



ERRATUM

Commission paritaire auxiliaire pour employés

**CCT n° 134426/CO/200
du 09/06/2016**

Correction dans les deux langues :

- L'article 9 doit être corrigé comme suit : "La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2016 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire **Nationale** auxiliaire pour employés et aux organisations signataires. La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 28 septembre 2009 conclue en Commission paritaire **nationale** auxiliaire pour employés fixant les barèmes minimums sectoriels...".

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'annexe III, exemple 1, "(klasse 3)" doit être remplacé par "(klasse C)" et le chiffre "13" doit disparaître.

Décision du

ERRATUM

**Aanvullend Paritair Comité voor de
bedienden**

**CAO nr. 134426/CO/200
van 09/06/2016**

Verbetering in beide talen :

- Artikel 9 moet als volgt verbeterd worden : "Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016 en kan door één der partijen opgezegd worden, mits één opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Aanvullend **Nationaal** Paritair Comité voor de bedienden en aan de ondertekenende organisaties. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 gesloten binnen het Aanvullend **Nationaal** Paritair Comité voor de bedienden tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen...".

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In bijlage III, voorbeeld 1, moet "(klasse 3)" vervangen worden door "(klasse C)" en de nummer "13" verdwijnen.

Beslissing van

09 -12- 2016



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 9 JUNI 2016 GESLOTEN BINNEN HET AANVULLEND PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEDIENDEN TOT VASTSTELLING VAN DE SECTORALE MINIMUMLOONSCHALEN OP BASIS VAN BEROEPSERVARING

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DU 9 JUIN 2016 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE AUXILIAIRE POUR EMPLOYES, FIXANT LES BAREMES MINIMUMS SECTORIELS SUR LA BASE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Preambule

De cao's gesloten op het niveau van het PC 218, zoals toepasselijk en in werking aan de vooravond van de inwerkingtreding van het besluit houdende de benoeming van de leden van het PC 200, werden bij cao van 1.04.2015 (registratienr. 126638) overgedragen naar het PC 200.

Deze cao's werden bijgevolg integraal van toepassing op het niveau van het PC 200 en binden de werkgevers en werknemers die ressorteren onder het PC 200.

De sluiting van onderhavige cao heeft tot doel om in het kader van de continuïteit de coördinatie van deze overgedragen cao's te optimaliseren.

Artikel 1

Deze cao is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen welke tot de bevoegdheid behoren van het APCB. Onder "bedienden" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Artikel 2

§1. De minimummaandlonen per klasse van de voltijds tewerkgestelde bedienden, zoals bepaald in artikel 2 van de cao van 9 juni 2016 betreffende de Beroepsindeling, wordt vastgesteld op basis van het aantal jaren beroepservaring:

- volgens schaal I, opgenomen in bijlage 1a van deze cao vanaf het eerste jaar van de indiensttreding;
- volgens schaal II opgenomen in bijlage 1b van deze cao voor de bedienden die minstens 1 jaar werkzaam zijn in dezelfde onderneming.

De bedragen vermeld in de minimumloonschalen I en II opgenomen in bijlage 1a en 1b van deze cao worden geïndexeerd volgens de modaliteiten voorzien in de cao van 9 juni 2016 betreffende de

Préambule

Les CCT conclues au niveau de la CP 218, telles qu'applicables et en vigueur à la veille de l'entrée en vigueur de l'arrêté portant nomination des membres de la CP 200, ont été transférées à la CP 200 par la CCT du 1.04.2015 (numéro d'enregistrement 126638).

Ces CCT sont donc intégralement d'application au niveau de la CP 200 et elles lient les employeurs et les travailleurs qui relèvent de celle-ci.

La conclusion de la présente CCT a pour objectif, dans le cadre de la continuité, d'optimiser la coordination des CCT transférées.

Article 1

La présente CCT s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la CPAE.

On entend par "employés", les employés et les employées.

Article 2

§1. Les salaires mensuels minimums par classe de personnel effectuant des prestations à temps plein, tels que définis à l'article 2 de la CCT du 9 juin 2016 concernant la Classification des fonctions, sont fixés sur la base du nombre d'années d'expérience professionnelle :

- selon le barème I, repris en annexe 1a de la présente CCT, à partir de la première année d'entrée en service ;
- selon le barème II, repris en annexe 1b de la présente CCT, pour les employés travaillant depuis 1 an au moins dans la même entreprise.

Les montants indiqués dans les barèmes minimums I et II repris aux annexes 1a et 1b de la présente CCT seront indexés conformément aux modalités fixées à

koppeling van de lonen aan de afgevlakte gezondheidsindex.

De aanvangslonen die in de minimumloonschaal I voor alle functieklassen worden vastgelegd stemmen overeen met 0 jaar beroepservaring.

