

NEERLEGGING-DÉPÔT
02-10-2007

REGISTR.-ENREGISTR.
08-11-2007

Nr
N°

85.583 / 6 / 340 #

Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen

Commission paritaire des pompes funèbres

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
24 september 2007*

*Convention collective de travail du
24 septembre 2007*

Loon- en arbeidsvoorwaarden

Conditions de travail et de rémunération

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

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

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, de werklieden en de werksters.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs" : les employés et les employées, les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van het akkoord 2007-2008 van 26 juni 2007.

Art. 2. la présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de l'accord 2007-2008 du 26 juin 2007.

HOOFDSTUK II. *Beroepsindeling*

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 3. De functies van de werknemers worden in vier klassen ingedeeld welke door de hieronder vermelde algemene maatstaven worden bepaald :

Art. 3. Les fonctions des travailleurs sont classées en quatre catégories que définissent les critères généraux ci-dessous :

Eerste klasse.

Première catégorie.

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar.

Age de départ normal : 21 ans.

Bepaling.

A. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) kennis hebben opgedaan welke overeenstemt met het programma van het lager onderwijs en voldoende is om functies te kunnen uitoefenen van het minst verheven niveau, welke door de wet of de rechtbank worden erkend als zijnde van intellectuele aard;
- b) de juiste uitvoering van een eenvoudig bijkomstig werk.

Het gaat hier dus om functies die geen persoonlijk initiatief vergen, doch worden uitgevoerd volgens duidelijk vooraf vastgelegde regels.

B. Arbeiders(sters) waarvan de functie geen bijzondere vorming vereist namelijk de ongeschoolde arbeiders

I. Bedienden.

- Huisbewaarder;
- Deurwaarder;
- Bediende voor de post : (openmaken, oppervlakkig sorteren, onder omslag steken, enz);
- Bediende aan adresseermachines (stempelen en drukken van adresplaatjes), fotokopieermachines en/of polykopieermachines;
- Bediende zonder ervaring die begint te werken op kantoormachines of computer;

Définition.

A. Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation de connaissances correspondant au programme de l'enseignement primaire, et suffisantes pour exercer les fonctions du niveau le moins élevé parmi celles reconnues par la loi ou la jurisprudence comme étant d'ordre intellectuel;
- b) l'exécution correcte d'un travail simple d'ordre secondaire.

Il ne s'agit donc pas de fonctions faisant appel à l'initiative personnelle mais elles doivent être exercées conformément à des règles fixées préalablement.

B. Ouvriers(ières) dont la fonction ne nécessite pas de formation spéciale c'est-à-dire l'ouvrier non-qualifié

I. Employé(e)s.

- Concierge;
- Huissier;
- Employé au courrier (ouverture, tri élémentaire, mise sous pli, etc.);
- Employé aux machines à adresser (estampage et impression de plaques adresses), à photocopier et/ou à polycopier;
- Employé non expérimenté débutant aux diverses machines de bureau ou ordinateur;

- Bediende hulpmagazijnier of hulpbediende bij de goederenreceptie (bijkomstig administratief werk);
- Schrijver die hoofdzakelijk eenvoudig schrijf- en cijferwerk verricht, opsommingen registreert, staten opmaakt of elementair werk van gelijk niveau, uitvoert, zonder interpretatie;
- Bediende belast met het klasement van documenten;
- Bediende bij de voorbereiding van het werk op de computer : helpt de operators met het opzoeken van de te behandelen boekhoudingsstukken en hun klassering.

II. Arbeiders(sters).

- Handlanger;
- Arbeider belast met reinigingsactiviteiten;
- Boodschapper.

Tweede klasse.

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar.

Bepaling.

A. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) kennis hebben opgedaan door onderwijs of praktijk welke kan opwegen tegen de kennis van het lager middelbaar onderwijs;
- b) het correct uitvoeren van eenvoudig en weinig afwisselend werk dat, wegens een rechtstreeks toezicht, slechts beperkte verantwoordelijkheid meebrengt;
- c) een korte leertijd, voldoende om de vereiste vaardigheid in een bepaald werk te verwerven.

- Employé aide-magasinier ou employé aide-réceptionnaire (travaux administratifs auxiliaires);
- Employé aux écritures exécutant en ordre principal des travaux simples d'écriture, de chiffrage, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux élémentaires du même niveau sans interprétation;
- Employé chargé du classement de documents;
- Employé chargé de la préparation du travail à l'ordinateur: aide les opérateurs dans la recherche des documents comptables à traiter et à classer.

II. Ouvriers(ières).

- Manoeuvre;
- Ouvrier chargé d'activités de nettoyage;
- Commissionnaire.

Deuxième catégorie.

Age de départ normal : 21 ans.

Définition.

A. Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) l'assimilation, soit par l'enseignement soit par la pratique, de connaissances équivalentes à celles de l'enseignement moyen inférieur;
- b) l'exécution correcte de travaux simples peu diversifiés dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct;
- c) un temps limité d'assimilation permettant d'acquérir de la dextérité dans un travail déterminé.

B. Arbeiders(sters) waarvan de functie wordt gekenmerkt door een vorming en/of een praktische uitoefening van geschoold arbeider

1. Bedienden.

- Klasseerder, die blijk moet geven van enig oordeel en inzicht;
- Magazijnbediende;
- Bediende bij de goederenreceptie;
- Stockbediende (magazijnen, opslagplaatsen, voorraden), administratief werk van de magazijnen waar voorraden of afgewerkte producten zijn opgeslagen, zonder boekhoudkundige toewijzing;
- Ervaren typist die 40 woorden per minuut kan typen op klavier, een correcte spelling heeft en het werk goed weet te schikken;
- Bediende belast met eenvoudig schrijf- of rekenwerk, het registreren van opsommingen, het opmaken van staten of ander bijkomstig werk van gelijk niveau dat enig oordeel vereist en onder rechtstreekse controle wordt uitgevoerd;
- Hulpbediende voor de lonen (onder controle);
- Boekhoudingsbediende (registreren van boekhoudkundige gegevens zonder de toewijzing te bepalen);
- Operateur op computer voor het opstellen van een gedeelte van de boekhouding (voorbeeld : lopende rekeningen cliënten, leveranciers, stocks, enz.) zonder verantwoordelijkheid. Deze functie houdt een beperking in ofwel in het soort documenten ofwel in de behandeling (voorbeeld : steeds debet of steeds krediet) ofwel in het gedeelte van de boekhouding (voorbeeld : alleen klantenrekeningen of alleen leveranciers, enz.);
- Telefonist van een centrale;

B. Ouvriers(ières) dont la fonction est caractérisée par une formation et/ou un exercice pratique de travailleur qualifié

1. Employé(e)s.

- Classeur devant faire preuve de jugement et de discernement;
- Employé magasinier;
- Employé réceptionnaire;
- Employé aux stocks (magasins, entrepôts, réserves), travaux administratifs des magasins d'approvisionnement ou de produits finis sans imputation comptable;
- Dactylographe expérimenté pouvant dactylographier 40 mots à la minute sur clavier, ayant une orthographe correcte et sachant bien présenter son travail;
- Employé chargé de travaux simples de rédaction, de calcul, d'enregistrement de relevés, d'établissement d'états ou autres travaux secondaires d'un même niveau nécessitant un certain jugement et effectués sous contrôle direct;
- Employé auxiliaire aux salaires (sous contrôle);
- Employé de comptabilité (enregistrement d'éléments comptables sans détermination d'imputation);
- Opérateur sur ordinateur pour la rédaction d'une partie de la comptabilité (exemple : comptes courants des clients, fournisseurs, stocks, etc.) sans responsabilité. Cette fonction contient une limitation soit dans la sorte de documents, soit dans le traitement (exemple : soit débit, soit crédit) ou pour une partie de la comptabilité (exemple : exclusivement les comptes clients ou uniquement les fournisseurs, etc.);
- Téléphoniste de centrale;

- Bediende belast met het nazicht van de aanwezigheden of het opmaken van statistieken;
- Bediende die een hulpkas houdt.

