



ERRATUM

COMMISSION PARITAIRE DES SERVICES ET DES
ORGANISMES DE CONTROLE TECHNIQUE ET
D'EVALUATION DE LA CONFORMITE
n° 219

**CCT n° 122016/CO/219
du 20/03/2014**

Correction du texte en français :

- l'article 6, 6.3, dernier alinéa, doit être lu comme suit :
« *Un groupe de travail paritaire examinera la valeur ajoutée des dispositions sectorielles concernant le licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles, tenant compte des dispositions de la convention collective du travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du conseil national du travail le 12 février 2014.* ».

Correction du texte en néerlandais :

- le début de l'article 7, 7.3, doit être lu comme suit : « *De bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kost van het openbaar vervoer, zoals opgenomen in bijlage 1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2010, worden verhoogd met 4 % vanaf 1 februari 2014.* ».

Correction du texte en français :

- l'article 8, 8.4, doit être lu comme suit : « *L'article 5 de la convention collective de travail du 19 février 2008 concernant les plans de formation (n° d'enregistrement 87295/CO/219, arrêté royal du 8 mars 2009, Moniteur belge du 9 avril 2009), modifié par l'article 11, §4 de la collective de travail du 7 décembre 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (n° d'enregistrement 96992/CO/219, arrêté royal du 30 juillet 2010, Moniteur belge du 8 octobre 2010), est remplacé par l'article 5 ci-dessous : ...* ».

- l'article 9, dernier alinéa, doit être lu comme suit : « *La moitié de ces moyens sera utilisée pour des groupes à risque, comme prévu par l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publié au Moniteur belge du 8 avril 2013.* ».

Décision du

ERRATUM

PARITAIR COMITÉ VOOR DE DIENSTEN EN
ORGANISMEN VOOR TECHNISCHE CONTROLES EN
GELIJKVORMIGHEIDSTOETSING
nr. 219

**CAO nr. 122016/CO/219
van 20/03/2014**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 6, 6.3, laatste lid, moet als volgt gelezen worden :
« *Un groupe de travail paritaire examinera la valeur ajoutée des dispositions sectorielles concernant le licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles, tenant compte des dispositions de la convention collective du travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du conseil national du travail le 12 février 2014.* ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- het begin van het artikel 7, 7.3, moet als volgt gelezen worden : « *De bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kost van het openbaar vervoer, zoals opgenomen in bijlage 1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2010, worden verhoogd met 4% vanaf 1 februari 2014.* ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- artikel 8, 8.4, moet als volgt gelezen worden : « *L'article 5 de la convention collective de travail du 19 février 2008 concernant les plans de formation (n° d'enregistrement 87295/CO/219, arrêté royal du 8 mars 2009, Moniteur belge du 9 avril 2009), modifié par l'article 11, §4 de la collective de travail du 7 décembre 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (n° d'enregistrement 96992/CO/219, arrêté royal du 30 juillet 2010, Moniteur belge du 8 octobre 2010), est remplacé par l'article 5 ci-dessous : ...* ».

- artikel 9, laatste lid, moet als volgt gelezen worden : « *La moitié de ces moyens sera utilisée pour des groupes à risque, comme prévu par l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publié au Moniteur belge du 8 avril 2013.* ».

Beslissing van

26 -02- 2015

<p>Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</p> <p>(CP 219)</p>	<p>Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing</p> <p>(PC 219)</p>
<p>Convention collective de travail du 20 mars 2014</p>	<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2014</p>
<p><u>Accord national 2013-2014</u></p>	<p><u>Nationaal akkoord 2013-2014</u></p>
<p><u>Article 1 – Champ d'application</u></p>	<p><u>Artikel 1 – Toepassingsgebied</u></p>
<p>§1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p>	<p>§1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.</p>
<p>§2 - Les dispositions des articles 10 et 14 ne sont néanmoins d'application qu'aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p>	<p>§2 - De bepalingen van de artikels 10 en 14 zijn echter enkel van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.</p>
<p>Pour la notion d'employés, il y a lieu de se référer à la définition qui figure déjà pour chacune des matières traitées par la présente convention:</p>	<p>Voor het begrip bediende moet worden verwezen naar de definitie die al vermeld is voor de materies behandeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst:</p>
<p>soit dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité ;</p>	<p>hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing;</p>
<p>soit dans les conventions ou usages existants dans les entreprises du secteur.</p>	<p>hetzij in de overeenkomsten of in verband met de gebruiken die bestaan op het niveau van de ondernemingen van de sector.</p>
<p>A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 1978.</p>	<p>Bij ontstentenis daarvan zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die een functie uitoefenen welke behoort tot de beroepenclassificatie vastgesteld in de artikelen 2 tot 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978, gesloten in het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 1978.</p>

