

Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen

Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2008

Convention collective de travail du 24 juin 2008

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Conditions de travail et de rémunération

Inhoudstafel

Table des matières

Inleiding en motivering

Préambule et motivation

Hoofdstuk I. *Toepassingsgebied*

Chapitre 1er. *Champ d'application*

Hoofdstuk II. *Functieclassificatie*

Chapitre II. *Classification des fonctions*

Sectie 1 : Uitvoeringspersoneel

Section 1ère : Personnel d'exécution

Sectie 2 : Uitvoeringsstafpersoneel

Section 2 : Personnel cadre d'exécution

Sectie 3 : Inspecteurs.

Section 3 : Inspecteurs.

Hoofdstuk III. *Barema's*

Chapitre III. *Barèmes*

Sectie 1 : Werknemers die na het normale aantal jaren ervaring in dienst treden

Section 1ère : Travailleurs qui entrent en fonction après le nombre normal de départ d'années d'expérience

Sectie 2 : Uitvoeringspersoneel

Section 2 : Personnel d'exécution

Sectie 3 : Uitvoeringsstafpersoneel

Section 3 : Personnel cadre d'exécution

Sectie 4 : Inspecteurs

Section 4 : Inspecteurs

Hoofdstuk IV. *Koppeling lonen aan het indexcijfer*

Chapitre IV. *Rattachement des salaires à l'indice*

Hoofdstuk V. *Arbeidsduur*

Chapitre V. *Durée de travail*

Hoofdstuk VI. *Bijkomende vakantie voor anciënniteit in defirma*

Chapitre VI. *Vacances supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise*

Hoofdstuk VII. *Kort verzuim*

Chapitre VII. *Petits chômages*

Hoofdstuk VIII. *Ontslag en wederindienstneming*

Chapitre VIII. *Licenciement et réembauchage*

Hoofdstuk IX. *Verlofvoor syndicale vorming*

Chapitre IX. *Congé pour formation syndicale*

Hoofdstuk X. Slotbepaling

Addendum : uittreksel van de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 23 van 25 juli 1975 van de Nationale Arbeidsraad

Inleiding en motivering

De Europese richtlijn 2000 (2000/78/EG) voorziet dat de arbeidscontracten van elk discriminatoir aspect moeten gezuiverd worden. Deze richtlijn is omgezet in Belgisch recht via de antidiscriminatiewet van 25/02/2003, die het verbod op elke vorm van discriminatie voorziet op basis van geslacht, ras, filosofische of levensbeschouwelijke visie, ...

De sociale partners van de makelarij en verzekeringsagentschappen hebben beslist om het criterium opgebouwde competenties in te voeren als verhogingscriterium voor de loonbarema's.

De sociale partners willen vermijden dat er wat betreft salaris situaties overblijven die potentieel tegen wetgeving zouden ingaan. Men kan hierbij denken aan onderscheid man/vrouw, werkzoekenden, regionale verschillen in werkgelegenheid, ...

De sociale partners uit de sector kiezen ervoor om het criterium 'leeftijd' volledig te bannen en een systeem op te bouwen dat rekening houdt met 'ervaring'. Opbouw van competenties wordt hierbij gezien in de ruime zin van levenservaring.

Chapitre X. Dispositions finales

Addendum : extrait de la convention collective de travail n° 23 du 25 juillet 1975 du Conseil national de travail

Préambule et motivation

La directive européenne de 2000 (2000/78/CE) prévoit que les contrats de travail doivent être épurés de tout aspect discriminatoire. Cette directive a été transformée en droit belge par la loi tendant à lutter contre la discrimination du 25/2/2003, qui prévoit l'interdiction de toute forme de discrimination sur la base du sexe, de la race, de la vision philosophique ou confessionnelle, ...

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances ont décidé d'introduire le critère des compétences acquises comme critère de relèvement des barèmes salariaux. Les partenaires sociaux veulent éviter, en ce qui concerne les rémunérations, qu'il subsiste des situations potentiellement en infraction de la loi. On pourrait songer à cet égard à la distinction homme/femme, à l'égard des demandeurs d'emploi, aux différences régionales en matière d'emploi etc.

Les partenaires sociaux du secteur optent pour la suppression complète du critère «âge» et pour l'élaboration d'un système tenant compte de l'«expérience». L'acquisition de compétences est vue, à cet égard, dans le sens large d'expérience de vie.

Ervaring wordt beschouwd als algemene levenservaring. Ook een periode dat werknemer niet tewerkgesteld is in de sector van de verzekeringsmakelaardij of helemaal niet actief is op de arbeidsmarkt kan zorgen voor ontwikkeling van bepaalde competenties. Periodes van loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, onbetaald verlof, verdere studies, bekijken van andere culturen, vrijwilligerswerk, legerdienst, burgerdienst, gemeenschapsdienst, periodes al dan niet gedekt door de sociale zekerheid,... worden als ervaring weerhouden.

De sociale partners benadrukken dat ze door het invoeren van het begrip ervaring op geen enkel vlak voor enige (of nieuwe) discriminatie willen zorgen.

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen. De wettelijke bepalingen aangaande schoolopleiding hebben eveneens de bedoeling ervoor te zorgen dat er geen discriminatie is en dat alle schoolgaande mensen een basiservaring genieten.

HOOFDSTUKI. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

L'expérience est considérée comme l'expérience de vie en général. Une période pendant laquelle le travailleur n'est pas actif dans le secteur des entreprises de courtage et agences d'assurances, ou n'est pas actif du tout sur le marché du travail, peut également donner lieu au développement de certaines compétences. Les périodes d'interruption de carrière, de congé parental, de congé sans solde, de reprise des études, d'observation d'autres cultures, de bénévolat, de service militaire, de service civil, de service communautaire, de périodes couvertes, ou non, par la sécurité sociale, ... sont retenues comme expérience. Les partenaires sociaux insistent sur le fait qu'en introduisant la notion d'expérience, ils ne visent d'aucune façon à introduire une quelconque (nouvelle) discrimination.

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition des compétences. Les dispositions légales en matière de formation scolaire visent également à éviter qu'il y ait discrimination et que toutes les personnes scolarisées bénéficient d'une expérience de base.

CHAPITRE PREMIER. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

On entend par "travailleurs" : les travailleurs et les travailleuses.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2001 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, registratienummer 60643/CO/307.

Art. 2. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 avril 2001 relative aux conditions de travail et de rémunération, numéro d'enregistrement 60643/CO/307.

De collectieve arbeidsovereenkomsten van 9 december 2003 (registratienummer 70343/CO/307) betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer, en van 22 augustus 2007 (registratienummer 85002/CO/307) tót wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2003 betreffende de koppeling van de lonen aan het gezondheidsindexcijfer en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 april 2001 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, worden vervangen.

Les conventions collectives de travail du 9 décembre 2003 (numéro d'enregistrement 70343/CO/307) relative au rattachement des salaires à l'indice santé, et du 22 août 2007 (numéro d'enregistrement 85002/CO/307) modifiant la convention collective de travail du 9 décembre 2003 relative au rattachement des salaires à l'indice santé et la convention collective de travail du 27 avril 2001 relative aux conditions de travail et de rémunération, sont remplacées.

