalenderjaar waarin hij deze anciënniteit bereikt.

Voor 31 december 2007 zal op sector een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die het sectorale regime van anciënniteitsverlof **coördineert**.

### **Artikel 8 - Arbeidstijd**

Artikel 5 punt A.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1977 wordt aangevuld met een punt c) en wijzigt **als volgt**:

"Worden eveneens als arbeidstijd beschouwd, na paritaire **overeenkomst** op het **vlak** van de onderneming:

- a) de tijd die wordt besteed aan het opstellen van verslagen;
- b) de tijd die aan technische vergaderingen wordt besteed;
- c) *de tijd die besteed wordt aan de voorbereiding en opvolging van **controles** en **inspecties**, zoals het **doornemen** van **technische documentatie**, **richtlijnen**, enz...."*

### **Artikel 9 - 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 2008.

De jaarlijkse bijdrage zal 0,10 % bedragen in 2007 en 0,10% in 2008.

Le Président de la Commission Paritaire vérifie annuellement les listes des cotisations payées et non payées et prendra les initiatives nécessaires afin de percevoir les cotisations encore dues. Les organisations représentées au sein de la Commission Paritaire en seront informées.

Les parties évalueront annuellement les mesures prises pour les groupes à risque sur base du rapport d'activités qui doit être transmis annuellement au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

## **Article 10 - Formation professionnelle**

### **10.1. Formation permanente**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter la compétence des employés, et donc de l'entreprise.

En exécution du Pacte des générations et l'Accord Interprofessionnel 2007-2008 le secteur augmente aussi bien l'effort annuel de formation que le degré de participation à la formation par :

- l'augmentation de l'engagement global en matière de formation de 3 jours à 3,5 jours ;
- l'introduction d'un droit individuel pour chaque employé à 1 jour de formation endéans ces 3,5 jours d'engagement global de formation ;
- l'introduction d'un CV formation ;
- l'introduction de plans de formation obligatoires dans toutes les entreprises ;
- l'appel aux entreprises à porter constamment l'attention nécessaire à la formation.

Les partenaires sociaux confirment ainsi de satisfaire aux efforts de formation de 1,9 % de la masse salariale.

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 **Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg** moet bezorgen

## **Artikel 10 - Beroepsopleiding**

### **10.1. Permanente vorming**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming **als middel tot** verhoging van de **competenties** van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.

In uitvoering van het generatiepact en het interprofessioneel akkoord 2007-2008 verhoogt de sector **zowel** de jaarlijkse opleidingsinspanning als de participatiegraad van de **werknemers** aan opleiding door:

- De verhoging van het globaal **opleidingsengagement** van 3 dagen naar 3,5 dagen;
- De invoering binnen dit globaal opleidingsengagement van een individueel recht voor **elke** bediende op 1 dag opleiding;
- De invoering van een opleidingsCV;
- De invoering van verplichte opleidingsplannen voor **alle ondernemingen**;
- De oproep aan **alle** ondernemingen om blijvend de nodige aandacht aan vorming en opleiding te besteden.

De sociale partners bevestigen hiermee te voldoen aan de gevraagde opleidingsinspanning van 1,9 pct. van de loonmassa.



## 10.2. Effort de formation

L'employeur s'engage, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, à consacrer en moyenne et globalement 3,5 jours par an par employé à la formation professionnelle.

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

Afin de mesurer la réalisation de l'effort, une enquête sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2008 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.

## 10.3. Droit de formation

En 2008 et en 2009, tout employé a droit à 1 jour de formation professionnelle par an.

Cette journée de formation professionnelle ne doit pas nécessairement se situer dans l'année d'où naît ce droit, mais en tout cas dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 31 décembre 2009.

Les modalités présidant à l'ouverture de ce droit à la formation professionnelle seront consignées dans une convention collective de travail spécifique à conclure avant le 31 décembre 2007.

Pour le 31 décembre 2009 au plus tard, la Commission Paritaire Nationale procédera à l'évaluation de l'exécution du présent article.

## 10.4. CV formation

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, chaque entreprise tient un "CV formation" pour chaque employé dans l'intérêt de la formation permanente et de l'expérience professionnelle acquise pour la suite de la carrière.