§3 - Les parties conviennent d'examiner en groupe de travail paritaire la possibilité d'élargir pas à pas le champ d'application à partir de 2015 à tous les employés.	§3 – Partijen komen overeen om in een paritaire werkgroep een onderzoek te doen naar de mogelijkheid om het toepassingsgebied vanaf 2015 geleidelijk uit te breiden naar alle bedienden.
Article 2 – Objet	Artikel 2 – Voorwerp
Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'arrêté royal du 28 avril 2013 portant exécution de l'article 7, §1 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 2 mai 2013).	Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 28 april 2013 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 2 mei 2013).
Article 3 – Crédit temps	Artikel 3 - Tijdskrediet
3.1. Droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5	3.1. Recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5 loopbaanvermindering
En application de l'article 4, §1, 3° de la convention collective de travail n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, conclue au conseil national du travail le 27 juin 2012, le droit au crédit temps sans motif, d'une durée équivalente à un maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière, est complété par 24 mois de crédit temps à temps plein ou mi-temps.	In toepassing van artikel 4, §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gesloten in de nationale arbeidsraad op 27 juni 2012, wordt het recht op tijdskrediet zonder motief, gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan, uitgebreid met 24 maanden volledig of halftijds tijdskrediet met motief.
La convention collective de travail du 12 octobre 2010 (n° d'enregistrement 102424/CO/219, arrêté royal du 13 mars 2011, Moniteur belge du 27 avril 2014) sera adaptée dans ce sens et en tenant compte des dispositions de la convention collective de travail n° 103 mentionnée ci-dessus.	De collectieve arbeidsovereenkomst van 12 oktober 2010 (registratienummer 102424/CO/219, koninklijk besluit van 13 maart 2011, Belgisch Staatsblad van 27 april 2011) zal in deze zin worden aangepast, rekening houdend met de bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103.
3.2. Droit des employés âgés aux emplois de fin de carrière	3.2. Recht van oudere bedienden op landingsbanen
En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, les employés du secteur âgés de minimum 50 ans et ayant une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution de 1/5 ^{ème} des prestations.	In uitvoering van artikel 8, §3 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, hebben de bedienden van de sector van minstens 50 jaar en die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 ^{de} .
Article 4 - Prorogation des accords de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	Artikel 4 - Verlenging akkoorden van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
4.1. - La limite d'âge de 58 ans du RCC est maintenue jusqu'au 31 décembre 2014 sous les mêmes conditions et dans les limites des dispositions légales :	4.1. - De leeftijdsgrens van 58 jaar voor het SWT blijft gehandhaafd tot 31 december 2014 onder dezelfde voorwaarden en binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen:
pour les employés administratifs;	voor de administratieve bedienden;
pour les employés techniques, en tenant compte de l'organisation du travail, de la qualification et des fonctions exercées dans l'entreprise;	voor de technische bedienden, rekening houdend met de arbeidsorganisatie, de kwalificaties en de functies uitgeoefend in de onderneming;
pour tous les employés, pour des raisons médicales et/ou sociales,	voor alle bedienden, om medische en/of sociale redenen,