HOOFDSTUKII. *Functieclassificatie*

CHAPITRE II. *Classification de fonctions*

Sectie 1 : Uitvoeringspersoneel

Section 1ère : Personnel d'exécution

Art. 3. De classificatie van het uitvoeringspersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen wordt als volgt bepaald :

Art. 3. La classification du personnel d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances est définie comme suit:

Catégorie Studenten

Catégorie Etudiants

Studenten worden hier beschouwd als personen die nog onder de wettelijke Belgische schoolplicht vallen. Er wordt verwezen naar de wettelijke regeling voor jobstudenten.

Les étudiants sont ici considérés comme les personnes qui tombent encore sous la scolarité obligatoire selon la législation belge. Il est référé à la réglementation légale sur le travail des étudiants. Les étudiants qui ne sont plus soumis à la scolarité obligatoire sont repris en catégorie 1 selon les compétences acquises.

Jobstudenten die niet meer schoolplichtig zijn worden ingeschakeld in categorie 1 volgens de opgebouwde competenties.

Catégorie 1.

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang : 3 jaar ervaring.

Bedienden die ondersteunende taken of eenvoudige arbeid verrichten.

Voorbeelden :

- bedienden belast met de post (ontvangst, openen, summier sorteren en verzenden van briefwisseling);
- bedienden die fotokopies nemen;
- bedienden die archiveren (eenvoudig numeriek of alfabetisch klassemment);
- telefonisten/telefonistes (enkel van een eenvoudige centrale).

Catégorie 2

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang : 4 jaar ervaring.

Bedienden die administratieve taken verrichten, bestaande uit de uitvoering van voorbereidende werken of vrijwel identieke, gelijkaardige of repetitieve werkzaamheden. Wanneer zij op onbekende feiten stuiten nemen zij het initiatief die aan hun mandaatgevers te melden.

Voorbeelden :

Catégorie 1ère.

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 3 ans.

Employés qui exécutent des travaux de soutien ou qui font du travail simple.

Exemples :

- employés au courrier (réception, ouverture, tri sommaire et envoi du courrier);
- employés qui prennent des photocopies;
- employés qui archivent (simple classement numérique ou alphabétique);
- téléphonistes (d'un central simple uniquement).

Catégorie 2

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 4 ans.

Employés qui accomplissent des tâches administratives consistant en l'exécution de travaux préparatoires ou de tâches quasiment identiques, similaires ou répétitives. Lorsqu'ils rencontrent des faits inconnus, ils prennent l'initiative de les signaler à leurs mandants.

Exemples :

- secretarissen/secretaresen;
- bedienden die eenvoudige tarifieringen berekenen;
- bedienden belast met het opstellen van eenvoudige en gestandaardiseerde briefwisseling;
- telefonisten/telefonistes die, buiten de bediening van een grote telefooncentrale, ook verantwoordelijk zijn voor het onthaal van bezoekers en die eenvoudige administratieve taken uitvoeren;
- bedienden die een elementaire kennis bezitten van courante computerprogrammatuur (tekstverwerking/rekenblad/databank).

- secrétaires;
- employés qui calculent des tarifications simples;
- employés chargés de rédiger la correspondance simple et standardisée;
- téléphonistes qui, hormis l'utilisation d'un grand central téléphonique, s'occupent aussi de l'accueil des visiteurs et qui exécutent des tâches administratives simples;
- employés qui ont une connaissance élémentaire des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données).

Catégorie 3

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Normale aanvang : 6 jaar ervaring.

Bedienden voor wie voorafgaande tewerkstelling in sector of bedrijf niet noodzakelijk is. Zij zijn belast met de uitvoering van middelmatig technische taken en/of de voorbereiding en het nazicht van de taken van het personeel van de categorieën 1 en/of 2.

Voorbeelden :

- bedienden van de boekhouding, hulpboekhouders/-houdsters;
- administratieve bedienden die onder andere belast zijn met :

Catégorie 3

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Expérience normale de départ: 6 ans.

Employés pour qui une occupation préalable dans le secteur ou l'entreprise n'est pas indispensable. Ils sont chargés de l'exécution de travaux techniques moyens et/ou de la préparation et la vérification des travaux du personnel des catégories 1 et/ou 2.

Exemples :

- employés de comptabilité, aides-comptables;
- employés administratifs qui sont entre autres chargés :

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - administratieve opvolging van de verzekeringsdossiers;
 - het beantwoorden van vragen komende, hetzij van de client, hetzij van de verzekeringsmaatschappijen;
 - de samenwerking tussen de client, de verzekeraars en de technische beheerders;
 - de uitvoering en de opvolging van allerlei documenten;
 - opstellers en tarifeerders van polissen en ahangels;
 - bedienden belast met de berekening en/of de invordering van premies;
 - bedienden belast met de regeling van gewone schadegevallen;
 - bedienden belast met het opstellen van allerlei briefwisseling, hetzij spontaan, hetzij met summier gegevens;
 - tweetalige vertalers van gewone teksten;
 - bedienden met een grondige kennis van courante computerprogrammatuur (tekstverwerking/rekenblad/databank). | <ul style="list-style-type: none"> - du suivi administratif des dossiers d'assurances;
 - de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances;
 - de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
 - de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
 - rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;
 - employés chargés du calcul et/ou du recouvrement des primes;
 - employés chargés du règlement des sinistres courants;
 - employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires;
 - traducteurs bilingues de textes courants;
 - employés ayant une connaissance approfondie des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données). |
|--|---|

Catégorie 4

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Catégorie 4

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Normale aanvang: 8 jaar ervaring.

Bedienden van wie voorafgaande tewerkstelling in bedrijf of sector wordt gevraagd en die beschikken over gevorderde technisch kennis die hun toelaat complexe werkzaamheden uit te voeren en analyses te maken en erover te rapporteren aan de directie. Zij zijn in staat de werkzaamheden van de bedienden van de drie vorige categorieën te superviseren.

Voorbeelden :

- commerciële assistenten die steun bieden aan het commercieel personeel (onder andere voor de bestaande portefeuille alsook voor de uitbreiding van de cliëntenportefeuille);
- directiesecretarissen/-secretaresen;
- boekhouders/-houdsters;
- administratieve bedienden die onder andere belast zijn met :
 - de administratieve opvolging van de verzekeringsdossiers;
 - het beantwoorden van vragen komende, hetzij van de client, hetzij van de verzekeringsmaatschappijen;
 - de samenwerking tussen de client, de verzekeraars en de technische beheerders;
 - de uitvoering en de opvolging van allerlei documenten;
- opstellers en tarifeerders van polissen en aanhangsels;

Expérience normale de départ: 8 ans.

Employés pour qui une occupation préalable dans la branche et/ou dans l'entreprise est requise et qui disposent d'une connaissance technique élevée qui leur permet d'effectuer des travaux complexes et de faire des analyses et d'en faire rapport au niveau de la direction. Ils sont capables de superviser les travaux des employés des trois précédentes catégories.

Exemples :

- assistants commerciaux donnant un support aux commerciaux (entre autres pour le portefeuille existant ainsi que pour l'extension du portefeuille clientèle);
- secrétaires de direction;
- comptables;
- employés administratifs qui sont entre autres chargés :
 - du suivi administratif des dossiers d'assurances;
 - de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances;
 - de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
 - de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
- rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;

- bedienden belast met de regeling van schadegevallen die initiatief en bijzondere kennis vergen;
- bedienden van de personeelsdienst met kennis van de wettelijke en réglementaire bepalingen van sociale aard;
- vertalers van ingewikkelde teksten;
- bedienden belast met het onthaal van cliënten om technische inlichtingen te verstrekken;
- informatici.