De overgang van de ene loonschaal naar de andere gebeurt in de maand die volgt op die waarin de bediende aan de toekenningsvoorwaarde voldoet.

De toepassing van de loonschalen heeft alleen betrekking op de minimumlonen van de bedienden die ook aan de toekenningsvoorwaarden voldoen; ze kan geen invloed hebben op de lonen van de bedienden die boven deze minima worden betaald.

§2. De deeltijdse bedienden moeten voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde, in verhouding, hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse bediende.

Artikel 3

§ 1. Onder beroepservaring wordt verstaan de periode van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties bij de werkgever waar de bediende in dienst is, evenals de periodes van effectieve en gelijkgestelde beroepsprestaties die de bediende voor de indiensttreding verworven heeft als werknemer, zelfstandige of als statutair ambtenaar

§2. Voor de bepaling van de periode van beroepservaring worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met voltijdse prestaties.

§3. De hierna bepaalde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden met effectieve beroepsprestaties gelijkgesteld:

- > de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte
- > de periodes van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, anders dan arbeidsongeval, met een maximum van 3 jaar
- > de periodes van voltijds tijdskrediet om thematische redenen, zoals voorzien in artikel 4 van CAO 103 en voor zover RVA-uitkeringen worden toegekend, en

la CCT du 9 juin 2016 concernant la liaison des appointements à l'indice santé lissé.

Les salaires de départ fixés dans le barème minimum I pour toutes les classes de fonctions correspondent à 0 année d'expérience professionnelle.

Le passage d'un barème à l'autre se fait au cours du mois qui suit celui où l'employé remplit la condition d'octroi.

L'application des barèmes concerne uniquement les salaires minima des employés qui remplissent aussi les conditions d'octroi ; elle ne peut influencer les salaires des employés payés au-dessus de ces minima.

§2. Les travailleurs occupés à temps partiel doivent, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier, d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à temps plein.

Article 3

§1. On entend par expérience professionnelle la période de prestations professionnelles effectives et assimilées réalisées chez l'employeur auprès de qui l'employé est en service, de même que les périodes de prestations professionnelles effectives et assimilées que l'employé a acquises préalablement à son entrée en service, comme salarié, indépendant ou fonctionnaire statutaire.

§2. Pour déterminer la période d'expérience professionnelle, les prestations à temps partiel sont assimilées aux prestations à temps plein.

§ 3. Les périodes de suspension complète de l'exécution du contrat de travail définies ci-dessous sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- > les périodes d'incapacité de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle
- > les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, autre qu'un accident de travail, avec un maximum de 3 ans
- > les périodes de crédit-temps à temps plein pour raisons thématiques, telles que prévues à l'article 4 de la CCT 103 et pour autant que des allocations-ONEM sont

thematisch verlof (ouderschapsverlof, bijstand verzorging zwaar ziek gezins-of familielid, palliatieve zorgen), met een maximum van 3 jaar

- > de periodes van voltijds tijdskrediet zonder thematische redenen voor zover RVA-uitkeringen worden toegekend ,met een maximum van 1 jaar
- > de periodes van zwangerschapsverlof
- > de periodes van profylactisch verlof
- > de periodes van vaderschapsverlof
- > de periodes in toepassing van de crisismaatregelen zoals voorzien door de wet van 19 juli 2009
- > De overige periodes van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in de Wet van 3 juli 1978, welke gepaard gaan met behoud van loon.

Volgende periodes buiten schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met effectieve beroepsprestaties:

- > De periodes van uitkeringsgerechtigde werkloosheid met een maximum van 1 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkzoekende een beroepservaring heeft van minder dan 15 jaar en een maximum van 2 jaar indien de uitkeringsgerechtigde werkloze een beroepservaring heeft van meer dan 15 jaar

§4. De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in 2.

Commentaar:

Voor de aanrekening van de beroepservaring mag geen enkele gelijkstellingsperiode gecumuleerd worden met een periode van beroepsactiviteit of met een andere gelijkstellingsperiode.

Artikel 4

Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremeregeling door de cao van 28 september 2009 gesloten in het ANPCB , i.e. 30 september 2009.

octroyés ,et de congé thématique (congé parental, assistance et soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, soins palliatifs), avec un maximum de 3 ans

- > les périodes de crédit-temps à temps plein sans raisons thématiques pour autant que des allocations –ONEM sont octroyées, avec un maximum de 1 an
- > les périodes de congé de maternité
- > les périodes de congé prophylactique
- > les périodes de congé de paternité
- > les périodes résultant de l'application des mesures de crise telles que prévues par la loi du 19 juillet 2009
- > Les autres périodes de suspension complète du contrat de travail, telles que définies dans la Loi du 3 juillet 1978, avec maintien de la rémunération.