et à condition qu'ils aient atteint une carrière professionnelle qui correspond aux exigences légales.	en op voorwaarde dat zij een beroepsverleden hebben, conform de wettelijke vereisten.
4.2. – Les parties attirent l'attention sur le fait que les conventions collectives de travail concernant le RCC conclues au niveau de l'entreprise ne peuvent être prolongées qu'au niveau de l'entreprise et recommandent dès lors de les prolonger au niveau de l'entreprise selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales jusqu'au 31 décembre 2014.	4.2. – Partijen wijzen erop dat de op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake SWT enkel op ondernemingsvlak kunnen worden verlengd en bevelen aan om deze ook onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen op ondernemingsvlak te verlengen tot 31 december 2014.
4.3 – Le RCC à partir de 56 ans est prorogé jusqu'au 31 décembre 2014 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales, pour autant que l'employé, en application de la réglementation sur le RCC, puisse justifier d'une ancienneté de 33 ans comme salarié et ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme prévu par la convention collective de travail n° 46.	4.3. - Het SWT vanaf 56 jaar, voor zover de bediende in toepassing van de reglementering SWT 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregering zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2014.
4.4 - Dispense	4.4 - Vrijstelling
Le cas échéant, les parties demanderont au ministre compétent une dispense de l'obligation de remplacement.	In voorkomend geval vragen de partijen aan de bevoegde minister een vrijstelling van de vervangingsplicht.
4.5. - Maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail	4.5. - Doorbetaling aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting
Le paiement de l'indemnité complémentaire des employés en RCC est maintenu en cas de reprise de travail en tant qu'indépendant ou en tant que travailleur chez un autre employeur que celui qui a licencié ou chez un employeur qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui a licencié.	De aanvullende vergoeding van de werknemer in SWT wordt verder betaald bij werkhervatting als zelfstandige of als werknemer bij een andere werkgever dan deze die ontslagen heeft of bij een werkgever die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die ontslagen heeft.
4.6. - RCC à 56 ans avec 40 ans de carrière professionnelle	4.6. - SWT 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden
Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de la loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses, la possibilité est créée jusqu'au 31 décembre 2015, pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans, de partir en RCC.	Partijen wijzen erop dat in het kader van de wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen tot 31 december 2015 de mogelijkheid werd gecreëerd om bedienden van 56 jaar en meer met een beroepsverleden van minstens 40 jaar op SWT te stellen.
4.7. - Système de cliquet	4.7. - Kliksysteem
En application de la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, les employés maintiennent le bénéfice d'un régime d'indemnité complémentaire en cas de RCC, en dehors des possibilités légales.	In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 107 van 28 maart 2013 betreffende het kliksysteem voor het behoud van de aanvullende vergoeding in het kader van bepaalde stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage, behouden de bedienden hun rechten op een regime van aanvullende vergoedingen in geval van SWT en dit binnen de wettelijke mogelijkheden.