Art. 4. Begrip gedane studies

Begrip van de gedane studies komt slechts als beoordelingsfactor in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren die het algemeen criterium van elke van de categorieën vormen.

Art. 5. Cumulatie van functies

In geval van cumulatie van functies wordt er voor de vaststelling van het loon rekening gehouden met de tijd die door de bediende aan elke van de functies wordt gewijd.

Art. 6. Werklieden en werksters

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

- employés chargés du règlement des sinistres demandant une initiative et des connaissances particulières;
- employés du service du personnel ayant connaissance des dispositions légales et réglementaires d'ordre social;
- traducteurs de textes compliqués;
- employés chargés de la réception des clients en vue de fournir des renseignements d'ordre technique;
- informaticiens.

Art. 4. Notion des études accomplies

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Art. 5. Cumul de fonctions

Lorsqu'il y a cumul de fonctions, il est tenu compte, pour la fixation de la rémunération, du temps consacré à chacune des fonctions remplies par l'employé.

Art. 6. Ouvriers et ouvrières

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

De nachtwakers, liftjongens, loopjongens, boodschappers en bestellers de hoedanigheid van bediende niet bezitten, genieten het minimumloon vastgesteld voor de bedienden van de eerste categorie.

Les veilleurs de nuit, liftiers, garçons de courses, messagers et facteurs, s'ils n'ont pas la qualité d'employé, jouissent de la rémunération minimum fixée pour les employés de la première catégorie.

Deze lijst is niet limitatief.

Cette liste n'est pas limitative.

Art. 7. Informatieplicht

Art. 7. Devoir d'information

Elke werkgever is verplicht elke werknemer in te lichten over de functie die hij uitoefent en over de bijhorende categorie die hij bepaald heeft. Daartoe zal hij zoveel mogelijk verwijzen naar een of meer functievoorbeelden genoemd in artikel 2.

Chaque employeur est tenu d'informer chaque travailleur du titre de la fonction qu'il exerce et de la catégorie y afférente qu'il aura déterminé. A cette fin il fera autant que possible référence à un ou plusieurs exemples de fonctions indicatives reprises à l'article 2.

Art. 8. In werkingtreding

Art. 8. Entrée en vigueur

Deze nieuwe functieclassificatie treedt in werking op 1 juli 2008 voor alle werknemers van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen. Zij vervangt de functieclassificatie van 21 april 2001.

Cette nouvelle classification des fonctions entre en vigueur en date du 1^{er} juillet 2008 pour tous les travailleurs des entreprises de courtage et agences d'assurances. Elle remplace la classification des fonctions du 21 avril 2001.

Art. 9. Werkwijze bij invoering

Art. 9. Procédure d'introduction

Bij indienstneming wordt aan de werknemers de categorie van de functie die zij uitoefenen toegekend. Hun loon wordt bepaald bij artikel 24, 30 en 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

A leur engagement les travailleurs se verront attribuer la catégorie de la fonction qu'ils exerceront. Leur rémunération est déterminée par les articles 24, 30 et 31 de cette convention collective de travail.

Art. 10.

Art. 10.

De werknemers die in dienst werden genomen voordat het aantal jaren ervaring voor deze functie voorzien in de loonschalen is bereikt zullen geclassificeerd worden volgens hun werkelijke functie en ervaring, terug te vinden in de artikelen 24, 30 en 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 11. Betwistingsprocedure

§ 1. Elke werknemer heeft het recht de titel van de functie en/of de categorie die hem wordt toegekend aan te vechten. Daarvoor beschikt hij over een termijn van een maand na de mededeling van zijn functie en zijn categorie om zijn met redenen omkleed bezwaar aan zijn werkgever over te maken. De werkgever beschikt in totaal over een maand om een onderhoud te beleggen met de werknemer en vervolgens een gemotiveerd advies uit te brengen. Op zijn vraag kan de werknemer zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

§ 2. Indien de werknemer het resultaat van het onderhoud niet aanvaardt beschikt hij over een maand om zijn met redenen omklede vraag om extern hoger beroep over te maken aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen, per aangetekend schrijven. De voorzitter van het paritair comité legt deze vraag voor aan de leden van het verzoeningsbureau van het paritair comité.

§ 3. Teneinde zijn advies uit te brengen zal het verzoeningsbureau beschikken over een summier functiebeschrijving die, voor zover mogelijk, de goedkeuring gekregen heeft van de vrager en van zijn hiërarchische overste. Het zal eveneens beschikken over elk ander element dat het nuttig acht, met inbegrip van het horen van de vrager en zijn hiërarchische overste.

Les travailleurs engagés avant d'avoir atteint le nombre d'années d'expérience prévu pour la fonction attribuée dans les barèmes seront classifiés selon leur fonction et leur expérience réelles, à retrouver aux articles 24, 30 et 31 de la présente convention collective de travail.

Art. 11. Procédure de contestation

§ 1^{er}. Tout travailleur a le droit de contester le titre de fonction et/ou la catégorie qui lui est attribué. A cette fin, il dispose d'un délai d'un mois après communication de sa fonction et de sa catégorie pour transmettre sa contestation dûment motivée à son employeur. L'employeur dispose au total d'un mois pour organiser un entretien avec le travailleur et ensuite remettre son avis circonstancié. A sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un délégué syndical.

§ 2. Si le travailleur n'accepte pas le résultat de l'entretien, il dispose d'un mois pour transmettre sa demande d'appel externe dûment motivée au président de la Commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée. Le président de la commission paritaire soumet cette demande aux membres du bureau de conciliation de la commission paritaire.

§ 3. Afin d'émettre son avis, le bureau de conciliation disposera d'une description de fonction sommaire qui aura autant que faire se peut l'aval de l'appelant et de son supérieur hiérarchique. Elle disposera également de tout autre élément qu'elle jugera nécessaire, y compris l'audition de l'appelant et de son supérieur hiérarchique.

§ 4. Behoudens afwijkend advies is de aanpassing van een loonschaalcategorie ten gevolge van een betwisting verschuldigd met terugwerkende kracht vanaf de datum van inwerkingtreding van de oorspronkelijk toegekende categorie.

Art. 12. Bijwerken van de functieclassificatie

De ondertekenende partijen komen overeen de lijst van voorbeeldfuncties periodiek bij te werken zodat de functieclassificatie actueel blijft.

Sectie 2 : Uitvoeringsstafpersoneel

Art. 13. Indeling

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

Het uitvoeringsstafpersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagent-schappen wordt ingedeeld in drie categorieën, te weten :

1. Hoogste categorie : normale aanvang : elfjaar ervaring;
2. Middelbare categorie : normale aanvang : acht jaar ervaring;
3. Laagste categorie : normale aanvang : achtjaar ervaring.

Art. 14. Hoogste categorie

§ 4. Sauf avis contraire, une adaptation de catégorie barémique consécutive à une contestation est due rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la catégorie initialement attribuée.

Art. 12. Mise à jour de la classification des fonctions

Les parties signataires conviennent de tenir la liste des fonctions indicatives périodiquement à jour afin de maintenir l'actualisation de la classification de fonctions.

Section 2 : Personnel cadre d'exécution

Art. 13. Classification

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Le personnel des cadres d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégories, à savoir :

1. Catégorie supérieure : expérience de départ normale: onze ans;
2. Catégorie moyenne : expérience de départ normale: huit ans;
3. Catégorie inférieure : expérience de départ normale: huit ans.