Les périodes suivantes en dehors de la suspension du contrat de travail sont assimilées à des prestations professionnelles effectives :

- > Les périodes de chômage complet indemnisé, avec un maximum de 1 an pour les chômeurs indemnisés qui comptent moins de 15 ans d'expérience professionnelle et un maximum de 2 ans pour les chômeurs indemnisés qui comptent plus de 15 ans d'expérience professionnelle.
- >

§4. L'expérience et l'ancienneté avant 21 ans, pour laquelle un barème des jeunes est prévu dans l'article 6, sont pris en compte au démarrage du barème d'expérience prévu dans l'article 2.

Commentaire :

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, aucune période d'assimilation ne peut être cumulée avec une période d'activité professionnelle ou avec une autre période assimilée.

Article 4

Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà au service de l'employeur au moment de l'introduction du nouveau système de barème par la CCT du 28 septembre 2009 conclue en CPNAE, à savoir le 30 septembre 2009.

Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze cao.

Deze regeling van fictieve beroepservaring geldt op identieke wijze voor bedienden die aan het sectorale baremieke loon worden betaald als voor de bedienden die boven het sectorale baremieke loon worden betaald en geldt onafhankelijk van het reële loon van de betrokken bediende.

De praktische toepassing hiervan evenals de berekeningsvoorbeelden worden in een afzonderlijke bijlage III van de cao opgenomen.

Artikel 5

§1. Op het ogenblik van de indiensttreding wordt het baremaloon van de bediende vastgesteld in overeenstemming met het beroepservaringsbarema van de klasse waartoe zijn functie behoort en op basis van de beroepservaring zoals bepaald in artikel 2 hiervoor.

De som van de beroepservaringsperioden en gelijkgestelde perioden wordt uitgedrukt in jaren en maanden.

De eerste baremieke verhoging na de indiensttreding zal gebeuren op de eerste dag van de maand nadat de bediende het eerstvolgende jaar beroepservaring heeft bereikt.

§2. Wanneer de periode van beroepservaring met 12 maanden is toegenomen sinds de laatste baremieke verhoging, stijgt het baremaloon van de bediende met een beroepservaringsjaar volgens de loonbaremaschaal op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

§3. Bij een nieuwe aanwerving zal de kandidaat aan de werkgever alle noodzakelijke informatie overmaken zodat deze het loon kan bepalen dat overeenkomt met de bepalingen van deze cao.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

L'expérience professionnelle fictive équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément au tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT.

Ce système d'expérience professionnelle fictive s'applique de manière identique aux employés payés au barème sectoriel et aux employés payés au-dessus du barème sectoriel, et vaut indépendamment de la rémunération réelle de l'employé en question.

L'application pratique de cette disposition ainsi que les exemples de calcul font l'objet d'une annexe distincte à la présente CCT (annexe III).

Article 5

§1. Au moment de l'entrée en service, le salaire barémique de l'employé est déterminé conformément au barème lié à l'expérience professionnelle de la classe dont relève sa fonction et sur la base de l'expérience professionnelle telle que définie à l'article 2 précité.

La somme des périodes d'expérience professionnelle et des périodes assimilées est exprimée en années et mois.

La première augmentation barémique après l'entrée en service interviendra le premier jour du mois qui suit le moment où l'employé passe à l'année d'expérience professionnelle supérieure.

§2. Lorsque la période d'expérience professionnelle augmente de 12 mois depuis la dernière augmentation barémique, le salaire barémique de l'employé augmente – le premier jour du mois suivant – d'une année d'expérience professionnelle selon le barème.

§3. Lors d'un nouvel engagement, le candidat transmet à l'employeur toutes les informations nécessaires pour permettre à ce dernier de déterminer le salaire répondant aux dispositions de la présente convention.

Artikel 6

§1. Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, wordt een specifiek jongerenbarema voorzien voor de volgende bedienden:

- > 95% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 20 jaar
- > 90% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 19 jaar
- > 85% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 18 jaar
- > 80% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 17 jaar
- > 75% van het loon aan 0 jaar ervaring voor de jongere bedienden van 16 jaar

§2. Voor bedienden met een studentenovereenkomst zoals bepaald in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt het volgende barema voorzien (1):

Klassen A en B voor de leeftijd van 16, 17, 18, 19 en 20 jaar:

- > Klasse A 16 jaar € 1065,54; 17 jaar € 1204,69; 18 jaar €1343,71; 19jaar €1454,93; 20 jaar €1510,59;
- > Klasse B 16 jaar € 1107,88; 17 jaar € 1253,31; 18 jaar €1398,91;19 jaar €1515,36 en 20 jaar € 1573,51;

Klassen C en D voor de leeftijd van 18, 19, 20 jaar

- > Klasse C 18 jaar € 1517,27; 19 jaar € 1645,13 en 20 jaar € 1708,87
- > Klasse D 18 jaar € 1666,02 19 jaar € 1772,02 en 20 jaar € 1834,72.