II. Arbeiders(sters).

- Drager;
- Autobestuurder;
- Arbeider belast met het onderhoud van rollend materieel;
- Plaatser rouwkapel;
- Schrijnwerker;
- Verzorger van de opschik van de overledene.

Derde klasse.

Normale aanvangsleeftijd: 23 jaar.

Bepaling.

A. Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) een praktische opleiding die opweegt tegen de bekwaamheid verkregen door het hoger middelbaar onderwijs of door het lager middelbaar onderwijs aangevuld hetzij door gespecialiseerde vakstudies, hetzij door een vakbekwaamheid door middel van stages of het uitoefenen van gelijke of gelijkwaardige betrekkingen;
- b) het zelfstandig uitvoeren van afwisselend werk, dat doorgaans initiatief en redenering vereist en bovendien de verantwoordelijkheid voor de uitvoering vergt.

B. Arbeiders(sters) waarvan de functie wordt gekenmerkt door een hogere vorm van initiatief en/of verantwoordelijkheid

- Employé chargé du contrôle des présences ou l'établissement des statistiques;
- Employé tenant une caisse auxiliaire.

II. Ouvriers(ières).

- Porteur;
- Chauffeur;
- Ouvrier chargé de l'entretien de matériel roulant;
- Placeur de chapelle ardente;
- Menuisier;
- Ouvrier chargé de la toilette mortuaire.

Troisième catégorie.

Age de départ normal : 23 ans.

Définition.

A. Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation pratique équivalente à celle de l'enseignement moyen supérieur, soit les études de l'enseignement moyen inférieur complétées par des études professionnelles spécialisées ou l'acquisition d'une formation professionnelle par des stages ou l'exercice d'autres emplois identiques ou similaires;
- b) un travail d'exécution autonome, diversifié, exigeant habituellement de l'initiative, du raisonnement de la part de celui qui l'exécute et comportant la responsabilité de son exécution.

B. Ouvriers(ières) dont la fonction est caractérisée par un niveau plus élevé d'initiative et/ou de responsabilité

I. Bedienden.

- Bediende die de computer beheerst en op het gebied van boekhouding (algemene of analytische boekhouding) oordeelkundig hulpdagboeken houdt en deze per periode centraliseert;
- Bediende eveneens belast met een secretariaats-taak;
- Bediende voor de berekening van de lonen en de courante toepassing van de **ermee** verbonden sociale wetten, die ook de uitbetaling der lonen doet, de opgave van de arbeidsuren met het oog op de vaststelling van de kostprijzen en gebeurlijke berekeningen uitvoert voor de toepassing van de sociale wetgeving;
- Bediende die de verantwoording draagt voor magazijn, voorraden en opslagplaatsen met boekhoudkundige toewijzing;
- Hulpboekhouder (algemene of analytische boekhouding), die met behulp van boekhoudkundige bescheiden een gedeelte van de boekhouding samenstelt of van de gewone inschrijvingen die niettemin een homogeen geheel uitmaken tot voorbereiding van de centralisatie, zoals bijvoorbeeld lopende rekeningen klanten, leveranciers, deelrekeningen;
- Bediende belast met het opstellen van niet stereotype brieven.

II. Arbeiders(sters).

- Meestergast of opzichter;
- Verantwoordelijke voor het werkhuis;
- Ceremoniemeester bij de begrafenis.

Vierde klasse.

Normale aanvangsleeftijd: 25 jaar.

I. Employé(e)s.

- Employé qui maîtrise l'ordinateur en ce qui concerne la comptabilité (générale ou analytique) et qui tient judicieusement les journaux auxiliaires et qui les centralise périodiquement;
- Employé chargé également d'une tâche de secrétariat;
- Employé chargé du calcul des rémunérations et de l'application courante des lois sociales qui s'y rattachent; il effectue également le paiement des salaires, le relevé des heures de travail en vue de l'établissement des prix de revient et effectue occasionnellement des calculs pour l'application de la législation sociale;
- Employé responsable de magasin, de réserves et d'entrepôts avec imputation comptable;
- Aide-comptable (comptabilité générale ou analytique) chargé d'établir au moyen de documents comptables de départ, une partie de la comptabilité ou des écritures courantes représentant néanmoins un ensemble homogène, préalable à la centralisation, comme par exemple les comptes courants clients, fournisseurs, comptes partiels;
- Employé chargé de la rédaction de lettres de caractère non répétitif.

II. Ouvriers(ières).

- Contremaître ou surveillant;
- Responsable de l'atelier;
- Maître de cérémonie lors des funérailles.

Quatrième catégorie.

Age de départ normal : 25 ans.

Bepaling.

Bedienden waarvan de functie wordt gekenmerkt door :

- a) een opleiding die tenminste opweegt tegen de bekwaamheid verworven door hogere **middelbare** studies en gespecialiseerde vakstudies of ook een praktische opleiding door **middel** van stages of door het uitoefenen van gelijke of gelijkwaardige betrekkingen;
- b) een korte tijd om zich in te werken;
- c) meer afwisselend zelfstandig werk waarvoor **meer** dan gemiddelde vakbekwaamheid en bovendien initiatief en verantwoordelijkheidsbesef vereist zijn;
- d) bekwaamheid om :
 - al het mindere werk van de eigen specialiteit uit te voeren;
 - al de elementen voor het hem toevertrouwde werk te verzamelen, gebeurlijk geholpen door bedienden van de voorgaande rangen;
- Boekhouder, dit is de bediende die tot taak heeft alle verrichtingen boekhoudkundig vast te leggen, samen te brengen en te ordenen om voorafgaandelijk de begroting, de balans en de resultaatrekeningen op te maken;
- Bediende belast met het overbrengen in de boekhouding van **alle** verrichtingen van de zaak, deze samen te stellen en bijeen te brengen om er de kostprijs uit te berekenen;
- Bediende die binnen het **raam** van de algemene richtlijnen zekere kwesties volgt die initiatief en overleg vergen en die, volgens het geval, **zelf** de briefwisseling opstelt;
- Secretaris die het secretariaat op directieniveau waarneemt;

Définition.

Employé(e)s dont la fonction est caractérisée par :

- a) une formation équivalente à celle que donnent au minimum les études de l'enseignement moyen supérieur et des études professionnelles spécialisées, ou encore l'acquisition d'une formation pratique par des stages ou par l'exercice d'emplois identiques ou similaires;
- b) un temps limité d'assimilation;
- c) un travail autonome, plus diversifié, demandant de la part de celui qui l'exécute une valeur professionnelle au-dessus de la moyenne, de l'initiative, le sens des responsabilités;
- d) la possibilité :
 - d'exécuter tous les travaux inférieurs de sa spécialité;
 - de rassembler tous les éléments des travaux qui lui sont confiés, aidé éventuellement par les employés des échelons précédents;
- Comptable : c'est-à-dire employé chargé de traduire en comptabilité toutes opérations, de les assembler et composer pour en établir préalablement le budget, le bilan et de compte de résultats;
- Employé chargé de porter en comptabilité toutes les opérations de l'entreprise, les composer et les rassembler afin de pouvoir calculer le prix de revient;
- Employé qui suit, dans le cadre de directives générales, certaines questions requérant de l'initiative et de la méthode et qui, selon le cas, rédige lui-même la correspondance;
- Secrétaire assurant un secrétariat à un échelon de direction;

- Bediende die verantwoordelijk is voor de beoordeling van **alle elementen** van een kwalitatieve ontvangst in **overeenstemming** met de eisen van de bestelbons en bestekken;

- Bediende die de verantwoording draagt voor het toepassen van **alle** regelingen op gebied van lonen en sociale wetten;

- Hoofdkassier.