Art. 14. Catégorie supérieure

De hoogste categorie omvat de adjuncten van de directie die aan het hoofd staan van de fundamentele afdelingen van de onderneming.

Het zijn inzonderheid :

1. degenen die aan het hoofd staan van verschillende in bedrijf genomen verzekeringstakken (bijvoorbeeld : leven, ongevallen, brand, diefstal, vervoer);
2. degenen die aan het hoofd staan van de algemene afdelingen van de onderneming (bijvoorbeeld : boekhouding, personeelsdienst, schadegevallen en andere gelijkaardige afdelingen).

Art. 15. Middelbare categorie

De middelbare categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van de onderafdeling die onmiddellijk onder de fundamentele afdelingen van de takken en afdelingen waarvan sprake in artikel 14 staat.

Het zijn, in het algemeen, de diensthoofden of de bureauchefs of ieder ander persoon die binnen deze kwalificatie valt.

Art. 16. Laagste categorie

De laagste categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van een onderafdeling van de in artikel 15 vermelde diensten en die, bij het hiërarchisch doorgeven van de onderrichtingen, met de bedienden in contact staan. Het zijn, in het algemeen, de onderdiensthoofden of onderbureauchefs.

La catégorie supérieure comprend les adjoints de la direction qui se trouvent à la tête des divisions fondamentales de l'entreprise.

Ce sont notamment :

1. ceux qui sont à la tête des diverses branches, d'assurances exploitées (par exemple : vie, accident, incendie, vol, transport);
2. ceux qui sont à la tête des départements généraux de l'entreprise (par exemple : comptabilité, service du personnel, sinistres et autres départements analogues).

Art. 15. Catégorie moyenne

La catégorie moyenne comprend les employés qui dirigent la subdivision immédiatement inférieure aux divisions fondamentales des branches et départements dont question à l'article 14.

Ce sont, d'une manière générale, les chefs de services ou les chefs de bureau ou toute autre personne rentrant dans cette qualification.

Art. 16. Catégorie inférieure

La catégorie inférieure comprend les employés dirigeant une subdivision des services dont question à l'article 15 et qui, dans la transmission hiérarchique des instructions, sont en contact avec les employés. Ce sont, d'une manière générale, les sous-chefs de service ou de bureau.

Art. 17. De werknemers die in dienst werden genomen voordat het aantal jaren ervaring voor deze functie voorzien in de loonschalen is bereikt zullen geclassificeerd worden volgens hun werkelijke functie en ervaring, terug te vinden in artikel 30 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 18. De verhogingen van de lonen "functie van de ervaring" die overeenstemmen met de loonschalen, gaan in de eerste maand die op de verjaardag van de werknemer volgt.

Art. 19. De werknemers die t t een categorie "uitvoeringsstaf" worden bevorderd, genieten in deze categorie, vanaf hun bevordering, het maandelijks minimumloon dat met hun ervaring overeenstemt.

Sectie 3 : Inspecteurs

Art. 20. Indeling

Als nulpunt voor de opbouw van competenties wordt het einde van de wettelijke Belgische schoolplicht genomen.

De werknemers die in dienst werden genomen vooraleer de normale voorziene 8 jaren ervaring voor deze functie is bereikt zullen geclassificeerd worden volgens hun werkelijke functie en ervaring, terug te vinden in artikel 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het inspectiepersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen wordt ingedeeld in drie categorieën, te weten :

1. Eerste categorie : de inspecteurs beginnelingen;

Art. 17. Les travailleurs engagés avant d'avoir atteint le nombre d'années d'expérience prévu pour la fonction attribuée dans les barèmes seront classifiés selon leur fonction et leur expérience réelles, à retrouver à l'article 30 de la présente convention collective de travail.

Art. 18. Les augmentations «fonctions de l'expérience» des rémunérations correspondant aux barèmes de rémunérations, prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance du travailleur.

Art. 19. Les travailleurs qui sont promus à une catégorie «cadre d'exécution» bénéficiant dans celle-ci, dès leur promotion, de la rémunération mensuelle minimum correspondant à leur expérience.

Section 3 : Inspecteurs

Art. 20. Classification

La fin de la scolarité obligatoire selon la législation belge est prise comme point de départ pour l'acquisition de compétences.

Les travailleurs engagés avant d'avoir atteint les 8 années d'expérience normalement prévues pour cette fonction seront classifiés selon leur fonction et leur expérience réelles, à retrouver à l'article 31 de la présente convention collective de travail.

Le personnel d'inspection des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégorie, à savoir :

1. Première catégorie : les inspecteurs d butants;

2. Tweede categorie : de inspecteurs die technische ervaring bezitten;

3. Derde categorie : de uitgesproken inspecteurs.

Art. 21. De verhoging van de lonen "functie van de ervaring", die overeenstemmen met de loonschalen gaan in de eerste maand die op de verjaardag van de belanghebbende werknemer volgt.

Art. 22. De in de loonschalen voorziene bedragen zijn minima, vast loon en provisie inbegrepen, met dien verstande dat elke maand dit minimum aan de inspecteur moet worden betaald, onder voorbehoud van regularisatie van zijn provisierekening op het einde van het jaar.

HOOFDSTUKIII. *Barema's*

Sectie 1 : Werknemers die na het normale aantal jaren ervaring in dienst treden

Art. 23. Indien de werkelijke ervaring van de werknemers- het maximum aantal jaren ervaring van de loonschaal van de categorie overschrijdt, wordt deze laatste in aanmerking genomen.

Sectie 2 : Uitvoeringspersoneel

Art. 24. De minimummaandlonen per personeels-categorie worden als volgt vastgesteld in overeenstemming met de spilindex 108,34 :

Catégorie 1
Catégorie 1

Catégorie 2
Catégorie 2

Catégorie 3
Catégorie 3

Catégorie 4
Catégorie 4

2. Deuxième catégorie : les inspecteurs possédant de l'expérience technique;

3 Troisième catégorie : les inspecteurs confirmés.

Art. 21. Les augmentations «fonctions de l'expérience» des rémunérations correspondant aux barèmes de rémunérations prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance du travailleur.

Art. 22. Les montants prévus dans les barèmes de rémunérations sont des minimums, fixe et commission compris, étant entendu que chaque mois ce minimum doit être payé à l'inspecteur sous réserve de régularisation, en fin d'année, de son compte de commissions.

CHAPITRE III. *Barèmes*

Section 1ère: Travailleurs qui entrent en fonction après le nombre normal de départ d'années d'expérience

Art. 23. Si le nombre réel d'années d'expérience des travailleurs dépasse le nombre maximum d'années d'expérience du barème salarial de la catégorie, c'est celui-ci qui est pris en considération.