Ce CV formation est un inventaire des fonctions exercées et des formations formelles et informelles suivies par l'employé durant sa carrière dans l'entreprise concernée (Moyennant l'accord explicite de l'employé, les formations suivies à sa propre initiative en dehors de l'entreprise peuvent y être reprises).

Le CV formation ne contient que des données objectives sur les fonctions exercées et les formations suivies. Il ne peut contenir en aucun cas des évaluations sur le **fonctionnement** de l'employé.

## 10.2. Opleidingsinspanning

De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2007 **gemiddeld** en globaal 3,5 dagen per jaar per bediende te besteden aan beroepsopleiding.

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

Om de realisatie van de inspanning te **meten** zal in de loop van het tweede kwartaal van 2008 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 opleidingsinstantie van de sector.

## 10.3. Recht op opleiding

In 2008 en in 2009 heeft elke bediende recht op jaarlijks 1 dag beroepsopleiding.

Deze dag beroepsopleiding **moet** niet noodzakelijk **opgenomen** worden tijdens het jaar waarin het recht ontstaat, **maar** alleszins in de **periode** gaande van 1 januari 2008 tot 31 december 2009.

De **modaliteiten** voor de opening van dit recht op beroepsopleiding zullen vastgelegd worden in een **aparte** collectieve **arbeidsovereenkomst** te sluiten voor 31 december 2007.

Ten laatste tegen 31 december 2009 zal het Nationaal Paritair Comité de uitvoering van dit artikel evalueren.

## 10.4. OpleidingsCV

Vanaf 1 januari 2008 houdt elke **onderneming**, in het **belang** van de permanente **vorming** en van de verworven **beroepservaring** voor de verdere loopbaan, van elke bediende een "opleidingsCV" bij.

Dit opleidingsCV is een inventaris van de door de bediende uitgeoefende functies **én** gevolgde **formele** en **informele** opleidingen tijdens zijn loopbaan in de betrokken **onderneming**. **Mits** uitdrukkelijke **toestemming** van de betrokken bediende, kunnen ook de opleidingen gevolgd op eigen initiatief buiten de onderneming erin **opgenomen** worden.

Het opleidingsCV bevat **enkel** objectieve gegevens over de uitgeoefende functies en gevolgde opleidingen. Het bevat **geenszins** evaluaties over het functioneren van de bediende.

Cet inventaire est validé par l'employeur et l'employé dans un document conjoint dont l'employé reçoit un exemplaire à sa demande ou automatiquement lorsqu'il quitte l'entreprise.

Un modèle sectoriel supplétif et simple sera établi dans une convention collective de travail pour le 31 décembre 2007.

### 10.5. Plans de formation

En exécution de l'article 11.2 de la convention collective de travail du 9 décembre 2005 portant l'Accord national 2005-2006, un plan de formation annuel sera obligatoire dans toutes les entreprises du secteur à partir de 2008.

Pour le 31 octobre 2007 au plus tard, la Commission paritaire nationale conclura une convention collective de travail en la matière, où seront consignées les modalités d'exécution de cette obligation.

#### **Article 11 - Classification de fonction sectorielle**

Pour le 31 décembre 2008 au plus tard, la classification de fonctions, telle que prévue par les articles 1 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978 fixant les conditions de travail et de rémunération, sera remplacée par une autre classification de fonctions.

Les parties fixeront en Commission paritaire nationale les principes et le timing pour l'exécution de cet article.

#### **Article 12 - Déplacements domicile-lieu de travail : suppression du plafond de rémunération**

Les alinéas 2 et 3 de l'article 1 de la convention collective de travail du 18 décembre 1978 concernant le transport des employés sont supprimés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

#### **Article 13 - 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 25 à 49 employés, lorsque la majorité des employés demande l'instauration d'une délégation syndicale."

Deze inventaris wordt gevalideerd door werkgever en bediende in een **gemeenschappelijk** document, waarvan de bediende op zijn vraag of **automatisch** bij uitdiensttreding een uittreksel dient te krijgen.

Sectoraal zal een suppletief en eenvoudig model vastgelegd worden in een collectieve **arbeidsovereenkomst** te sluiten tegen 31 december 2007.