Art. 4. Algemene opmerkingen

§ 1. De functies of werkzaamheden **welke** in elke klasse zijn aangegeven moeten gelden als voorbeelden. De niet-genoemde functies of werkzaamheden worden naar analogie met de aangehaalde voorbeelden ingedeeld.

§ 2. Deze indeling in klassen heeft ten doel aan de bedrijven een richtlijn te geven om de toepassing te vergemakkelijken van de in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde **beloningsminima**.

Daarom steunt deze indeling in klassen zich op de aard der taken, de complexiteit ervan, de mate waarin initiatief is vereist, de wijze van **controle**, de opgelegde verantwoordelijkheden, enz.

§ 3. a) Het begrip "genoten onderwijs" komt als beoordelingsfactor slechts in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke voor elke klasse afzonderlijk als algemene criteria gelden.

Wanneer een werknemer de bekwaamheid bezit om een hogere functie uit te oefenen, houdt dit niet in dat hij in de overeenstemmende weddecategorie wordt geplaatst. Dit kan enkel gebeuren indien de betreffende functie wordt uitgeoefend.

- Employé ayant la responsabilité d'appréciation de tous les éléments d'une réception qualitative en concordance avec les exigences des bons de commande et cahiers des charges;

- Employé responsable de la mise en application de toute disposition d'ordre salarial et social;

- Caissier principal.

Art. 4. Remarques générales

§ 1 er. Les fonctions ou activités citées dans chaque catégorie le sont à titre exemplatif. Les fonctions ou activités non énumérées sont classées par analogie aux exemples cités.

§ 2. Cette classification a pour but de faciliter aux entreprises l'application des **minima** de rémunérations définis dans la présente convention collective de travail.

C'est pourquoi cette classification est basée sur la nature des tâches, la complexité de celles-ci, le degré d'initiative, le mode de contrôle, les responsabilités imposées, etc.

§ 3. a) 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.

Lorsqu'un travailleur possède des capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doit être rangé dans la catégorie d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce cette fonction.

b) Voor de verschillende functieklassen zijn volgende normale aanvangsleeftijden voorzien :

- klassen 1 en 2 : 21 jaar;
- klasse 3 : 23 jaar;
- klasse 4 : 25 jaar.

§ 4. Wanneer een werknemer gelijktijdig en bestendig meerdere functies van diverse klassen vervuld, dient hiermede rekening gehouden bij de vaststelling van zijn loon.

§ 5. De verwezenlijking van deze indeling in klassen mag geen aanleiding geven tot een herziening van de indeling in klassen die op ondernemingsvlak zijn overeengekomen en opgesteld volgens andere normen.

§ 6. De minimumloonschalen moeten worden aangezien als geldend voor het gebruik van één enkele taal. Wanneer voor het uitoefenen van een functie de kennis of het gebruik van meer dan één taal wordt vereist, dan is dit op zichzelf geen reden om naar een hogere klasse op te schuiven wanneer de aard van de functie er niet door verandert, wel past het er rekening mee te houden bij het vaststellen van het loon.

§ 7. De werkgevers delen aan de werknemers op wie de weddeschalen van toepassing zijn, de categorie mee waarin zij ingedeeld zijn. Deze mededeling gebeurt bij de indienstneming of op het tijdstip dat de indeling in klassen een wijziging ondergaat of bij het overhandigen van de jaarlijkse afrekening der lonen. In ieder geval wordt de indeling in klassen op vraag van de werknemer medegedeeld.

§ 8. De minder dan 16-jarige werknemers genieten een loon ten belope van 80 pct. van het bij hoofdstuk III voorziene bedrag van 16-jarigen van de 1 stecategorie.

b) Pour les différentes catégories de fonction, les âges normaux de départ suivants sont prévus :

- catégories 1 et 2 : 21 ans;
- catégorie 3 : 23 ans;
- catégorie 4 : 25 ans.

§ 4. Lorsqu'un travailleur exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes catégories, il convient d'en tenir compte pour la fixation de sa rémunération.

§ 5. L'actualisation de cette classification ne peut entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

§ 6. Les minimums du barème doivent être considérés comme correspondant à l'emploi d'une seule langue. L'exigence de la connaissance ou de l'emploi, dans l'exercice d'une fonction, de plus d'une langue, ni justifie pas le glissement dans une catégorie supérieure lorsque la nature de la fonction elle-même n'en est pas modifiée, mais il convient d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

§ 7. Les employeurs communiquent aux travailleurs la catégorie dans laquelle ils sont classés. Cette communication se fait à l'engagement ou au moment d'une modification de la classification ou lors de la remise du décompte annuel des appointements. En tout état de cause, la classification est communiquée à la demande du travailleur.

§ 8. Les travailleurs âgés de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération égale à 80 p.c. du montant prévu au chapitre III pour ceux âgés de 16 ans de la 1 ère catégorie.

HOOFDSTUK III. *Lonen*CHAPITRE III. *Appointements*

A. Loonschalen bedienden

Art. 5. § 1. De minimummaandlonen per categorie van het personeel worden, per 1 september 2007, als volgt vastgesteld :

	Categorie I Catégorie I	Categorie II Catégorie II	Categorie III Catégorie III	Categorie IV Catégorie IV
	-	-	-	-
16 jaar/ans	858,45	897,12	0	0
17 jaar/ans	985,32	1029,59	0	0
18 jaar/ans	1112,49	1162,35	1270,42	1406,05
19 jaar/ans	1213,47	1268,54	1386,78	1502,54
20 jaar/ans	1264,25	1321,57	1445,03	1559,78
21 jaar/ans	1302,33	1361,57	1477,69	1602,89
22 jaar/ans	1314,61	1387,71	1477,69	1614,06
23 jaar/ans	1327,00	1413,50	1483,79	1625,37
24 jaar/ans	1339,42	1439,40	1514,80	1636,75
25 jaar/ans	1351,72	1465,40	1545,75	1647,88
26 jaar/ans	1364,11	1477,69	1576,79	1686,41
27 jaar/ans	1376,40	1486,91	1607,60	1724,81
28 jaar/ans	1388,19	1510,01	1638,72	1763,27
29 jaar/ans	1401,22	1533,07	1669,63	1801,64
30 jaar/ans	1413,50	1556,22	1700,69	1840,05
31 jaar/ans	1425,81	1579,39	1731,67	1878,42
32 jaar/ans	1436,38	1598,76	1762,65	1916,83
33 jaar/ans	1446,60	1618,19	1793,58	1955,21
34 jaar/ans	1457,17	1637,75	1818,06	1993,73
35 jaar/ans	1467,43	1656,97	1842,33	2032,02
36 jaar/ans	1477,69	1676,44	1866,74	2064,42
37 jaar/ans	1477,69	1682,77	1891,22	2096,62
38 jaar/ans	1477,69	1689,03	1915,64	2128,87
39 jaar/ans	1477,69	1695,44	1922,69	2161,16
40 jaar/ans	1477,69	1701,85	1929,73	2193,53
41 jaar/ans	1477,69	1701,85	1936,68	2204,95
42 jaar/ans	1477,69	1714,50	1943,79	2216,46
43 jaar/ans	1477,69	1714,50	1943,79	2227,94
44 jaar/ans	1477,69	1726,99	1957,66	2239,35
45 jaar/ans	1477,69	1726,99	1957,66	2239,35

§ 2. Deze weddeschaal is gekoppeld aan de spilindex 103,55 - stabilisatieschijf 101,52 tot 105,62.