Section 2 : Personnel d'exécution

Art. 24. Les salaires mensuels minima par catégorie de personnel sont fixés comme suit, en corrélation avec l'indice-pivot 108,4 :

Studenten Étudiants	1002,01			
Jarenervaring Années d'expérience				
0	1.135,61	1.200,59	1.273,03	1.333,71
1	1.202,41	1.271,22	1.340,04	1.403,91
2	1.269,21	1.341,84	1.410,57	1.477,80
3	1.336,01*	1.398,34	1.484,80	1.555,57
4	1.352,02	1.412,47*	1.500,11	1.571,95
5	1.368,26	1.433,69	1.515,41	1.588,32
6	1.384,70	1.455,18	1.530,73*	1.604,69
7	1.404,07	1.476,99	1.553,69	1.621,08
8	1.423,74	1.497,70	1.576,99	1.637,45*
9	1.443,66	1.518,64	1.600,66	1.670,20
10	1.465,33	1.539,91	1.624,66	1.703,59
11	1.487,30	1.563,01	1.649,04	1.746,18
12	1.506,63	1.586,46	1.673,77	1.789,85
13	1.526,22	1.607,09	1.707,26	1.834,58
14	1.542,99	1.627,98	1.732,85	1.880,44
15	1.559,98	1.645,87	1.767,51	1.918,07
16	1.575,57	1.663,97	1.794,02	1.956,41
17	1.591,35	1.680,62	1.811,97	1.995,56
18	1.599,29	1.689,03	1.830,09	2.025,48
19	1.607,29	1.697,48	1.848,38	2.055,85
20	1.615,31	1.705,95	1.866,88	2.086,71
21	1.623,42	1.714,51	1.885,53	2.107,54
22	1.631,51	1.723,06	1.904,38	2.128,65
23	1.644,56	1.731,67	1.923,45	2.149,93
24	1.644,56	1.748,98	1.942,67	2.171,41
25	1.656,08	1.748,98	1.962,11	2.193,13
26	1.656,08	1.766,48	1.981,72	2.215,08
27	1.667,69	1.766,48	1.981,72	2.237,23
28	1.667,69	1.784,17	2.001,54	2.281,96
29	1.677,69	1.784,17	2.001,54	2.281,96
30	1.677,69	1.801,98	2.021,55	2.310,49
31	1.687,75	1.801,98	2.021,55	2.310,49
32	1.687,75	1.820,01	2.041,76	2.335,89
33	1.696,20	1.820,01	2.041,76	2.335,89
34	1.696,20	1.838,22	2.062,20	2.361,60
35	1.704,68	1.838,22	2.062,20	2.361,60
36	1.704,68	1.856,59	2.082,80	2.387,60
37	1.713,19	1.856,59	2.082,80	2.387,60
38	1.713,19	1.875,17	2.103,64	2.411,46
39	1.721,75	1.875,17	2.103,64	2.411,46
40	1.721,75	1.893,93	2.124,65	2.435,57
41	1.730,36	1.893,93	2.124,65	2.435,57
42	1.730,36	1.912,85	2.145,90	2.459,93
43	1.739,00	1.912,85	2.145,90	2.459,93
44	1.739,00	1.931,97	2.167,36	2.484,53

45	1.747,72	1.931,97	2.167,36	2.484,53
46	1.747,72	1.951,32	2.189,06	2.509,37
47	1.756,44	1.951,32	2.189,06	2.509,37

Art. 25. Inwerkingtreding

De nieuwe loonschalen en classificaties treden in werking op 1 juli 2008.

Art. 26. In het geval van een forfaitaire verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, buiten die wegens indexering, worden deze loonschalen herzien teneinde een billijk evenwicht te behouden tussen de verschillende categorieën alsook de jaarlijkse procentuele progressie in categorie 1.

Art. 27. In geen geval zal het minimummaandloon na de invoeringsdatum van de nieuwe loonschalen (1 juli 2008) lager zijn dan het bruto minimummaandloon voor die datum.

Art. 28. De loonschalen, categorieën en classificaties in de ondernemingen met een gunstigere overeenkomst blijven integraal van kracht.

Art. 29. Bij hun indiensttreding zullen de werknemers beloond worden volgens de categorie van de functie die zij zullen uitoefenen. Evenwel, gedurende de periode van een proefcontract (maximum 12 maanden), kan het minimummaandloon berekend worden tegen 90 pet.

Sectie 3 : Uitvoeringsstafpersoneel

Art. 25. Entrée en vigueur

Les nouveaux barèmes et classifications entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2008.

Art. 26. En cas d'augmentation forfaitaire du revenu minimum mensuel moyen garanti autre que due à l'indexation, les présents barèmes seront revus, afin de maintenir un équilibre équitable entre les diverses catégories de même que la progression procentuelle en catégorie 1^e.

Art. 27. En aucun cas le salaire minimum mensuel brut après la date d'introduction des nouveaux barèmes (1^{er} juillet 2008) ne sera inférieur au salaire minimum mensuel brut antérieur à cette date.

Art. 28. Les barèmes, catégories et classifications d'entreprises conventionnés plus favorable restent intégralement en vigueur.

Art. 29. A leur engagement les travailleurs seront rémunérés selon la catégorie de fonction qu'ils exerceront. Cependant, durant la période d'essai et/ou de formation (maximum 12 mois), le salaire minimum mensuel pourra être calculé à un taux de 90 p.c.

Section 3 : Personnel cadre d'exécution

Art. 30. De minimummaandlonen per categorie van het uitvoeringsstafpersoneel worden als volgt vastgesteld in overeenstemming met de spilindex 108,34 :

Art. 30. Les rémunérations mensuelles minimums par catégorie du personnel des cadres d'exécution sont fixées comme suit en corrélation avec l'indice-pivot 108,34 :

Jaren ervaring Années d'expérience	Lager kader Cadre inférieur	Midden kader Cadre moyen	Hoger kader Cadre supérieur
0	1.397,96	1.535,57	2.127,84
1	1.433,80	1.574,94	2.182,40
2	1.470,56	1.615,32	2.238,36
3	1.508,27	1.656,75	2.295,75
4	1.551,37	1.704,08	2.367,50
5	1.594,45	1.751,42	2.439,25
6	1.637,55	1.798,76	2.510,99
7	1.680,64	1.846,09	2.582,73
8	1.723,74*	1.893,43*	2.654,47
9	1.797,91	1.967,85	2.726,22
10	1.872,28	2.041,93	2.797,95
11	1.946,63	2.116,28	2.869,70*
12	2.020,89	2.190,58	2.933,38
13	2.095,21	2.265,02	2.996,99
14	2.169,46	2.339,32	3.060,86
15	2.243,78	2.413,55	3.124,49
16	2.318,16	2.487,92	3.188,16
17	2.392,45	2.562,28	3.251,93
18	2.466,75	2.636,56	3.315,59
19	2.466,75	2.636,56	3.379,19
20	2.466,75	2.636,56	3.442,80
21	2.466,75	2.636,56	3.506,65
22	2.466,75	2.636,56	3.506,65
23	2.466,75	2.636,56	3.506,65
24	2.466,75	2.636,56	3.506,65
25	2.466,75	2.636,56	3.506,65
26	2.466,75	2.636,56	3.506,65
27	2.466,75	2.636,56	3.506,65
28	2.466,75	2.636,56	3.506,65
29	2.466,75	2.636,56	3.506,65
30	2.466,75	2.636,56	3.506,65
31	2.466,75	2.636,56	3.506,65
32	2.466,75	2.636,56	3.506,65
33	2.466,75	2.636,56	3.506,65
34	2.466,75	2.636,56	3.506,65
35	2.466,75	2.636,56	3.506,65
36	2.466,75	2.636,56	3.506,65
37	2.466,75	2.636,56	3.506,65
38	2.466,75	2.636,56	3.506,65
39	2.466,75	2.636,56	3.506,65
40	2.466,75	2.636,56	3.506,65
41	2.466,75	2.636,56	3.506,65
42	2.466,75	2.636,56	3.506,65

43	2.466,75	2.636,56	3.506,65
44	2.466,75	2.636,56	3.506,65
45	2.466,75	2.636,56	3.506,65
46	2.466,75	2.636,56	3.506,65
47	2.466,75	2.636,56	3.506,65