(1) bedragen van toepassing vanaf 1/1/2016

Artikel 7

§1 Geranten en aan-huis-verkopers

Twee gevallen kunnen zich voordoen:

- Zij genieten van een vast loon
- Hun loon omvat commissielonen welke zijn vastgesteld overeenkomstig het bedrag van de handelsomzet of volgens andere maatstaven.

In beide gevallen, en voor zover zij fulltime werkzaam zijn, moet hun loon tenminste gelijk zijn aan het loon voor een bediende met niveau "0" beroepservaring volgens de schaal voor klasse C.

§2 Handelsvertegenwoordigers

Article 6

§1. Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le processus de travail, un barème jeunes spécifique est prévu pour les employés suivants :

- > 95% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 20 ans
- > 90% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 19 ans
- > 85% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 18 ans
- > 80% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 17 ans
- > 75% du salaire à 0 année d'expérience pour les jeunes employés de 16 ans

§2. Pour les employés engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le barème suivant est prévu (1) :

Classe A et B pour les jeunes de 16, 17, 18, 19 et 20 ans :

- > Classe A 16 ans € 1065,54; 17 ans € 1204,69; 18 ans €1343,71; 19 ans €1454,93; 20 ans €1510,59;
- > Classe B 16 ans € 1107,88; 17 ans € 1253,31; 18 ans €1398,91; 19 ans €1515,36 et 20 ans € 1573,51;

Classes C et D pour les jeunes de 18, 19 et 20 ans

- > Classe C 18 ans € 1517,27; 19 ans € 1645,13 et 20 ans € 1708,87
- > Classe D 18 ans € 1666,02; 19 ans € 1772,02 et 20 ans € 1834,72.

(1) Montants d'application à partir du 1/1/2016

Article 7

§1 Gérants et démarcheurs

Deux cas peuvent se présenter :

- Leur rémunération est fixe.
- Leur rémunération comporte des commissions établies d'après le montant des affaires traitées ou d'après d'autres critères.

Dans les deux cas, et pour autant qu'ils soient occupés à temps plein, leur rémunération est au moins égale à celle qui est prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" selon l'échelle de la classe C.

§2 Représentants de commerce

Voor de handelsvertegenwoordigers met minder dan 4 jaren beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse C.

Voor de handelsvertegenwoordigers met 4 of meer jaren beroepservaring, is het loon tenminste gelijk aan de schaalminima volgens beroepservaring van klasse D.

Gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst echter is het maandelijks minimumloon, ingevolge voorgaande alinea's, tenminste gelijk aan het loon, vastgesteld voor een bediende met beroepservaring niveau "0" in klasse A.

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 12 maanden.

**Artikel 8
Werkkledij**

Het technisch werkplaatspersoneel en het technisch laboratoriumpersoneel, tewerkgesteld onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werklieden aan wie werkkleding wordt verstrekt, ontvangt eveneens een dergelijke kleding.

Artikel 9

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 juli 2016 en kan door één der partijen opgezegd worden, mits één opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Aanvullend ~~Nationaal~~ Paritair Comité voor de Bedienden en aan de ondertekenende organisaties. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heft de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009 gesloten binnen het Aanvullend ^{Nationaal} paritair comité voor de Bedienden tot vaststelling van de sectorale minimumloonschalen op basis van beroepservaring op, (geregistreerd onder het nr. 94724), zoals integraal overgenomen door de cao van 1.04.2015 gesloten in de schoot van het PC 200 m.b.t. de continuïteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten en akkoorden gesloten op het niveau van het paritair comité nr.218 (geregistreerd onder het nr. 126638), en zoals

Pour les représentants de commerce ayant une expérience professionnelle de moins de 4 ans, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe C.

Pour les représentants de commerce ayant 4 ans ou plus d'expérience professionnelle, la rémunération est au moins égale aux minimums barémiques correspondant à l'expérience professionnelle de la classe D.

Toutefois, au cours des 6 premiers mois à partir du début du contrat de travail, le minimum mensuel garanti en vertu des alinéas précédents est au moins égal à la rémunération prévue pour un employé ayant une expérience professionnelle de niveau "0" pour la classe A.

Cette rémunération minimum est payée mensuellement à titre d'avance sur les commissions et le décompte définitif est établi annuellement sur la base des appointements calculés sur une moyenne de 12 mois.