A. Barèmes employé(e)s

Art. 5. § 1er. Les rémunérations mensuelles minima par catégorie du personnel sont fixées comme suit au 1er septembre 2007 :

§ 2. Ce barème est mis en regard de l'indice-pivot 103,55 - tranche de stabilisation à 101,52 à 105,62.

§ 3. Vanaf 1 september 2007 worden de minimum baremiek lonen en de reële lonen die op die datum van toepassing zijn met 2 pct. verhoogd.

Voor 30 juni 2008 zal een paritaire werkgroep het leeftijdsbarema omzetten in een anciënniteitsbarema dit in toepassing van de Europese richtlijn terzake.

B. Lonen van de handarbeiders(sters)

Art. 6. De lonen van de handarbeiders(sters) zijn bepaald per uur en worden als dusdanig behandeld voor de ganse sociale wetgeving en voor de verdere toepassing van alle conventionele schikkingen.

Zij stemmen overeen met de bedragen bepaald bij artikel 5, vermenigvuldigd met drie en gedeeld door 13 maal de bij artikel 15 van de huidige overeenkomst van kracht zijnde wekelijkse arbeidstijd.

C. Werknemers die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

Art. 7. § 1. Inafwijking van de artikelen 5 en 6, mag het loon van de werknemers, die na de normale aanvangsleeftijd van hun klasse worden aangeworven, bij hun indiensttreding gelijk zijn aan het minimumloon vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van die klasse.

Evenwel moet het minimumloon, dat overeenstemt met de leeftijd van de werknemer en met zijn klasse, progressief worden bereikt, ten laatste één jaar na de indiensttreding.

Te dien einde wordt het loon, dat zij bij hun aanwerving genieten, na zes maanden dienst verhoogd, met 50 pct. van het verschil tussen dit loon en dat welke overeenkomt met de leeftijd en de klasse van de betrokkene.

§ 3. A partir du 1^{er} septembre 2007 les salaires minima barémiques et les salaires réels applicables à cette date sont augmentés de 2 p.c.

Pour le 30 juin 2008, un groupe de travail paritaire transformera le barème d'âge en barème d'ancienneté en application de la directive européenne ce concernant.

B. Salaires des travailleurs(euses) manuels(elles)

Art. 6. Les salaires des travailleurs(euses) manuels(elles) sont définis par heures et son traités comme tels pour toute la législation sociale et pour toute autre application des dispositions conventionnelles.

Ils correspondent aux montants définis à l'article 5, multipliés par trois et divisés par 13 fois la durée hebdomadaire du travail en vigueur selon l'article 15 de la présente convention.

C. Travailleurs qui entrent en fonction après l'âge de départ normal

Art. 7. § 1er. Par dérogation aux articles 5 et 6, la rémunération des travailleurs embauchés après l'âge de départ normal de leur catégorie peut être égale, lors de leur entrée en service, à la rémunération minimum prévue pour l'âge de départ normal de cette catégorie.

Toutefois, la rémunération minimum correspondant à l'âge du travailleur et à sa catégorie doit être atteinte progressivement et au plus tard un an après l'entrée en service.

A cet effet la rémunération à l'embauchage est majorée, après six mois de service, de 50 p.c. de la différence entre cette rémunération et celle correspondant à l'âge et à la catégorie de l'intéressé.

§ 2. Evenzo mag het loon der werknemers die de 50-jarige leeftijd reeds hebben bereikt op het ogenblik van hun indienstneming, worden vastgesteld op het minimumloon dat is vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de klasse.

Het moet geleidelijk minstens de hoogste bedragen bereiken welke volgens de klassen, in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld, en dit ten laatste 4 jaar na de indiensttreding.

Te dien einde wordt het aanvangsloon ieder jaar verhoogd met 25 pct. van het verschil tussen dit loon en het hoogste minimumloon van de klasse.

D. Geranten of handelsvertegenwoordigers(sters)

Art. 8. De volgende bepalingen zijn van toepassing op de geranten en de handelsvertegenwoordigers(sters).

Twee gevallen kunnen zich voordoen:

- a) zij genieten een vast loon;
- b) hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, wanneer deze bedienden de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, en voorzover zij full-time werkzaam zijn, moet hun loon ten minste gelijk zijn aan het loon vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de derde klasse.

Gedurende de proeftijd echter is het maandelijks minimumloon ingevolge voorgaande leden, ten minste gelijk aan het loon vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de eerste klasse.

§ 2. De même, la rémunération des travailleurs ayant atteint l'âge de 50 ans au moment de leur recrutement peut être fixée à la rémunération minimum correspondant à l'âge de départ normal de la catégorie.

Elle doit atteindre progressivement au moins les taux les plus élevés fixés, selon les catégories, dans la présente convention collective de travail et cela au plus tard 4 ans après l'entrée en service.

A cet effet, la rémunération de l'embauchage est majorée, chaque année de 25 p.c. de la différence entre cette rémunération et la rémunération minimum la plus élevée de la catégorie.

D. Gérant(e)s ou représentant(e)s de commerce

Art. 8. Les dispositions suivantes s'appliquent aux gérant(e)s et aux représentant(e)s de commerce.

Deux cas peuvent se présenter :

- a) leur rémunération est fixe;
- b) leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 21 ans et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour l'âge de départ normal de la troisième catégorie.

Toutefois, au cours de la période d'essai, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour l'âge de départ normal de la première catégorie.

Dit minimumloon wordt maandelijks als voorschot op het commissieloon betaald en de eindrekening wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de lonen berekend op een gemiddelde van twaalf maanden.

E. Betaling van een premie

Art. 9. Voorzover voldaan wordt aan de hierna vermelde voorwaarden :

- wordt een premie gelijk aan het maandloon betaald aan de bedienden per dienstjaar.

Voor de geranten en/of handelsvertegenwoordigers(sters) waarvan de wedde geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt de premie berekend op het maandgemiddelde van het vast en veranderlijk gedeelte van het loon der laatste twaalf maanden. Dit maandgemiddelde is evenwel begrensd op het hoogste bedrag van de 4de categorie van de schaal.

Voor de handarbeiders(sters) stemt de premie overeen met het normale uurloon vermenigvuldigd met de normale wekelijkse arbeidsduur, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12.

De te vervullen voorwaarden zijn de volgende :

- verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, op het ogenblik van de betaling van de premie;
- een anciënniteit hebben van ten minste zes maanden op het ogenblik van de betaling van de premie;

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le compte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de douze mois.

E. Paiement d'une prime

Art. 9. Pour autant que les conditions énoncées ci-après soient remplies :

- une prime égale à l'appointement mensuel est payée aux employé(e)s pour l'exercice social de l'année.

Pour les gérant(e)s et/ou représentant(e)s de commerce dont la rémunération est en tout ou en partie variable, la prime est calculée sur la moyenne mensuelle de la partie fixe et variable de la rémunération des douze derniers mois. Cette moyenne mensuelle est toutefois limitée au montant le plus élevé de la 4ème catégorie du barème.

Pour les travailleurs(euses) manuels(elles) la prime correspond au salaire horaire normal multiplié par la durée hebdomadaire normale du travail, multiplié par 52 et divisé par 12.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- être sous contrat d'emploi au moment du paiement de la prime;
- avoir une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime;

- in de onderneming in dienst zijn getreden ten laatste de eerste dag van het beschouwde dienstjaar; voor de werknemers die in de onderneming in dienst zijn getreden na de eerste dag van het beschouwde dienstjaar en die een effectieve aanwezigheid hebben van tenminste zes maanden, verhoudt de premie zich tot het aantal maanden effectieve prestatie.

Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortvloeien uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen, in zake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en van de eerste 30 dagen ziekte, ongeval of bevallingsrust.

Behoudens andere bepalingen overeengekomen op ondernemingsvlak, wordt deze premie uiterlijk betaald hetzij bij het indienen van de maatschappelijke rekeningen voor het jaar, hetzij op het einde van het burgerlijk jaar, dit wil zeggen in de maand december.

Hebben recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar, wanneer zij de onderneming verlaten voor de datum van betaling van de premie en voorzover zij een anciënniteit hebben van zes maanden op het ogenblik van hun vertrek :

a) de gepensioneerden (in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, aangevuld bij de collectieve arbeidsovereenkomst nummer 17bis gesloten op 29 januari 1976 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1976);

- être entrés au service de l'entreprise au plus tard le premier jour de l'exercice social considéré; pour les travailleurs entrés au service de l'entreprise après le premier jour de l'exercice social et ayant une présence effective d'au moins six mois à l'entreprise, la prime est proportionnelle au nombre de mois de prestations effectives.

Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail et des 30 premiers jours de maladie, d'accident ou de repos d'accouchement.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, la prime est payée au plus tard, respectivement à la reddition des comptes sociaux de l'année, soit à la fin de l'année civile, c'est-à-dire au mois de décembre.

Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ :

a) les pensionnés (en application de la convention collective de travail numéro 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, complétée par la convention collective de travail numéro 17bis conclue le 29 janvier 1976 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1976);

b) deze die brugpensioen hebben bekomen (wettelijk brugpensioen).

Voorname bepalingen van het huidige artikel zijn niet van toepassing op :

- de ondernemingen welke in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook haar benaming weze, hetzij onder vorm van een conventionele premie, hetzij ten titel van gift;
- op de ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden regelen, voorzover de in deze overeenkomst, toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

c) de werknemers die de onderneming verlaten of ontslagen werden in de loop van het jaar.

Deze bepaling geldt echter niet voor de RVA-stagiairs, aangeworven in het raam van koninklijk besluit nr 230 van 21 december 1983.

HOOFTUK IV.

Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Art. 10. De schaal van de minimumlonen bepaald bij de artikelen 5 en 6, alsook de effectiefuitbetaalde lonen aan de werknemers die onder toepassing vallen, van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden bekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie en bekendgemaakt in het Belgische Staatsblad.

Wat de bijzondere gevallen betreft van de bedienden die gedeeltelijk per prestatie worden bezoldigd, bijvoorbeeld door commissieloon, premies of percentages, wordt enkel het vast gedeelte van het loon, welk ook het bedrag ervan weze, gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

b) les prépensionnés (prépension légale).

Les dispositions ci-dessus du présent article ne s'applique pas :

- aux entreprises accordant dans le courant de l'année un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité;
- aux entreprises réglant à leur niveau par convention les rémunérations et autres conditions de travail, pour autant que les avantages consentis par cette convention soient globalement au moins équivalents aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

c) les travailleurs qui quittent l'entreprise ou qui ont été licenciés au cours de l'année.

Toutefois, cette disposition n'est pas valable pour les stagiaires ONEM, embauchés dans le cadre de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983.

CHAPITRE IV.

Liaison des appointements à l'indice des prix à la consommation

Art. 10. Les barèmes des appointements minima fixés aux articles 5 et 6, ainsi que les appointements effectivement payés aux travailleurs couverts par la présente convention collective de travail, sont rattachés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère du Service public fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie publié au Moniteur Belge.

Pour ce qui concerne les cas particuliers des employé(e)s rémunéré(e)s partiellement par prestation, par exemple par des commissions, primes ou pourcentages, seule la partie fixe de la rémunération, quel qu'en soit le montant, est liée aux variations de l'indice des prix à la consommation.

Art. 11. De lonen vastgesteld in artikel 5 en 6 stemmen overeen met de indexschijf 101,52 - 103,55 - 105,62 en blijven ongewijzigd zolang het referte-indexcijfer binnen deze schijfvalt.

Met het indexcijfer, zoals bepaald in de artikelen 10 tot en met 14, wordt bedoeld het viermaandelijks gezondheidsindexcijfer.

Art. 12. Onverminderd de thans vigerende wettelijke beschikkingen op het stuk van loonindexatie schommelen de miniumloonschalen en de effectief uitbetaalde lonen van de werknemers zoals bepaald in artikel 10 met 2 pct. volgens de hierna vermelde stabilisatieschijven wanneer het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers de laatste twee maanden deze schijven overschrijdt.

Art. 11. Les rémunérations fixées aux articles 5 et 6 correspondent à la tranche d'indice 101,52 - 103,55 - 105,62 et restent inchangées aussi longtemps que l'indice de référence se situe dans ladite tranche.

Par indice tel que fixé aux articles 10 jusque 14 inclus, on entend l'indice-santé quadrimestriel.

Art. 12. Sans préjudice des dispositions légales existant actuellement en matière d'indexation des salaires, les barèmes minima et les appointements effectivement payés des travailleurs, tels que défini l'article 10 varient à raison de 2 p.c. selon les tranches de stabilisation indiquées ci-après lorsque la moyenne arithmétique des indices des deux derniers mois dépasse ces tranches.

Stabilisatieschijven

-

Tranches de stabilisation

-

Laagste grens Limite inférieure	Spil Pivot	Hoogste grens Limite supérieure	lonen aan : salaires à :
-	-	-	-
101,52	103,55	105,62	100,00 pct./p.c.
103,55	105,62	107,73	102,00 pct./p.c.
105,62	107,73	109,88	104,04 pct./p.c.
107,73	109,88	112,08	106,12 pct./p.c.
109,88	112,08	114,32	108,24 pct./p.c.
112,08	114,32	116,61	110,41 pct./p.c.
114,32	116,61	118,94	112,62 pct./p.c.
116,61	118,94	121,32	114,87 pct./p.c.
118,94	121,32	123,75	117,17 pct./p.c.

Deze tabel is niet limitatief. Deze schijven zijn berekend naar rato van 2 pct. gecumuleerd vanuit het referte-indexpunt 105,62.

Ce tableau n'est pas limitatif. Les tranches sont calculées à raison de 2 p.c. cumulés à partir du point d'index de référence 105,62.

Art. 13. De verhogingen en verlagingen ingevolge de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen, hebben uitwerking met ingang van de eerste dag der maand volgend op deze waarop het gemiddelde van de indexcijfers, dat de verhoging of de verlaging van de lonen en loonschalen veroorzaakt, betrekking heeft.

Art. 14. De afrondingen van het rekenkundig gemiddelde, de grenzen van de indexschijven, alsook de uurlonen van de handarbeiders(sters), worden afgerond tot op twee decimalen, met inachtneming van navolgende regels :

- het tweede decimaal blijft ongewijzigd, wanneer het derde decimaal gelijk is aan of lager is dan 4;
- het tweede decimaal wordt afgerond naar de naasthogere eenheid, wanneer het derde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5.

De lonen van de bedienden worden afgerond in EUR volgens dezelfde regels.

HOOFDSTUK V. *Arbeidsduur*

Art. 15. De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt gemiddeld 38 uur. Hij kan gespreid worden over de 7 dagen van de week.

De arbeidstijdregeling wordt bepaald op het vlak van de ondernemingen in gemeen overleg tussen de werknemers en de werkgevers.

De werkelijke wekelijkse arbeidsduur kan derhalve 38 uur overschrijden en worden gecompenseerd met verlofdagen, met dien verstande dat de voorkeur wordt gegeven aan de verlofdagen ten einde "schakeldagen" te scheppen.