Sectie 4 : Inspecteurs

Section 4 : Inspecteurs

Art. 31. De minimum maandlonen per categorie van het inspectiepersoneel, worden als volgt vastgesteld, in overeenstemming met de spilindex 108,34 :

Art. 31. Les rémunérations mensuelles minimums par catégorie du personnel d'inspection sont fixées comme suit en corrélation avec l'indice-pivot 108,34 :

Jaren ervaring Années d'expérience	Catégorie 1 Catégorie 1	Catégorie 2 Catégorie 2	Catégorie 3 Catégorie 3
0	1.333,71	1.397,96	1.535,57
1	1.403,91	1.433,80	1.574,94
2	1.477,80	1.470,56	1.615,32
3	1.555,57	1.508,27	1.656,75
4	1.571,95	1.551,37	1.704,08
5	1.588,32	1.594,45	1.751,42
6	1.604,69	1.637,55	1.798,76
7	1.621,08	1.680,64	1.846,09
8	1.637,45*	1.723,74*	1.893,43*
9	1.670,20	1.797,91	1.967,85
10	1.703,59	1.872,28	2.041,93
11	1.746,18	1.946,63	2.116,28
12	1.789,85	2.020,89	2.190,58
13	1.834,58	2.095,21	2.265,02
14	1.880,44	2.169,46	2.339,32
15	1.918,07	2.243,78	2.413,55
16	1.956,41	2.318,16	2.487,92
17	1.995,56	2.392,45	2.562,28
18	2.025,48	2.466,75	2.636,56
19	2.055,85	2.466,75	2.636,56
20	2.086,71	2.466,75	2.636,56
21	2.107,54	2.466,75	2.636,56
22	2.128,65	2.466,75	2.636,56
23	2.149,93	2.466,75	2.636,56
24	2.171,41	2.466,75	2.636,56
25	2.193,13	2.466,75	2.636,56
26	2.215,08	2.466,75	2.636,56
27	2.237,23	2.466,75	2.636,56
28	2.281,96	2.466,75	2.636,56
29	2.281,96	2.466,75	2.636,56
30	2.310,49	2.466,75	2.636,56

31	2.310,49	2.466,75	2.636,56
32	2.335,89	2.466,75	2.636,56
33	2.335,89	2.466,75	2.636,56
34	2.361,60	2.466,75	2.636,56
35	2.361,60	2.466,75	2.636,56
36	2.387,60	2.466,75	2.636,56
37	2.387,60	2.466,75	2.636,56
38	2.411,46	2.466,75	2.636,56
39	2.411,46	2.466,75	2.636,56
40	2.435,57	2.466,75	2.636,56
41	2.435,57	2.466,75	2.636,56
42	2.459,93	2.466,75	2.636,56
43	2.459,93	2.466,75	2.636,56
44	2.484,53	2.466,75	2.636,56
45	2.484,53	2.466,75	2.636,56
46	2.509,37	2.466,75	2.636,56
47	2.509,37	2.466,75	2.636,56

HOOFDSTUKIV.

Koppeling van de lonen aan de gezondheidsindex

Art. 32. De minimumloonschalen vastgelegd in de artikelen 24, 30 en 31 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de reëel uitbetaalde lonen worden gekoppeld aan het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex, maandelijks vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Art. 33. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder spilindex verstaan, de getallen behorende tót een reeks waarvan de eerste 104,14 - september 2006 - (basisjaar 2004= 100) is.

Elk van de spilindexen wordt bekomen door de vorige te vermenigvuldigen met 1,02. De delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naast hogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 % van een honderdste bereiken.

CHAPITRE IV.

Rattachement des rémunérations à l'indice-santé

Art. 32. Les barèmes salariaux minima fixés aux articles 24, 30 et 31 de la présente convention collective de travail et les rémunérations réellement payées sont liés à la moyenne quadrimestrielle de l'indice-santé des prix à la consommation établi mensuellement par le Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et publié au Moniteur belge.

Art. 33. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par indices-pivot, les nombres appartenant à une série dont le premier est 104,14 - septembre 2006 (année de base 2004 = 100).

Chacun des indices-pivot est obtenu en multipliant le précédent par 1,02. Les fractions de centièmes de point sont arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un centième.

Art. 34. Iedere keer dat het gemiddelde van twee opeenvolgende viermaandelijke gemiddelden van de gezondheidsindex een spilindex bereikt, worden de minimumloonschalen en de effectief betaalde lonen aangepast volgens de timing zoals voorzien in artikel 35.

De minimum loonschalen en de effectief uitbetaalde lonen worden vermenigvuldigd met 1,02 wanneer een hogere spilindex wordt bereikt of met 0,9804 vermenigvuldigd wanneer een lagere spilindex wordt bereikt.

Art. 34. Chaque fois que la moyenne de deux moyennes quadrimestrielles de l'indice-santé consécutives atteint l'un des indices-pivots, les barèmes salariaux minima et les rémunérations réellement payées sont adaptés selon le calendrier prévu à l'article 35.

Les barèmes salariaux minima et les rémunérations réellement payées sont multipliés par 1,02 lorsqu'un indice-pivot supérieur est atteint ou par 0,9804 lorsque un indice-pivot inférieur est atteint.

Artikel 35. De loonsverhogingen of- verminderingen worden toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand die, zoals in artikel 34 voorzien, een aanpassing rechtvaardigt.

Art. 35. Les augmentations ou diminutions de rémunération sont appliquées à partir du premier jour du deuxième mois suivant celui qui justifie une adaptation, comme prévu à l'article 34.

Rang en spilindex -	Verhogings- of verminderscoëf- ficiënt -	Vereffeningpercentage -
Rang et indice pivot -	Coefficient d'augmentation ou de diminution -	Pourcentage et liquidation -
- 1 - 106,22	1,02(-) = 0,9804	98,04
0-108,34	1	100,00
1-110,51	1,02(1) = 1,02	102,00
2-112,72	1,02(2) = 1,0404	104,04
3-114,97	1,02(3) = 1,0612	106,12

Art. 36. De minimumloonschalen en de effectief betaalde lonen, aangepast volgens artikel 34, worden afgerond tót het naast hogere honderdste of worden verwaarloosd naargelang zij al dan niet 50% van een honderdste bereiken.

Art. 36. Les barèmes minima et les rémunérations réellement payées, adaptés selon l'article 34, sont arrondis au centième supérieur le plus proche ou négligés selon qu'ils atteignent ou non 50 % d'un centième.

Art. 37. § 1. De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld op 37 uur en 30 minuten vanaf 1 april 2000.

§ 2. De ondernemingen waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werd berekend op jaarbasis door het toekennen van compensatiedagen, kunnen dit systeem behouden, naar rato van 1 compensatiedag op jaarbasis per schijf van 10 minuten wekelijkse arbeidstijd boven de grens van 37 u 30.

Art. 38. De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste vijf dagen van de week verdeeld.

De voor de goede gang van de onderneming onontbeerlijke diensten worden evenwel op zaterdag verzekerd.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de syndicale afvaardiging bepaalt welke diensten op zaterdag moeten werken, de getalsterkte van het personeel dat met het verzekeren van de diensten is belast, alsmede de bijzondere toepassingswijzen.