Article 5 - Travail acceptable	Artikel 5 – Werkbaar werk
<p>Dans le futur, les entreprises seront inévitablement confrontées à l'allongement de la carrière des travailleurs. Assurer l'acceptabilité du travail pour les travailleurs – avec une attention particulière aux plus de 45 ans – afin d'en garantir ainsi la durabilité constituera donc un défi important pour les employeurs et les syndicats.</p> <p>Les partenaires sociaux sectoriels sont d'avis que la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, fait par le conseil national du travail, peuvent offrir des solutions adéquates pour relever ce défi. Les entreprises vont d'abord examiner à leur niveau, en collaboration avec leurs représentants des travailleurs, quels accords doivent être passés pour assurer l'emploi durable des travailleurs et le bon fonctionnement des entreprises. Au niveau sectoriel, un groupe de travail paritaire va se pencher sur le contenu du « travail acceptable » et orienter celui-ci sur la base du cadre légal d'un côté, et des « meilleures pratiques » convenues au niveau des entreprises de l'autre côté, pouvant servir de cadre à l'accomplissement de l'objectif du « travail acceptable ».</p> <p>En outre, il importe que les travailleurs qui sont licenciés, conservent toutes leurs chances sur le marché du travail. La nouvelle législation relative aux délais de préavis prévoit la possibilité de convenir de mesures visant à accroître l'employabilité des travailleurs licenciés et leur offrir ainsi plus de chances sur le marché du travail. Un groupe de travail sera chargé d'en fixer le timing et de formuler des propositions visant à concrétiser ces possibilités légales dans le secteur.</p>	<p>Ondernemingen zullen in de toekomst onvermijdelijk geconfronteerd worden met werknemers die langer zullen moeten werken. Het werkbaar houden van het werk voor de werknemers – met vooral aandacht voor 45-plussers - om zo de duurzaamheid ervan te verzekeren, zal bijgevolg een belangrijke uitdaging worden voor werkgevers en vakbonden.</p> <p>De sectorale sociale partners zijn van mening dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers in de onderneming en de aanbeveling nr. 20 van 9 juli 2008 om oudere werknemers aan het werk te houden, gedaan door de nationale arbeidsraad, adequate oplossingen kunnen bieden om deze uitdaging aan te pakken. Ondernemingen zullen in de eerste plaats op hun vlak, samen met hun werknemersvertegenwoordigers, onderzoeken welke afspraken gemaakt moeten worden om de duurzame inzet van de werknemers en het goed functioneren van de ondernemingen te verzekeren. Op sectorvlak zal een paritaire werkgroep het “werkbaar werk” verder inhoud geven en sturen op basis van het wettelijk kader enerzijds en van de op ondernemingsvlak onderkende “best practices” anderzijds, die als dusdanig het raamwerk kunnen vormen voor de invulling van de doelstelling “werkbaar werk”.</p> <p>Daarnaast is het ook belangrijk dat werknemers die ontslagen worden, alle kansen op de arbeidsmarkt behouden. De nieuwe wetgeving inzake opzegtermijnen bevat de mogelijkheid om maatregelen te af te spreken die de inzetbaarheid van ontslagen werknemers en zo hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen. Een paritaire werkgroep zal de timing en de voorstellen formuleren die deze wettelijke mogelijkheden in de sector zullen concretiseren.</p>
Article 6 – Sécurité d'emploi	Artikel 6 - Werkzekerheid
6.1. - Licenciement individuel pour raisons économiques et/ou techniques	6.1. - Individueel ontslag om economische en/of technische redenen
<p>Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à un licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques.</p>	<p>Tijdens de duur van dit akkoord ontslaat geen enkele onderneming om economische en/of technische redenen.</p>
<p>Si, toutefois, des circonstances économiques et/ou techniques exceptionnelles devaient se produire, pouvant avoir un effet sur l'emploi, l'entreprise en informera immédiatement la délégation syndicale ou à défaut le Président de la Commission Paritaire.</p>	<p>Indien er zich echter uitzonderlijke economische en/of technische omstandigheden voordoen, die een invloed kunnen hebben op de tewerkstelling, brengt de onderneming onmiddellijk de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis de Voorzitter van het Paritair Comité hiervan op de hoogte.</p>
<p>La situation sera examinée ensuite au niveau le plus adéquat en vue de rechercher une solution.</p>	<p>De toestand wordt vervolgens op het meest gepaste niveau onderzocht om naar een oplossing te zoeken.</p>