Wachtdienst na de normale uren of tijdens zondagen of feestdagen kan worden ingericht in het bedrijf, zonder enige bezoldiging noch toeslag. Deze wachtdienst wordt in gemeen overleg tussen de werkgever en de werknemer bepaald.

Art. 13. Les majorations et diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation entrent en vigueur le premier du mois qui suit ceux auxquels se rapporte la moyenne des indices provoquant la majoration ou la diminution du barème et des appointements.

Art. 14. Les arrondis de la moyenne arithmétique, des limites des tranches d'index, ainsi que des salaires horaires des travailleurs(euses) manuels(elles) se font à deux décimales conformément aux règles suivantes :

- la deuxième décimale reste inchangée, si la troisième décimale est égale ou inférieure à 4;
- la deuxième décimale est arrondie à l'unité supérieure, si la troisième décimale est égale ou supérieure à 5.

Les rémunérations des employé(e)s sont arrondies en EUR selon les mêmes règles.

CHAPITRE V. *Durée du travail*

Art. 15. La durée normale du travail est fixée à 38 heures en moyenne par semaine. Elle peut être répartie sur 7 jours de la semaine.

L'horaire de travail est fixé au niveau des entreprises, de commun accord entre les travailleurs et les employeurs.

Ainsi la durée hebdomadaire du travail effective peut être supérieure à 38 heures et compensée par des jours de vacances, étant entendu que la préférence est donnée aux jours de congé pour "faire des ponts".

Un service de garde peut être instauré dans les entreprises après les heures normales ou pendant les dimanches et jours fériés sans rémunération ni sursalaire. Ce service de garde est établi de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Onder wachtdienst dient te worden verstaan de toestand waarin de werknemer zich plaatst om snel te kunnen worden bereikt door de werkgever, en om alzo ogenblikkelijk gevolg te kunnen geven aan iedere oproep tot het leveren van dringende prestaties inherent aan het beroep.

Deze wacht geeft geen aanleiding tot enige bezoldiging noch toeslag.

In geval van effectieve prestaties gedurende deze wachtdienst, dient de duur van deze prestaties in de loop van de eerstvolgende twee weken effectiefte worden toegekend als normaal bezoldigd compensatieverlof.

Art. 16. § 1. Bij toepassing van artikel 182 van de programmawet van 22 december 1989, mag de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werkmán die in de arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid is overeengekomen, lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren.

Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is. Het loon is verschuldigd op basis van de in de overeenkomst vastgelegde wekelijkse arbeidsduur.

§ 2. Bij toepassing van artikel 189 van de programmawet van 22 december 1989, mag in de ondernemingen de duur van elke werkperiode korter zijn dan drie uren, zonder minder dan een uur te bedragen.

§ 3. De gemiddelde arbeidsduur voor de in het huidige artikel genoemde contracten wordt vastgesteld op jaarbasis en zulks per bedrijf naargelang de behoeften, een arbeidsduur van 25 uren op jaarbasis zijnde gewaarborgd.

Par service de garde il y a lieu de comprendre la situation dans laquelle le travailleur se place pour pouvoir être rapidement atteint par son employeur et ainsi répondre immédiatement à tout appel de fournir les prestations urgentes inhérentes au métier.

Cette garde ne donne pas lieu à une quelconque rémunération ni sursalaire.

En cas de prestations effectives durant cette période de garde, la durée de celles-ci doit être effectivement accordée endéans les deux semaines suivant ces prestations à titre de congé compensatoire normalement rémunéré.

Art. 16. § 1er. Par application de l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée hebdomadaire de travail de l'ouvrier à temps partiel convenue dans son contrat de travail peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise.

A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée du travail applicable dans le même secteur. La rémunération est due sur base de la durée hebdomadaire de travail prévue dans le contrat.

§ 2. Par application de l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989 dans les entreprises, la durée de chaque période de travail peut être inférieure à trois heures sans être moins que d'une heure.

§ 3. La durée moyenne de travail des contrats visés par le présent article est fixée dans l'entreprise selon ses besoins et ce sur base annuelle, un travail de 25 heures sur base annuelle étant garanti.

HOOFDSTUK VI. *Anciënniteitsverlof*

Art. 17. Een dag betaald verlof wordt aan de werknemers toegekend per schijf van vijfjaar anciënniteit in de onderneming met een maximum van vier dagen vanaf 20 jaar anciënniteit.

Deze dag(en) word(t)en genomen in overleg met de werkgever en rekening houdend met de arbeidsorganisatie in de onderneming.

HOOFDSTUK VII. *Kort verzuim*

Art. 18. De werknemer heeft het recht, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van de staatsburgerlijke verplichtingen of van de burgerlijke opdrachten welke hierna zijn opgesomd, van het werk afwezig te blijven voor een als volgt bepaalde duur :

Redenen van de afwezigheid	Duur van de afwezigheid
1. Huwelijk van de werknemer :	Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daarop volgende week.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer :	De dag van het huwelijk.

CHAPITRE VI. *Congé d'ancienneté*

Art. 17. Il est accordé aux travailleurs un jour de congé payé par tranche de cinq années d'ancienneté dans l'entreprise, avec un maximum de quatre jours à partir de 20 ans d'ancienneté.

Ce(s) jour(s) est(sont) pris d'un commun accord avec l'employeur et compte tenu de l'organisation du travail dans l'entreprise.

CHAPITRE VII. *Petits chômages*

Art. 18. Le travailleur a le droit de s'absenter, avec maintien de sa rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux et en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1. Mariage du travailleur :	Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit enfant du travailleur :	Le jour du mariage.

- | | | | |
|--|---|---|---|
| 3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster van de werknemer : | De dag van de plechtigheid. | 3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du travailleur : | Le jour de la cérémonie. |
| 4. De geboorte van een kind van de werknemer zo de afstamming van dit kind langs vaderszijde vaststaat : | Maximum 10 dagen naar keuze, binnen de 30 dagen na de bevalling (3 betaald door de werkgever, 7 betaald door de ziekteverzekering) | 4. La naissance d'un enfant du travailleur si la filiation de cet enfant est établie à l'égard de son père : | Maximum 10 jours à choisir par le travailleur dans les 30 jours à dater du jour de l'accouchement (3 jours payés par l'employeur, 7 jours payés par l'assurance maladie). |
| 5. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer : | Drie 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. | 5. Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur : | Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. |
| 6. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont : | Twee dagen door de werknemer te kiezen in 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 soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou 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. |

- | | | | |
|--|---|--|---|
| <p>7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont :</p> | <p>De dag van de begrafenis.</p> | <p>7. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur :</p> | <p>Le jour des funérailles.</p> |
| <p>8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) :</p> | <p>De dag van de plechtigheid. (Wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag of geen gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt).</p> | <p>8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint :</p> | <p>Le jour de la cérémonie. (Lorsque la communion solennelle coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement).</p> |
| <p>9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaats heeft :</p> | <p>De dag van het feest. (Wanneer het feest van de "vrijzinnige jeugd" samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt).</p> | <p>9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête laïque là ou elle est organisée :</p> | <p>Le jour de la fête. (Lorsque la fête de la jeunesse laïque coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le travailleur peut s'absenter le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'évènement).</p> |

10. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum :	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	10. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection :	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
10bis. Verblijf van de werknemergewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen :	De nodige tijd met een maximum van drie dagen.	10bis. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience :	Le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
11. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter :	De nodige tijd met een maximum van één dag.	11. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix :	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
12. 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.	12. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail :	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

12bis. Uitoefening van het ambt van bijzitter of in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen :	De nodige tijd.	12bis. 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.
12ter. Uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement :	De nodige tijd met een maximum van vijf dagen.	12ter. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen :	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
13. Uitoefening van het 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. Het onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het raam van een adoptie :	Drie dagen naar keuze van de werknemer in de maand volgend op de inschrijving van het kind (in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft als deel uitmakend van zijn gezin.	14. L'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption :	Trois jours à choisir par le travailleur dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

De deeltijdse werknemers hebben het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn gedurende de dagen en periode bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen en perioden waarop zij normaal zouden hebben gewerkt.

Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen in dezelfde beperkingen als deze bedoeld in artikel 18.

Art. 19. Voor de toepassing van artikel 18 nrs 2, 3, 5, 8 en 9, wordt het aangenomen of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Art. 20. Voor de toepassing van artikel 18 nrs 6 en 7, worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder, de overgrootvader, de overgrootmoeder, van de werknemer.

Art. 21. Voor de toepassing van artikel 18 wordt de persoon met wie de werknemer samenwoont, zoals geregeld door artikelen 1475 en van het Burgerlijk Wetboek gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e).

HOOFDSTUK VIII.

Gerechvaardigde afwezigheid om familiale redenen

Art. 22. De werknemers mogen het werk verlaten om dwingende familiale redenen. Deze afwezigheid geeft geen recht op loon.

Om de verstoring van de werkorganisatie die het gevolg kan zijn van die afwezigheid te beperken, moeten de betrokken werknemers al de nodige schikkingen treffen om de directie van de ondernemingen tijdig op de hoogte te stellen en, desgevallend, rechtvaardigingen te verstrekken.

Les travailleurs à temps partiel ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, pendant les jours et périodes visées à l'alinéa 1er qui coïncident avec les jours et périodes où ils auraient normalement travaillé.

Ils peuvent choisir les jours d'absence dans les mêmes limites que celles prévues par l'article 18.

Art. 19. L'enfant adoptif ou naturel reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 18 n° 2,3, 5, 8 et 9.

Art. 20. Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père et la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père et à la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère du travailleur pour l'application de l'article 18 n° 6 et 7.

Art. 21. Pour l'application de l'article 18, la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement, comme régi par les articles 1475 et suivants du Code civil, est assimilée au conjoint du travailleur.

CHAPITRE VIII.

Absences justifiées pour raisons familiales

Art. 22. Les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses. Ces absences n'ouvrent toutefois pas le droit à la rémunération.

Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les travailleurs concernés doivent prendre toutes dispositions utiles pour que la direction des entreprises soit avertie en temps opportun et que, le cas échéant, les justifications puissent être produites.

HOOFDSTUK IX. *Kledij*

Art. 23. De werkgever is verplicht de gepaste kledij te verschaffen aan het personeel dat aan de plechtigheden deelneemt. De werkgever zorgt eveneens voor het onderhoud ervan.

HOOFDSTUK X.

Bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers

A. Vervoer per spoor

Art. 24. Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerd vervoer betreft, is de bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs gelijk aan de schaal opgenomen in bijlage aan het koninklijk besluit dat getroffen wordt in uitvoering van de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden, bekendgemaakt in het Belgische Staatsblad van 31 juli 1962.

B. Vervoer per buurtspoorwegen

Art. 25. Wat het door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen georganiseerd vervoer betreft, is de bijdrage van de werkgevers in de prijs van de weekabonnementen en van de gewone abonnementen, voor de verplaatsingen die 4 km overschrijden (of 5 secties naargelang het geval), berekend vanaf de vertrekhalte, gelijk aan 50 pct. van de vervoerprijs, zonder evenwel 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen in 2e klas, voor het overeenstemmende aantal kilometers (of secties) te overschrijden.

CHAPITRE IX. *Habillement*

Art. 23. L'employeur est tenu de fournir le vêtement approprié au personnel participant aux cérémonies. L'employeur en assure également l'entretien.

CHAPITRE X.

Intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs

A. Transport par chemin de fer

Art. 24. En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer belges, l'intervention des employeurs dans le prix du titre de transport utilisé est égale au barème figurant en annexe de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juillet 1962, publiée au Moniteur belge du 31 juillet 1962, établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés.

B. Transport par chemins de fer vicinaux

Art. 25. En ce qui concerne le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer vicinaux, pour les déplacements dépassant 4 km (ou 5 sections selon le cas) depuis la halte de départ, l'intervention des employeurs dans le prix des abonnements à la semaine et des abonnements ordinaires est égale à 50 p.c. du prix du transport, sans toutefois excéder 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges en 2e classe, pour le nombre de kilomètres (ou de sections) correspondant.

De aanduiding van het aantal kilometers (en/of secties) staat op de door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen afgeleverde vervoerbewijzen.

La mention du nombre de kilomètres (ou de sections) figure sur les titres de transport délivrés par la Société nationale des chemins de fer vicinaux.

C. Stedelijk en/of voorstedelijk openbaar gemeenschappelijk vervoer

C. Transport public en commun urbain et/ou suburbain

Art. 26. Wat het stedelijk en/of voorstedelijk openbaar gemeenschappelijk vervoer betreft, dat georganiseerd wordt hetzij door de maatschappijen die lid zijn van de "Belgische Vereniging der Stedelijke Gemeenschappelijke Vervoerondernemingen", hetzij door de Nationale Maatschappij van Buurtspoorwegen, worden de modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers ten gunste van de werknemers die dit type van vervoer over een afstand gelijk aan of groter dan 4 km benutten als volgt bepaald :

Art. 26. En ce qui concerne le transport public en commun urbain et/ou suburbain, organisé soit par les sociétés membres de : l'Union belge des transports en commun urbains", soit par la Société nationale des chemins de fer vicinaux, les modalités d'intervention des employeurs en faveur des travailleurs utilisant ce type de transport sur une distance égale ou supérieure à 4 km, sont fixées comme suit :

1. a) bedoelde werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of groter dan 4 km een stedelijk en/of voorstedelijk gemeenschappelijk vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede;

1. a) les travailleurs en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 4 km, un moyen de transport en commun urbain et/ou suburbain pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;

b) de werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt;

b) les employeurs peuvent à tout moment contrôler cette déclaration;

2. a) wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat, is de bijdrage van de werkgevers gelijk aan 50 pct. van de vervoerprijs, zonder evenwel 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement 2e klas van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor een overeenstemmende afstand te overschrijden;

2. a) lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention des employeurs est égale à 50 p.c. du prix du transport, sans toutefois excéder 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges, en 2e classe, pour une distance correspondante;

b) wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 50 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement 2e klas van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen voor een afstand geschat op 7 km te overschrijden.

D. Andere vervoermiddelen

Art. 27. Voor de werknemers die hun eigen vervoermiddel gebruiken om zich te verplaatsen over een afstand gelijk aan of groter dan 5 km, zijn de modaliteiten van de bijdrage van de werkgevers als volgt bepaald :

1. a) bedoelde werknemers leggen aan de werkgevers een ondertekende verklaring voor waarin verzekerd wordt dat zij geregeld over een afstand gelijk aan of groter dan 4 km een ander dan gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel benutten om zich van hun woonplaats naar hun plaats van tewerkstelling te begeven; zij delen iedere wijziging van deze toestand in de kortst mogelijke tijd mede;
- b) de werkgevers mogen op elk ogenblik nagaan of deze verklaring met de werkelijkheid strookt;
2. de bijdrage van de werkgevers is gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen in 2e klas voor het overeenstemmend aantal kilometers vermeld in de verklaring waarvan sprake in 1. a).