Voor de ondernemingen, waar noch een ondernemingsraad, noch een syndicale afvaardiging bestaat, worden in vorig lid bepaalde maatregelen door de werkgever vastgesteld, onder voorbehoud van de instemming van de meerderheid van het personeel.

Art. 37. § 1^{er}. La limite de la durée du travail hebdomadaire a été fixée à 37 heures et 30 minutes à partir du 1^{er} avril 2000.

§ 2. Les entreprises où la durée de travail hebdomadaire est calculée par an par l'octroi de jour de compensation peuvent conserver ce système à titre d'un jour de compensation annuellement par tranche de 10 minutes de temps hebdomadaire au-delà de la limite de 37 h 30.

Art. 38. La durée de travail hebdomadaire est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Toutefois, les services indispensables à la bonne marche de l'entreprise sont assurés le samedi.

Le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation du personnel détermine les services, qui doivent fonctionner le samedi, l'effectif du personnel chargé d'assurer les services, ainsi que les modalités particulières d'application.

Pour les entreprises qui ne possèdent ni conseil d'entreprise, ni délégation du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont déterminées par l'employeur sous réserve de l'accord de la majorité du personnel.

HOOFDSTUK VI.

Bijkomende vakantie voor anciënniteit in defirma

Art. 39. Onverminderd de gunstiger bepalingen die in de onderneming kunnen worden overeengekomen en onverminderd de inachtneming van de verworven toestand, is de regeling voor de bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma als volgt vastgesteld :

§ 1. De anciënniteit wordt berekend op de eerste dag van het kalenderjaar tijdens hetwelk de vakantie wordt toegekend.

§ 2. De vakantiedagen ten gevolge van anciënniteit in de onderneming worden op basis van één dag bovenop de 20 wettelijke dagen vanaf 1997 toegekend per schijf van vijfjaar anciënniteit.

§ 3. De ondernemingen die reeds bijkomende vakantiedagen, bovenop de 20 wettelijke, toekennen, kunnen deze in mindering brengen van de anciënniteitsdagen waarvan sprake in bovenvermelde paragraaf.

§ 4. Voor de deeltijdse werknemers zullen het aantal vermelde vakantiedagen, bepaald in artikel 39, in verhouding tót hun wekelijkse arbeidsduur bepaald worden.

HOOFDSTUK VII. *Kort verzuim*

CHAPITRE VI.

Vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme

Art. 39. Sans préjudice des dispositions plus favorables qui peuvent être convenues dans les entreprises et sans préjudice du respect des situations acquises, le régime des vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme est établi comme suit :

§ 1^{er}. L'ancienneté se calcule au premier jour de l'année civile au cours de laquelle les congés sont accordés

§ 2. Les jours de congé résultant de l'ancienneté dans l'entreprise sont accordés à partir de 1997 sur base d'un jour complémentaire aux 20 jours légaux par tranche de cinq ans d'ancienneté.

§ 3. Les entreprises qui accordent déjà des jours de congé complémentaires aux 20 jours de congé légaux peuvent les porter en diminution des jours d'ancienneté dont question au paragraphe précédent.

§ 4. Les jours de congé dont question à l'article 39 seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à la durée de leur travail hebdomadaire.

CHAPITRE VII. *Petits chômages*

Art. 40. Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, welke hierna zijn opgesomd, hebben de werknemers het recht, met behoud van hun loon, het werk te verzuimen voor een als volgt bepaalde duur :

Art. 40. Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

Reden van verzuim	Duur van verzuim	Motifs de l'absence	Durée de l'absence
1. Huwelijk van de werknemer	Twee gewoonlijk gepresteerde werkdagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.	1. Mariage du travailleur.	Deux jours ouvrables habituellement travaillés à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stief/pleegvader, schoonmoeder, stief/pleegmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	Een werkdag.	2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on, ou épou(x)se d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle sœur, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la mère adoptive, d'un petit-enfant du travailleur	Un jour ouvrable.

- | | | | |
|--|--|--|---|
| <p>3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zus, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.</p> | <p>De dag van de plechtigheid.</p> | <p>3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa épou(x)se ou compagn(e)on, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur.</p> | <p>Le jour de la cérémonie.</p> |
| <p>4. Bevalling van de echtgenote of levensgezel(lin) van de werknemer.</p> | <p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling.</p> | <p>4. Accouchement de l'épou(x)se ou compagne du travailleur.</p> | <p>Trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement.</p> |
| <p>5. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stief/pleegvader of stief/pleegmoeder van de werknemer.</p> | <p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.</p> | <p>5. Décès de/du épou(x)se ou compagn(e)on, d'un enfant du travailleur ou de son épou(x)se ou compagn(e)on, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la mère adoptive du travailleur.</p> | <p>Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.</p> |

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter die bij de werknemer inwoont. | Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. | 6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru habitant chez le travailleur. | Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. |
| 7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont. | Een werkdag. | 7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru n'habituant pas chez le travailleur. | un jour ouvrable. |
| 8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgen(o)t(e) of levensgezel(lin). | De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt. | 8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son époux(x)se ou compagn(e)on. | Le jour de la cérémonie où le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement, lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité. |
| 9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn levensgezel(lin) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft. | De dag van het feest of de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt. | 9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. | Le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité. |

10. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrede-rechter.	De nodige tijd met een maximum van een dag.	10. Participation à la réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
11. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	11. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
12. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.	12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales	Le temps nécessaire.
13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	13. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

14. Adoptie van een kind.	De nodige tijd om de administratieve en gerechtelijke formaliteiten te vervullen.	14. Adoption d'un enfant.	Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et juridiques.
15. Verhuis van de werknemer van zijn hoofdverblijfplaats.	Eén werkdag; maximaal 1 werkdag per jaar en dit mits voorlegging van een verklaring op eer, ondertekend door de werknemer, met betrekking tot zijn adreswijziging of mits voorlegging van enig ander, voor de werkgever aanvaardbaar bewijsmiddel.	15. Déménagement du travailleur de sa résidence principale.	Un jour ouvrable; maximum 1 jour ouvrable par an et ce moyennant présentation d'une déclaration sur l'honneur, signée par le travailleur, concernant son changement d'adresse ou moyennant tout autre moyen de justification acceptable pour l'employeur.

Voor de toepassing van de nummers 2, 3, 5, 8 en 9 wordt het adoptie-, pleeg- of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des n° 2, 3, 5, 8 et 9.

Voor de toepassing van de nummers 6 en 7 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour l'application des n° 6 et 7.

HOOFDSTUK VIII.

Ontslag en wederindienstneming

Art. 41. Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de onderneming de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, geschiedt het eventueel ontslag met inachtneming van sommige regels van billijkheid.

CHAPITRE VIII.

Licenciement et réembauchage

Art. 41. Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main-d'œuvre, le licenciement éventuel s'effectue en respectant certaines règles d'équité.

Art. 42. Bij het ontslag dat aan bijzondere economische omstandigheden is te wijten, wordt een orde van voorrang voorzien met inachtneming van de bevoegdheid, de verdienste, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslast.

Art. 43. Evenzo, wordt, bij wederindienstneming, de voorrang van de ontslagen werknemers verleend in dezelfde volgorde als bij het ontslag, doch omgekeerd.