En tout état de cause, aucun licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques ne pourra avoir lieu avant que les interlocuteurs sociaux n'aient examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures possibles préservant l'emploi, telles que, entre autres- le crédit-temps, le travail à temps partiel, la formation, le reclassement, la mutation interne ou externe, etc.	In ieder geval mag er geen enkel ontslag om economische en/of technische redenen plaats vinden vooraleer de sociale gesprekspartners alle mogelijke tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht hebben en in de mate van het mogelijke toegepast, zoals o.m. het tijdskrediet, de deeltijdse arbeid, de opleiding, de herplaatsing, de interne of externe overplaatsing, enz.
Ne tombent pas sous l'application : les licenciements pour motif grave ; les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ; les licenciements en vue de prépension.	Vallen niet onder de toepassing: ontslagen om dringende redenen; ontslagen om professionele of persoonlijke redenen; ontslagen met het oog op brugpensioen.
6.2. - Licenciement multiple pour des raisons économiques et/ou techniques	6.2. - Meervoudig ontslag om economische en/of technische redenen
A - Principe	A - Principe
Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été examinées et, dans la mesure du possible, appliquées, notamment le crédit temps, le travail à temps partiel, les trajets de formation, le chômage temporaire et la redistribution du travail.	In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast werden, waaronder tijdskrediet, deeltijdse arbeid, opleidingstrajecten, tijdelijke werkloosheid en arbeidsherverdeling.
B - Procédure	B - Procedure
Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières et/ou techniques imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :	Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële en/of technische omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:
Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.	Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.
S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le Président de la Commission Paritaire.	In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in alsook de Voorzitter van het Paritair Comité.
Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière. Au plus tard 15 jours calendrier après le début des discussions, celles-ci doivent mener à une solution.	Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Ten laatste 15 kalenderdagen na de start van de besprekingen moet het overleg tot een oplossing leiden.
Si la concertation ne débouche pas sur une solution endéans la période de 15 jours calendrier, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, à la Commission Paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente.	Indien het overleg niet binnen de periode van 15 kalenderdagen tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het Paritair Comité op initiatief van de meest gereede partij.

4

<p>S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés et au Président de la Commission Paritaire.</p>	<p>In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bedienden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.</p>
<p>C - Sanction</p>	<p>C - Sanctie</p>
<p>Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de € 1 870 par employé licencié sera versée à l'instance paritaire de formation "Fonds de Formation et de l'Emploi pour les Employés des Fabrications métalliques du Brabant" (FEMB-OBMB).</p>	<p>Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van € 1 870 per ontslagen bediende gestort worden aan de paritaire opleidingsinstantie 'Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)'.</p>
<p>En cas de litige, il sera fait appel à la Commission Paritaire, à la demande de la partie la plus diligente.</p>	<p>In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij.</p>
<p>L'absence d'un employeur à la réunion de la Commission Paritaire prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.</p>	<p>De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het Paritair Comité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.</p>
<p>L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.</p>	<p>De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.</p>
<p>La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime de la Commission Paritaire.</p>	<p>De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Paritair Comité niet respecteert.</p>
<p>D - Définition</p>	<p>D - Definitie</p>
<p>Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement qui, sur une période de soixante jours calendrier, touche un nombre d'employés représentant au moins 7,5 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Chaque résultat est arrondi vers le haut.</p> <p>Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.</p>	<p>Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 7,5 % bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Elk resultaat wordt altijd naar boven afgerond.</p> <p>Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.</p>
<p>Ne tombent pas sous l'application de la définition: les licenciements pour motif grave ; les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ; les licenciements en vue de prépension.</p>	<p>Vallen niet onder de toepassing van de definitie: ontslagen om dringende redenen; ontslagen om professionele of persoonlijke redenen; ontslagen met het oog op brugpensioen.</p>