Art. 28. De werknemers die gebruik maken van de fiets voor de verplaatsingen tussen woon en werkplaats, en omgekeerd, hebben recht op een tussenkomst van 0,15 € vanaf de eerste afgelegde kilometer.

b) lorsque le prix est unique quelle que soit la distance, l'intervention des employeurs est fixée de manière forfaitaire, et atteint 50 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur sans toutefois excéder 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges, en 2e classe, pour une distance évaluée à 7 km.

D. Autres moyens de transport

Art. 27. Pour les travailleurs qui utilisent leurs propres moyens de transport pour se déplacer sur une distance égale ou supérieure à 5 km, les modalités d'intervention des employeurs sont fixées comme suit :

1. a) les travailleurs en cause présentent aux employeurs une déclaration signée certifiant qu'ils utilisent régulièrement, sur une distance égale ou supérieure à 4 km, un moyen de transport autre que public en commun pour se déplacer de leur domicile à leur lieu de travail; ils signalent dans les plus brefs délais toute modification de cette situation;
- b) les employeurs peuvent à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration;
2. l'intervention des employeurs est égale à 50 p.c. du prix de la l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges en 2e classe pour le nombre de kilomètres correspondant mentionné sur la déclaration dont question au 1. a).

Art. 28. Les travailleurs qui font usage de la bicyclette pour les déplacements du domicile au lieu de travail et retour ont droit à une intervention de 0,15 € à partir d'1 km parcouru.

Art. 29. Het in aanmerking te nemen aantal kilometers wordt in gemeenschappelijk akkoord op ondernemingsvlak vastgesteld.

Art. 29. Le nombre de kilomètres à prendre en considération est déterminé de commun accord au niveau de l'entreprise.

In geval van betwisting, wordt verwezen naar het "Boek der wettelijke afstanden" goedgekeurd bij koninklijk besluit van 15 oktober 1969 tot vaststelling der wettelijke afstanden, bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 10 juli 1970.

En cas de litige, il y a lieu de se référer au "Livre des distances légales", approuvé par l'arrêté royal du 15 octobre 1969, fixant les distances légales, publié au Moniteur belge du 10 juillet 1970.

E. Gebruik van verschillende vervoermiddelen

E. Utilisation de plusieurs moyens de transport

Art. 30. Ingeval de werknemer meerdere vervoermiddelen gebruikt, waarvan de afstand afgelegd met een stedelijk en/of voorstedelijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel niet kan worden nagegaan, moet de tussenkomst voor de afgelegde afstand met dit stedelijk en/of voorstedelijk gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel forfaitair worden vastgelegd zoals bepaald in artikel 25, 2. b).

Art. 30. Au cas où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport, dont la distance effectuée par un moyen de transport public en commun urbain et/ou suburbain ne peut être vérifiée, il y a lieu de fixer l'intervention pour la distance parcourue par ce moyen de transport public en commun urbain et/ou suburbain forfaitairement comme prévu à l'article 25, 2.b).

Art. 31. Ingeval de werknemer meerdere vervoermiddelen gebruikt, waarvan de afgelegde afstand met deze verschillende vervoermiddelen kan worden nagegaan, is de bijdrage van de werkgevers gelijk aan 50 pct. van de prijs van het sociaal abonnement van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen 2e klas voor het aantal kilometers dat overeenstemt met het totaal aantal kilometers (en/of secties) vermeld op de verschillende afgeleverde transportmiddelen en, voor de afstand afgelegd met een individueel vervoermiddel, het aantal kilometers berekend volgens de modaliteiten bepaald bij artikel 27.

Art. 31. Au cas où le travailleur utilise plusieurs moyens de transport, dont la distance parcourue par ces différents moyens de transport peut être vérifiée, l'intervention des employeurs est égale à 50 p.c. du prix de l'abonnement social de la Société nationale des chemins de fer belges en 2e classe pour le nombre de kilomètres correspondant au total des kilomètres (et/ou sections) mentionné sur les divers titres de transport délivrés et, pour la distance parcourue par un moyen de transport individuel, le nombre de kilomètres calculé selon les modalités fixées à l'article 27.

F. Door de ondernemingen met de financiële deelneming van de werknemers georganiseerd vervoer of door de ondernemingen voor een gedeelte van het traject uitsluitend op eigen kosten georganiseerd vervoer

Art. 32. In de ondernemingen die reeds voorzien in bijdragen voor het vervoer van de werknemers, naast de door het koninklijk besluit vastgelegde bijdragen in de prijs van de sociale abonnementen van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen, dient een oplossing gezocht ingegeven door de desbetreffende bepalingen van de nationale interprofessionele akkoorden en door deze collectieve arbeidsovereenkomst.

G. Terugbetalingstijdstip

Art. 33. De terugbetaling door de werkgever gebeurt na het verstrijken van de geldigheidsduur van het abonnement en tegen afgifte van een attest en dat, ten laatste samen met het loon van de berekenperiode die begint na de datum waarop de werknemer het document heeft overhandigd.

H. Modaliteiten van terugbetaling

Art. 34. De bijdrage van de werkgevers in de vervoerskosten per spoor wordt betaald tegen aflevering van het speciaal getuigschrift voor de sociale abonnementen uitgegeven door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen of, in voorkomend geval, mits voorlegging van het transportbewijs afgeleverd door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen.

De bijdrage van de werkgevers in de transportkosten per buurtspoorweg wordt betaald op voorlegging van de transportbewijzen afgeleverd door de Nationale Maatschappij voor Buurtspoorwegen.

F. Transport organisé par les entreprises avec la participation financière des travailleurs ou organisé par les entreprises à leur charge exclusive pour une partie du trajet

Art. 32. Dans les entreprises prévoyant déjà des interventions dans le transport des travailleurs outre celles fixées par l'arrêté royal dans le prix des abonnements sociaux de la Société nationale des chemins de fer belges, il y a lieu de rechercher une solution s'inspirant des accords interprofessionnels en question et de la présente convention collective de travail.

G. Epoque de remboursement

Art. 33. Le remboursement par l'employeur est effectué après l'expiration de la durée de validité de l'abonnement et sur présentation d'un document justificatif et ce, au plus tard le jour du paiement du salaire de la période de compte dont l'ouverture suit la date de la remise du document justificatif par le travailleur.

H. Modalités de remboursement

Art. 34. L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la Société nationale des chemins de fer belges pour les abonnements sociaux, ou le cas échéant, sur présentation du titre de transport délivré par la Société nationale des chemins de fer belges.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer vicinaux est payée sur présentation du titre de transport délivré par la Société nationale des chemins de fer vicinaux.

De bijdrage van de werkgevers in de kosten voor het gemeenschappelijk openbaar stedelijk en/of voorstedelijk vervoer geschiedt mits indiening of voorlegging van het transportbewijs geleverd door de ondernemingen voor gemeenschappelijk openbaar stedelijk en/of voorstedelijk vervoer.

Voor de werknemers die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de bijdrage enkel betaald voor de aanwezige werkdagen zonder andere modaliteiten.

HOOFDSTUK XI. *Slotbepalingen*

Art. 35. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 maart 2000, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 4 februari 2002 bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 30 april 2002 alsook deze die ze wijzigen.

Elk van de partijen kan ze opzeggen, met een opzegtermijn van drie maanden te betekenen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport public en commun urbain et/ou suburbain est payée contre remise ou présentation du titre de transport délivré par les sociétés organisant le transport public en commun urbain et/ou suburbain.

Pour les travailleurs qui n'utilisent pas le moyen de transport public en commun l'intervention s'effectue seulement pour les jours de présence au travail sans autres modalités.

CHAPITRE XI. *Dispositions finales*

Art. 35. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 mars 2000, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2002, publiée au Moniteur belge du 30 avril 2002 ainsi que celles qui la modifient.

Chacune des parties peut la dénoncer, moyennant préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des pompes funèbres.