**Article 8
Vêtements du travail**

Le personnel technique d'atelier et le personnel technique de laboratoire occupés dans les mêmes conditions de travail que les ouvriers à qui un vêtement de travail est octroyé, bénéficient également d'un tel vêtement.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 juillet 2016 et peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire ~~Nationale~~ Auxiliaire pour Employés et aux organisations signataires.

La présente CCT abroge la CCT du 28 septembre 2009 conclue en Commission paritaire ^{Nationale} auxiliaire pour employés fixant les barèmes minimums sectoriels sur la base de l'expérience professionnelle, (enregistrée sous le n°94721), telle que reprise intégralement par la CCT du 1.04.2015, conclue au sein de la CP 200, relative à la continuité des conventions collectives de travail et des accords conclus au niveau de commission paritaire 218 (enregistrée sous le n° 126638), et telle qu'elle figure à l'inventaire en annexe à cette dernière CCT.

opgenomen in de inventaris in bijlage van deze
laatste cao.

Bijlage IA: barema's gebaseerd op beroepservaring
Annexe 1A : barèmes liés à l'expérience professionnelle

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2016
Ce barème est d'application à partir du 1 janvier 2016

ervaring		klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
experience		classe A	classe B	classe C	classe D
0	ans/jaar	€ 1 651,54	€ 1 720,36	€ 1 744,69	€ 1 881,97
1	ans/jaar	€ 1 656,53	€ 1 730,22	€ 1 744,69	€ 1 894,42
2	ans/jaar	€ 1 661,46	€ 1 740,11	€ 1 784,03	€ 1 906,65
3	ans/jaar	€ 1 666,45	€ 1 750,07	€ 1 818,62	€ 1 919,14
4	ans/jaar	€ 1 671,49	€ 1 763,49	€ 1 853,20	€ 1 967,55
5	ans/jaar	€ 1 676,38	€ 1 777,14	€ 1 887,90	€ 2 010,61
6	ans/jaar	€ 1 681,35	€ 1 787,46	€ 1 922,49	€ 2 053,61
7	ans/jaar	€ 1 686,26	€ 1 813,27	€ 1 957,19	€ 2 096,51
8	ans/jaar	€ 1 691,58	€ 1 839,13	€ 1 991,92	€ 2 139,56
9	ans/jaar	€ 1 705,30	€ 1 864,90	€ 2 026,63	€ 2 182,35
10	ans/jaar	€ 1 719,08	€ 1 890,86	€ 2 061,23	€ 2 225,57
11	ans/jaar	€ 1 730,79	€ 1 912,71	€ 2 095,91	€ 2 268,37
12	ans/jaar	€ 1 742,39	€ 1 934,30	€ 2 130,54	€ 2 311,49
13	ans/jaar	€ 1 754,16	€ 1 956,16	€ 2 157,91	€ 2 354,40
14	ans/jaar	€ 1 765,68	€ 1 977,81	€ 2 185,19	€ 2 397,43
15	ans/jaar	€ 1 777,14	€ 1 999,60	€ 2 212,57	€ 2 433,56
16	ans/jaar	€ 1 788,53	€ 2 006,65	€ 2 239,85	€ 2 469,64
17	ans/jaar	€ 1 799,97	€ 2 013,64	€ 2 267,19	€ 2 505,72
18	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 020,80	€ 2 274,98	€ 2 541,89
19	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 027,82	€ 2 282,81	€ 2 578,04
20	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 034,90	€ 2 290,66	€ 2 590,83
21	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 042,09	€ 2 298,66	€ 2 603,70
22	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 049,06	€ 2 306,52	€ 2 616,55
23	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 056,14	€ 2 314,57	€ 2 629,29
24	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 063,20	€ 2 322,46	€ 2 641,99
25	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 070,23	€ 2 330,51	€ 2 654,71
26	ans/jaar	€ 1 811,41	€ 2 077,31	€ 2 338,43	€ 2 667,46