HOOFDSTUK IX. *Verlofvoor syndicale vorming*

Art. 44. Elke representatieve werknemersorganisatie beschikt over een krediet in dagen voor de vorming buiten de onderneming van haar afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. Dat krediet bedraagt, voor elke representatieve werknemersorganisatie, 6 dagen voor 4 jaar effectief mandaat uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

Dat krediet in dagen kan gebruikt worden door de effectieve of plaatsvervangende leden van die organen zonder dat een van zijn leden daarvoor, en voor het geheel van zijn dagenkrediet voor syndicale vorming, meer dan 28 dagen kan gebruiken over een periode van 4 jaren.

HOOFDSTUK X. *Slotbepalingen*

Art. 42. Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu, qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

Art. 43. De même, en cas de réembauchage, la priorité est accordée aux licenciés, dans le même ordre mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

CHAPITRE IX. *Congé syndical*

Art. 44. Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de jours pour la formation, en dehors de l'entreprise, de ses délégués au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale. Ce crédit s'élève, pour chaque organisation représentative de travailleurs à 6 jours pour 4 ans de mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale.

Ce crédit de jours peut être utilisé par les membres effectifs ou suppléants de ces organes, sans que l'un de ses membres puisse utiliser à cet effet, et pour l'ensemble de ses crédits de jours de formation syndicale plus de 28 jours sur une période de 4 années.

CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 45. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2008 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangezekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagent-schappen.

Art. 45. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

Addendum bij wijze van inlichting

Uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 23 van 25 juli 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975.

Art. 4. Bij ontstentenis van een andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité heeft het in artikel 3 bepaalde gemiddeld minimum maandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer recht heeft ten laste van zijn werkgever.

Deze elementen omvatten onder meer het loon in geld of in natura, het vast of veranderlijk loon alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties, dit wil zeggen de prestaties vermeld in de arbeidswet van 16 maart 1971 en per onderneming gepreciseerd in het arbeidsreglement (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, de voordelen bedoeld bij artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tót herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die toegekend worden naar aanleiding van schorsingsperioden van de arbeidsovereenkomst.

Addendum à titre d'information

Extrait de la convention collective de travail n° 23 du 25 juillet 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 1975.

Art. 4. En l'absence de convention collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire, comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen dont il est question à l'article 3 se rapporte à tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail, auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur.

Ces éléments comprennent, entre autres, le salaire en espèce ou en nature, fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations normales de travail, c'est-à-dire des prestations mentionnées dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 et précisées par entreprise dans le règlement de travail (Moniteur belge du 30 mars 1971).

Ils ne comprennent notamment pas les sursalaires dus pour le travail supplémentaire, ni les avantages prévus par l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; ils ne comprennent pas non plus les prestations sociales auxquelles donnent lieu les périodes de suspension du contrat de louage de travail.

Commentaar bij artikel 4.

- 1) Het criterium voor de inschakeling van premies of andere voordelen in het gemiddeld minimum maandinkomen is het recht dat de werknemer erop kan laten gelden, rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van de werkgever, krachtens de normale arbeidsprestaties die hij heeft geleverd.

- 2) Het criterium "normale arbeidsprestaties" betekent dat geen rekening wordt gehouden met :
 - a) Overlonen die worden betaald als vergoeding van prestaties die als bijkomende prestaties moeten aangezien worden ten overstaan van de arbeidswet van 16 maart 1971, de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur evenals het arbeidsreglement.

 - b) De voordelen bedoeld bij artikel 19, § 2 van genoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 dit wil zeggen :
 - 1° de vergoeding toegekend in geval van sluiting van ondernemingen;

 - 2° de vergoedingen aan de werknemers verschuldigd wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, daarin is begrepen, in afwijking van bovenvermeld artikel 19, § 2, de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wegens niet eerbiediging van de opzeggingstermijn of van het nog te lopen gedeelte van deze termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk wegens beëindiging voor het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk;

Commentaire de l'article 4

- 1) Le critère pour l'intégration des primes et autres avantages dans le revenu minimum mensuel moyen est le droit que le travailleur peut faire valoir à charge de son employeur, directement ou indirectement, en vertu des prestations normales de travail qu'il a fournies.

- 2) Le critère "prestations normales de travail" signifie que l'on ne tient pas compte :
 - a) Des sursalaires qui sont payés en tant qu'indemnités pour des prestations qui doivent être considérées comme prestations complémentaires au regard de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des conventions collectives concernant la durée du travail, ainsi que du règlement de travail.

 - b) Des avantages visés par l'article 19, par. 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, c'est-à-dire :
 - 1° les indemnités octroyées en cas de fermeture d'entreprises;

 - 2° les indemnités dues aux travailleurs, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Parmi ces indemnités est comprise, en dérogation à l'article 19, § 2, précité, l'indemnité due pour rupture irrégulière, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à la durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, par rupture avant l'échéance du terme ou l'achèvement de l'entreprise;

3° de vergoeding wegens uitwinning, bedoeld in artikel 15 van de wet van 30 juli 1963 töt instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;

4° de bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven, alsook de kosten die ten laste van zijn werkgever vallen;

5° de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding;

6° de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt teneinde zich te kwijten van zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is;

7° de bedragen die aan de werknemers worden toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van het bedrag door Minister van Sociale Voorzorg bepaald;

8° de voordelen die door een fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen, voor 1 januari 1970 ingevoerd;

3° l'indemnité d'éviction visée à l'article 15 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;

4° les sommes qui constituent le remboursement des frais que le travailleur a exposé pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ainsi que les frais dont la charge en incombe à l'employeur;

5° les avantages accordés sous formes d'outils ou de vêtement de travail;

6° les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'acquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou de procurer la nourriture et le logement, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile;

7° les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale, jusqu'à concurrence d'un montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale;

8° les avantages qui sont octroyés par un fonds de sécurité d'existence aux travailleurs, sous la forme de timbres, et qui sont prévus par des régimes qui étaient instaurés avant le 1er janvier 1970;

- c) men houdt evenmin rekening met de wettelijke en aanvullende sociale prestaties die worden toegekend naar aanleiding van schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst zoals : ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid, enkel en dubbel vakantiegeld.
- 3) De premies die betrekking hebben op een periode van meer dan één maand, komen in aanmerking in zover de werknemer het recht op deze premies heeft verworven en in zover die premies binnen een maximum termijn van twaalf maanden worden uitbetaald. Wanneer de werknemer op het ogenblik dat hij zijn werkgever verlaat de voorwaarden tót toekenning van de premie niet vervult en hij daardoor het gemiddeld minimum maandinkomen niet bereikt, dient het bedrag van het inkomen tót het verschuldigde bedrag te worden aangevuld.
- 4) Voor de werknemer die niet gedurende de ganse maand in kwestie heeft gewerkt, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend tót de duur van zijn normale arbeidsprestaties.
- c) on ne tient pas davantage compte des prestations légales et complémentaires dues à l'occasion des périodes de suspension du contrat de louage de travail, telles les indemnités de maladie, les allocations de chômage partiel, et les simple et double pécules de vacances.
- 3) En ce qui concerne les primes qui se rapportent à une période supérieure à un mois, elles entrent en ligne de compte pour autant que le travailleur ait acquis le droit à ces primes, et que ces primes soient payées dans un délai maximum de douze mois. Si au moment où le travailleur quitte son employeur, il ne remplit pas les conditions d'octroi de la prime et que, de ce fait, il n'atteint pas le revenu minimum mensuel moyen, il y a lieu de compléter le montant du revenu à due concurrence.
- 4) Pour ce qui est du travailleur qui n'a pas fourni de prestations pendant tout le mois à considérer, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de ses prestations normales de travail.