### 10.5. Opleidingplannen

In uitvoering van artikel 11.2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2005 houdende het Nationaal Akkoord 2005-2006, zal jaarlijks vanaf 2008 in **alle ondernemingen** van de sector een opleidingsplan verplicht worden.

Tegen ten laatste 31 oktober 2007 zal het Nationaal Paritair Comité terzake een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de **modaliteiten** voor de uitvoering van deze verplichting zal vastleggen.

#### **Artikel 11 - Sectorale functieclassificatie**

Tegen ten laatste 31 december 2008 zal de bestaande beroepenclassificatie, **zoals opgenomen** in de artikels 1 tot 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978 tot vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden, vervangen worden door een andere functieclassificatie.

Partijen zullen in het Nationaal Paritair Comité de principes en timing voor de uitvoering van dit artikel vastleggen.

#### **Artikel 12 - Woon-werkvervoer : afschaffing van het loonplafond**

De 2de en 3de **alineea** van artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 betreffende het vervoer van de bedienden worden opgeheven vanaf 1 januari 2008.

#### **Artikel 13 - Syndicale afvaardiging**

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

" b) *In de ondernemingen met 25 tot 49 bedienden, wanneer een meerderheid van de bedienden het vraagt.*"

#### **Article 14 - Formation syndicale**

Le fonds de formation syndicale, instauré par les conventions collectives de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986, est reconduit pour les années 2007 et 2008.

Le montant de la cotisation annuelle est de 0,40 % de 75 % de la masse salariale des travailleurs avec un contrat de travail d'employé.

#### **Article 15 - Fonds des 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 68 euros à partir de 2008.

#### **Article 16 - Temps de travail et assouplissement de l'organisation du travail**

§1. Les parties confirment l'article 6 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 17 juillet 1986, 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.

§2. Les dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 17 juillet 1986, modifiées par la convention collective de travail du 30 juin 1987 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, sont prolongées pour la durée du présent accord.

#### **Article 7 - 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 - Vakbondsopleiding**

Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor de jaren 2007 en 2008.

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 15 - 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 vanaf 2008 verhoogd tot 68 euro.

#### **Artikel 16 - Arbeidstijd en versoepeling van de arbeidsorganisatie**

§1. Partijen herbevestigen het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, 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.

§2. De bepalingen van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987, inzake de versoepeling van de arbeidsorganisatie, worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst

#### **Artikel 17 - 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 18 - Durée**

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2008, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

Les dispositions des articles 3.2, 3.3, 3.4-§3, 5, 7, 8, 10.4, 10.5, 12 en 13 sont à durée indéterminée. Ces 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 19 - Force obligatoire**

Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par **Arreté Royal**

### **Artikel 18 - Duur**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2007 tot 31 december 2008, tenzij een andere duur werd bepaald.

De bepalingen van de artikels 3.2, 3.3, 3.4-§3, 5, 7, 8, 10.4, 10.5, 12 en 13 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 19 - Algemeen verbindend verklaring**

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

**PC 219 - bijlage bij het Nationaal Akkoord 200-2008 van 25 juni 2007 voor de bedienden van de Erkende Controleorganismen**

**Paritaire verklaring inzake de bijkomende werkzekerheidsclausule (artikel 3.2.)**

Voor de toepassing van artikel 3.2. van het Nationaal akkoord 2007-2008 inzake de bijkomende werkzekerheidsclausule komen ondertekenende partijen het volgende overeen :

indien het paritair comité vaststelt dat een belangrijk deel van de bedienden ontslagen wordt zonder de grens van 10% te overschrijden, zal er aan de ondernemingen aanbevolen worden om het overleg op hun vlak niet uit de weg te gaan.

**CP 219 - annexe à l'Accord National 2007-2008 du 25 juin 2007 pour les employés des Organismes de Contrôle Agréés**

**Déclaration paritaire sur la clause de sécurité d'emploi supplémentaire (article 3.2.)**

Pour l'application de l'article 3.2. de l'Accord National 2007-2008 concernant l'application de la clause de sécurité d'emploi supplémentaire, les parties signataires conviennent ce qui suit :

si la commission paritaire constate qu'une partie importante des employés sont licenciés sans dépasser la limite de 10%, il sera recommandé aux entreprises de ne pas éviter la concertation à leur niveau.