Bijlage IB / Annexe IB

Loonschaal II/ Barème II

Dit barema is van toepassing vanaf 1 januari 2016

Ce barème est d'application à partir du 1 janvier 2016

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn

Pour les employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise

ervaring		klasse A	klasse B	klasse C	klasse D
experience		classe A	classe B	classe C	classe D
1	ans/jaar	€ 1 701,24	€ 1 776,93	€ 1 791,80	€ 1 945,56
2	ans/jaar	€ 1 706,32	€ 1 787,09	€ 1 832,21	€ 1 958,13
3	ans/jaar	€ 1 711,45	€ 1 797,31	€ 1 867,71	€ 1 970,94
4	ans/jaar	€ 1 716,35	€ 1 810,97	€ 1 903,33	€ 2 020,98
5	ans/jaar	€ 1 721,39	€ 1 825,06	€ 1 939,03	€ 2 065,33
6	ans/jaar	€ 1 726,39	€ 1 835,70	€ 1 974,57	€ 2 109,49
7	ans/jaar	€ 1 731,47	€ 1 862,21	€ 2 010,32	€ 2 153,73
8	ans/jaar	€ 1 737,06	€ 1 888,90	€ 2 046,08	€ 2 197,93
9	ans/jaar	€ 1 751,14	€ 1 915,38	€ 2 081,74	€ 2 242,07
10	ans/jaar	€ 1 765,33	€ 1 942,09	€ 2 117,43	€ 2 286,44
11	ans/jaar	€ 1 777,40	€ 1 964,54	€ 2 153,04	€ 2 330,57
12	ans/jaar	€ 1 789,32	€ 1 986,74	€ 2 188,64	€ 2 374,86
13	ans/jaar	€ 1 801,40	€ 2 009,22	€ 2 216,80	€ 2 419,08
14	ans/jaar	€ 1 813,27	€ 2 031,55	€ 2 244,84	€ 2 463,35
15	ans/jaar	€ 1 825,06	€ 2 053,90	€ 2 273,01	€ 2 500,50
16	ans/jaar	€ 1 836,77	€ 2 061,16	€ 2 301,14	€ 2 537,59
17	ans/jaar	€ 1 848,49	€ 2 068,37	€ 2 329,29	€ 2 574,78
18	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 075,76	€ 2 337,27	€ 2 611,93
19	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 083,02	€ 2 345,30	€ 2 649,15
20	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 090,32	€ 2 353,44	€ 2 662,33
21	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 097,57	€ 2 361,65	€ 2 675,53
22	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 104,80	€ 2 369,72	€ 2 688,76
23	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 112,18	€ 2 378,07	€ 2 701,96
24	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 119,39	€ 2 386,21	€ 2 715,00
25	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 126,63	€ 2 394,50	€ 2 728,01
26	ans/jaar	€ 1 860,21	€ 2 133,87	€ 2 402,58	€ 2 741,19

Bijlage II: omzettingstabel voor toepassing artikel 4 van de cao
Annexe II : tableau de transposition pour l'application de l'article 4 de la CCT

Schaal I/Barème I

Leeftijd	KLASSE A	KLASSE B	KLASSE C	KLASSE D	Ervaring
----------	----------	----------	----------	----------	----------

/ Age	CLASSE A	CLASSE B	CLASSE C	CLASSE D	Ervaring
	EURO	EURO	EURO	EURO	
21 ans	1.505,69	1.568,44	1.590,61	1.715,77	0
22 ans	1.510,23	1.577,42	1.590,61	1.727,12	1
23 ans	1.514,73	1.586,44	1.626,49	1.738,28	2
24 ans	1.519,29	1.595,52	1.658,01	1.749,65	3
25 ans	1.523,87	1.607,75	1.689,54	1.793,80	4
26 ans	1.528,33	1.620,20	1.721,18	1.833,05	5
27 ans	1.532,87	1.629,60	1.752,70	1.872,25	6
28 ans	1.537,35	1.653,14	1.784,35	1.911,37	7
29 ans	1.542,20	1.676,72	1.816,01	1.950,62	8
30 ans	1.554,71	1.700,22	1.847,66	1.989,63	9
31 ans	1.567,27	1.723,88	1.879,20	2.029,03	10
32 ans	1.577,93	1.743,80	1.910,81	2.068,05	11
33 ans	1.588,52	1.763,48	1.942,39	2.107,35	12
34 ans	1.599,25	1.783,40	1.967,34	2.146,48	13
35 ans	1.609,74	1.803,14	1.992,21	2.185,71	14
36 ans	1.620,20	1.823,01	2.017,17	2.218,64	15
37 ans	1.630,58	1.829,44	2.042,04	2.251,55	16
38 ans	1.641,02	1.835,81	2.066,98	2.284,44	17
39 ans	1.651,44	1.842,34	2.074,07	2.317,41	18
40 ans	1.651,44	1.848,73	2.081,21	2.350,36	19
41 ans	1.651,44	1.855,20	2.088,37	2.362,03	20
42 ans	1.651,44	1.861,76	2.095,66	2.373,75	21
43 ans	1.651,44	1.868,11	2.102,84	2.385,48	22
44 ans	1.651,44	1.874,55	2.110,17	2.397,09	23
45 ans	1.651,44	1.880,99	2.117,37	2.408,68	24
46 ans	1.651,44	1.887,40	2.124,71	2.420,27	25

47 ans	1.651,44	1.893,86	2.131,92	2.431,89	26
--------	----------	----------	----------	----------	----

Schaal II/Barème II

Voor de bedienden die sinds 1 jaar in dezelfde onderneming werkzaam zijn
Pour les employés actifs depuis 1 an dans la même entreprise

