

**Paritair Comité voor de diensten
en organismen voor technische
controles en
gelijkvormigheidstoetsing**

**Commission Paritaire pour les
services et les organismes de
contrôle technique et d'évaluation
de la conformité**

(PC 219)

(CP 219)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 3
november 2015**

**Convention collective de travail du 3
novembre 2015**

Tijdskrediet

Crédit-temps

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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 diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.

Article 1 – Champ d'application

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 services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot voorwerp de coördinatie en actualisering van de sectorale regels inzake tijdskrediet.

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail a comme objet la coordination et l'actualisation des règles sectorielles concernant le crédit-temps.

Artikel 3 – Duur van de uitoefening van het recht op tijdskrediet met motief

In toepassing van artikel 4, §1, 3) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gesloten in de nationale arbeidsraad op 27 juni 2012, wordt het recht op tijdskrediet met motief in voltijds tijdskrediet of in halftijdse loopbaanvermindering vastgesteld op 36 maanden.

Article 3 – Durée de l'exercice du droit au crédit-temps avec motif

En application de l'article 4, §1, 3) de la convention collective de travail n° 103, conclue au sein du conseil national du travail le 27 juin 2012, le droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est fixé à 36 mois.

o

Artikel 4 - Landingsbaan vanaf 50 jaar zonder uitkeringen – 28 jaar beroepsloopbaan.

In toepassing van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, hebben de bedienden van de sector van minstens 50 jaar die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Artikel 5. - Landingsbaan vanaf 55 jaar met uitkering– lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 118 van de NAR van 27 april 2015 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de periode 2015-2016 voor de bedienden die in toepassing van artikel 8 §1 en §2 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012, hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5de en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6 §5 van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 zoals gewijzigd door artikel 4 van het Koninklijk besluit van 30 december 2014.

Artikel 6 – Gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet

In toepassing van artikel 16, §8 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst n° 103 wordt de drempel van 5% van de bedienden voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, zoals bedoeld in artikel 16, §1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, in kleine en middelgrote ondernemingen uitgebreid als volgt:

In ondernemingen met tussen de 1 en 29 bedienden kunnen maximum 2 werknemers gelijktijdig gebruik maken van het recht op tijdskrediet zonder echter samen de drempel van 1 voltijds equivalent te overschrijden.

In ondernemingen met tussen de 30 en 59 bedienden kunnen maximum 3 werknemers gelijktijdig gebruik maken van het recht op tijdskrediet zonder echter samen de drempel van 2 voltijds equivalente bedienden te overschrijden.

Article 4 - Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans sans allocations – 28 ans de carrière professionnelle

En application de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103, les employés du secteur âgés de minimum 50 ans et ayant une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution de 1/5^{ème} des prestations.

Article 5. - Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans avec allocation – carrière longue ou métier lourd

En application de l'article 3 de la convention collective de travail n°118 du CNT du 27 avril 2015, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2015-2016 pour les employés qui, en application de l'article 8 §1 et §2 de la convention collective de travail n°103 susmentionnée du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps ou de 1/5ième et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 §5 de l'Arrêté Royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'Arrêté Royal du 30 décembre 2014.

Article 6 – Exercice du droit au crédit-temps en même temps

En application de l'article 16, §8 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée le seuil de 5% des employés pour l'exercice en même temps du droit au crédit-temps tel que prévu à l'article 16, §1 de la convention collective de travail susmentionnée est élargi comme suit dans les petites et moyennes entreprises:

Dans les entreprises avec entre 1 et 29 employés au maximum 2 employés peuvent exercer le droit au crédit-temps en même temps, sans néanmoins pouvoir dépasser ensemble le seuil équivalent temps d'un employé à temps plein.

Dans les entreprises avec entre 30 et 59 employés au maximum 3 employés peuvent exercer le droit au crédit-temps en même temps, sans néanmoins pouvoir dépasser ensemble le seuil équivalent de 2 employés à temps plein.

Artikel 7 – Uitbreidingen op ondernemingsvlak

In afwijking van artikel 6 hierboven gelden eveneens de volgende bepalingen:

- De ondernemingen erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van toegestane afwijkingen op de leeftijd om in het systeem van werkloosheid met bedrijfsstoelag (SWT) te treden kunnen op hun vlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de bovengenoemde drempel van 5% overschrijdt.
- De ondernemingen kunnen via een gemeenschappelijke schriftelijke vraag door de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor bedienden of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging voor bedienden, door de werkgever en minstens de helft van zijn bedienden, aan het Paritair Comité een afwijking vragen op de sectoraal vastgelegde drempel.

Indien deze afwijking unaniem toegestaan wordt door het Paritair Comité kan de onderneming op haar niveau een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten over afwijkingen van de sectoraal vastgelegde grenzen voor een duur van maximaal 2 jaar.

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

Ondernemingen waar voor 3 november 2015 reeds een hoger percentage bedienden in loopbaanonderbreking bestond, kunnen dit hoger percentage behouden.

Artikel 8 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfsstoelag (SWT)

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

Article 7 – Elargissements au niveau de l'entreprise

En dérogation de l'article 6 ci-dessus, les dispositions suivantes sont également d'application:

- Les entreprises reconnues comme entreprises en restructuration ou en difficultés dans le cadre des dérogations accordées à l'âge pour entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent conclure à leur niveau une convention collective de travail en vue de l'extension du seuil susmentionnée de 5%.
- Les entreprises peuvent par une demande écrite commune par l'employeur et la délégation syndicale pour employés ou, à défaut d'une délégation syndicale pour employés, par l'employeur et au moins la moitié de ses employés, demander à la Commission Paritaire une dérogation au seuil sectoriel.

Pour autant que cette dérogation soit accordée unanimement par la Commission Paritaire, l'entreprise peut conclure à son niveau une convention collective de travail qui prévoit des limites dérogeant aux limites fixées au niveau sectoriel, avec une durée de maximum 2 ans.

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

Les entreprises qui avaient déjà un pourcentage plus élevé d'employés en interruption de carrière avant le 3 novembre 2015 peuvent maintenir ce pourcentage plus élevé.

Article 8 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'indemnité complémentaire en cas de RCC après une diminution de carrière de 1/2 ou 1/5 sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein.

Artikel 9 – Opzeggingsvergoeding

De opzeggingsvergoeding na een loopbaanvermindering met 1/2^{de} of 1/5^{de} zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde voor zover de bediende op het moment van de onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, in de zin van artikel 39, §1 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, minstens 50 jaar is én 25 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Artikel 10 – Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012

Voor alles wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Artikel 11 – Opheffingsbepaling

De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 april 2014 betreffende het tijdskrediet, met registratienummer 122416/CO/219 en algemeen bindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 8 augustus 2015 (Belgisch Staatsblad van 21 september 2015), wordt opgeheven .

Artikel 12 – Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde duur met ingang vanaf 3 november 2015.

Zij kan slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Article 9 – Indemnité de rupture du contrat

L'indemnité de rupture après une diminution de la carrière de 1/2^{ème} ou 1/5^{ème} 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 39, §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 10 – Application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012

Tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention collective de travail, est régi par les dispositions de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Article 11 – Disposition d'abrogation

La convention collective de travail du 29 avril 2014 concernant le crédit-temps, avec numéro d'enregistrement 122416/CO/219 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 10 août 2015 (Moniteur Belge du 21 septembre 2015), est abrogée.

Article 12 – Durée

Cette convention collective de travail est conclue à durée indéterminée à partir du 3 novembre 2015.

Elle peut être résiliée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.