Leeftijd/ Age	KLASSE A CLASSE A	KLASSE B CLASSE B	KLASSE C CLASSE C	KLASSE D CLASSE D	Ervaring Expérience
EURO	EURO	EURO	EURO	EURO	
22 ans	1.551,01	1.620,01	1.633,56	1.773,75	1
23ans	1.555,63	1.629,27	1.670,41	1.785,21	2
24 ans	1.560,31	1.638,60	1.702,78	1.796,89	3
25 ans	1.564,78	1.651,05	1.735,24	1.842,51	4
26 ans	1.569,37	1.663,89	1.767,79	1.882,93	5
27 ans	1.573,93	1.673,58	1.800,20	1.923,20	6
28 ans	1.578,57	1.697,76	1.832,78	1.963,53	7
29 ans	1.583,66	1.722,09	1.865,39	2.003,83	8
30 ans	1.596,49	1.746,23	1.897,91	2.044,07	9
31 ans	1.609,43	1.770,58	1.930,43	2.084,52	10
32 ans	1.620,44	1.791,04	1.962,90	2.124,76	11
33 ans	1.631,31	1.811,28	1.995,36	2.165,13	12
34 ans	1.642,30	1.831,79	2.021,04	2.205,45	13
35 ans	1.653,14	1.852,14	2.046,60	2.245,82	14
36 ans	1.663,89	1.872,52	2.072,27	2.279,68	15
37 ans	1.674,56	1.879,14	2.097,93	2.313,50	16
38 ans	1.685,24	1.885,71	2.123,59	2.347,40	17
39 ans	1.695,93	1.892,45	2.130,86	2.381,28	18
40 ans	1.695,93	1.899,06	2.138,19	2.415,20	19
41 ans	1.695,93	1.905,73	2.145,60	2.427,22	20
42 ans	1.695,93	1.912,33	2.153,09	2.439,26	21

43 ans	1.695,93	1.918,93	2.160,46	2.451,32	22
44 ans	1.695,93	1.925,65	2.168,07	2.463,34	23
45 ans	1.695,93	1.932,22	2.175,48	2.475,23	24
46 ans	1.695,93	1.938,84	2.183,03	2.487,10	25
47 ans	1.695,93	1.945,42	2.190,40	2.499,11	26

Bijlage III

I. Voorbeeld bij artikel 3§4 beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar

Artikel 3

§4 “De beroepservaring en anciënniteit voor 21 jaar, waarvoor het jongerenbarema geldt zoals bepaald in artikel 6, wordt meegeteld bij de start van het ervaringsbarema zoals bepaald in artikel 2.”

Voorbeeld

Een bediende is geboren op 1 februari 1991 en wordt aangeworven in zijn eerste functie op 1 maart 2010 in een functie van loonklasse B. Hij is dus 19 jaar op het ogenblik van zijn eerste aanwerving en het baremaloon bedraagt 90% van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 20 jaar wordt zal zijn baremaloon 95% bedragen van het loon van 0 jaar ervaring in loonklasse B. Wanneer hij 21 jaar wordt bij dezelfde werkgever zal zijn baremaloon overeenkomen met 2 jaar beroepservaring van loonklasse B in schaal II.

II. Commentaar en voorbeelden bij overgangsbepalingen voor bedienden in dienst op het ogenblik van de invoering van de nieuwe sectorale loonregeling zoals voorzien in artikel 4

Artikel 4

Overgangsregeling bedienden in dienst op ogenblik ingang nieuw barema (bepalen jaren beroepservaring)

“Er wordt voorzien in een afwijkende regeling van artikel 3, voor bedienden, die reeds in dienst zijn van de werkgever op het ogenblik van de invoering van de nieuwe baremaregeling, i.e. 30 september 2009. Voor deze bedienden, zal op 1 oktober 2009 het aantal jaren beroepservaring

Annexe III

I. Exemple relatif à l'article 3§4 - expérience professionnelle et ancienneté avant 21 ans

Article 3

§4 « L'expérience professionnelle et l'ancienneté avant 21 ans, soumises au barème jeunes fixé à l'article 6, sont prises en compte au démarrage du barème lié à l'expérience prévu à l'article 2. »

Exemple

Un employé est né le 1er février 1991 et entrera en service dans sa première fonction (classe B) le 1er mars 2010. Il sera donc âgé de 19 ans au moment de son premier engagement et la rémunération barémique s'élèvera à 90% du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 20 ans, sa rémunération barémique s'élèvera à 95% du salaire à 0 année d'expérience dans la classe B. Lorsqu'il atteindra l'âge de 21 ans chez le même employeur, sa rémunération barémique correspondra à 2 années d'expérience professionnelle de la classe B dans l'échelle II.

II. Commentaire et exemples relatifs aux dispositions transitoires applicables aux employés en service au moment de l'introduction de la nouvelle convention salariale sectorielle telles que fixées à l'article 4

Article 4

Régime transitoire pour les employés en service au moment de l'entrée en vigueur du nouveau barème (détermination des années d'expérience professionnelle)

« Un régime dérogatoire de l'article 3 est prévu pour les employés déjà en service de l'employeur au

dat voor hen voor het verleden in aanmerking wordt genomen, worden vastgesteld op fictieve basis, zolang zij bij dezelfde werkgever in dienst zijn.

De fictieve beroepservaring is gelijk aan het aantal jaren dat in het beroepservaringsbarema overeenstemt met het bedrag van het sectorale baremieke loon dat, op hen op 30 september 2009 van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingstabel opgenomen in bijlage II van deze cao. "

Voorbeeld 1

Een bediende (klasse ~~B~~^G) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2005 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2.000 €. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt 1.865,39 €. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring. ~~12~~

Voorbeeld 2

Een bediende (klasse C) is geboren op 1 juli 1970 en is in dienst getreden op 1 september 2000 en zijn reële maandwedge bedraagt op 30 september 2009 2.250 €. Hij is dus 39 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 2.130,86. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 18 jaar beroepservaring.

Commentaar I bij artikel 4: Voor de bepaling van het theoretische bedrag van het sectorale baremieke loon dat op hen van toepassing zou geweest zijn volgens de omzettingsschaal in bijlage II wordt rekening gehouden met de voorwaarde van 1 jaar in dezelfde onderneming om te bepalen of schaal I of schaal II wordt toegepast.

Voorbeeld 3

Een bediende (Klasse C) is geboren op 1 juli 1980 en is in dienst getreden op 1 september 2008. Hij is dus 29 jaar op 1 oktober 2009. Het sectorale baremieke loon dat theoretisch volgens de schaal II (meer dan 1 jaar in dienst)

moment de l'introduction du nouveau système de barème, à savoir le 30 septembre 2009.

Au 1er octobre 2009, pour ces employés, le nombre d'années d'expérience professionnelle qui sera pris pour le passé est fixé sur base fictive, aussi longtemps qu'ils resteront au service du même employeur.

Leur expérience professionnelle équivaut au nombre d'années correspondant, dans le barème lié à l'expérience professionnelle, au montant de la rémunération barémique sectorielle qui leur aurait été applicable le 30 septembre 2009 conformément le tableau de transposition figurant à l'annexe II de la présente CCT. »

Exemple 1

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est entré en service le 1er septembre 2005 ; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2.000 €. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1.865,39 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Exemple 2

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1970 et est entré en service le 1er septembre 2000 ; son salaire mensuel réel s'élève, au 30 septembre 2009, à 2.250 €. Il est donc âgé de 39 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II du tableau de transposition en annexe II s'élève à 2.130,86 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 18 années d'expérience professionnelle.

Commentaire I relatif à l'article 4 : Pour la détermination du montant théorique de la rémunération barémique sectorielle qui lui aurait été applicable il est tenu compte dans le tableau de transposition en annexe II de la condition d'une année de service dans la même entreprise en vue de déterminer laquelle de l'échelle I ou de l'échelle II s'applique.

Exemple 3

Un employé (classe C) est né le 1er juillet 1980 et est

van de omzettingstabel in bijlage II op hem van toepassing zou geweest zijn op 1 oktober 2009 bedraagt € 1.865,39. Overeenkomstig het beroepservaringsbarema schaal II opgenomen in bijlage I van de cao, stemt dat bedrag overeen met 8 jaar beroepservaring.

entré en service le 1er septembre 2008. Il est donc âgé de 29 ans le 1er octobre 2009. La rémunération barémique sectorielle qui lui aurait théoriquement été applicable au 1er octobre 2009 conformément à l'échelle II (plus d'une année de service) du tableau de transposition en annexe II s'élève à 1.865,39 €. Conformément à l'échelle II du barème lié à l'expérience professionnelle figurant en annexe I de la CCT, ce montant correspond à 8 années d'expérience professionnelle.

Bijlage IV

Aanbeveling

Werkbazen

Het verdient aanbeveling dat de ondernemingshoofden, bij het vaststellen van het maandsalaris der werkbazen, rekening houden met het niveau van het maandloon van de arbeiders die onder hun toezicht werken.

Annexe IV

Recommandation

Contremaîtres

Il est recommandé aux chefs d'entreprises de tenir compte, dans l'établissement du salaire mensuel des contremaîtres, du niveau du salaire mensuel gagné par les ouvriers qu'ils commandent.