<p>6.3. - Licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles</p>	<p>6.3. - Ontslag om persoonlijke of professionele redenen</p>
<p>Si l'on constate chez l'employé, dans l'exercice de sa fonction, des lacunes personnelles pouvant donner lieu au licenciement, celui-ci ne peut intervenir qu'après un avertissement préalable écrit et motivé, sauf en cas de faute grave dans le chef du travailleur.</p> <p>Cet avertissement doit également mentionner le délai dans lequel l'employé a la possibilité de se défendre.</p> <p>Le cas échéant, il est convenu de commun accord avec l'employé concerné d'un délai lui donnant l'occasion de se corriger ou de s'améliorer.</p> <p>À sa demande, l'employé peut se faire accompagner d'un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.</p> <p>La décision de licenciement pour motifs personnels ou professionnels revient exclusivement à l'employeur.</p>	<p>Indien bij de uitoefening van zijn taak bij de bediende persoonlijke tekortkomingen worden vastgesteld, die aanleiding kunnen geven tot ontslag, kan, behalve wegens dringende redenen in hoofde van de werknemer, het ontslag slechts gebeuren na een voorafgaandelijke, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.</p> <p>Deze verwittiging bevat eveneens de termijn waarbinnen de bediende de mogelijkheid heeft zich te verweren.</p> <p>Desgevallend wordt in onderling overleg met de betrokken bediende een termijn afgesproken om hem de gelegenheid te geven zich aan te passen of te verbeteren.</p> <p>De bediende kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een lid van de vakbondsvertegenwoordiging van de onderneming.</p> <p>De beslissing tot ontslag om persoonlijke of professionele redenen blijft uitsluitend toekomen aan de werkgever.</p>
<p>Un groupe de travail paritaire examinera la valeur ajoutée des dispositions sectorielles concernant le licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles, tenant compte des dispositions de la convention collective du travail² concernant la motivation du licenciement, conclue au sein du conseil national du travail le 12 février 2014.</p> <p><i>2 n° 109</i></p>	<p>Een paritaire werkgroep zal de meerwaarde van de sectorale bepalingen betreffende het ontslag om persoonlijke of professionele redenen evalueren rekening houdend met de bepalingen opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag, gesloten in de nationale arbeidsraad op 12 februari 2014.</p>
<p>Article 7 – Frais de transport</p>	<p>Artikel 7 - Vervoerskosten</p>
<p>7.1. – Indemnité vélo</p>	<p>7.1. - Fietsvergoeding</p>
<p>L'article 7 de la convention collective de travail du 12 avril 2010 tenant la coordination concernant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des employés (n° d'enregistrement 99337/CO/219, arrêté royal du 10 octobre 2010, Moniteur belge du 27 octobre 2010) est remplacée par l'article 7 ci-dessous :</p> <p>« Article 7</p> <p>Transport par vélo</p> <p><i>Pour l'employé qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur est, à partir du 1^{er} avril 2014, de € 0,22 par kilomètre parcouru.</i></p> <p><i>L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'employé, par écrit les données nécessaires lui permettant de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée. »</i></p>	<p>Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2010 houdende de coördinatie betreffende de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de bedienden (registratienummer 99337/CO/219, koninklijk besluit van 10 oktober 2010, Belgisch Staatsblad van 27 oktober 2010) wordt vervangen door onderstaand artikel 7:</p> <p>“Artikel 7</p> <p>Vervoer per fiets</p> <p><i>Voor de bediende die zich, voor een gedeelte of de ganse afstand, met de fiets verplaatst bedraagt de tussenkomst van de werkgever vanaf 1 april 2014 € 0,22 per afgelegde kilometer.”</i></p> <p><i>De werkgever zal jaarlijks, op vraag van de bediende, schriftelijk de nodige gegevens bevestigen die het de bediende mogelijk maakt zijn fietsgebruik aan te tonen. Deze gegevens hebben betrekking op de in aanmerking genomen afstand tot de werkplaats, het aantal gewerkte dagen en de betaalde vergoeding.”</i></p>

7.2. - Recommandation	7.2. - Aanbeveling
<p>Il est recommandé aux entreprises d'intervenir au niveau de l'entreprise à 100% dans les frais de transport de l'employé par transport commun par le biais du régime tiers payant, où cela est possible.</p>	<p>Partijen bevelen de ondernemingen aan om op bedrijfsvlak de werkgeverstussenkomst in de openbare vervoerskosten van de werknemer te verhogen tot 100 % via een derde betalerregeling, waar mogelijk.</p>
7.3. - Tableau sectoriel transport public	7.3. - Sectorale tabel openbaar vervoer
<p>Les montants de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport en commun, repris en annexe 1 de la convention collective de travail du 12 avril 2010 susmentionné, sont augmentés de 4% à partir du 1^{er} février 2014. Le tableau sectoriel avec les montants modifiés est ajouté en annexe de la présente convention collective de travail.</p>	<p>De bedragen van de tussenkomst van de werkgever in de kost van het openbaar vervoer, zoals opgenomen in bijlage 1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, worden verhoogd met 4 % vanaf 1 februari 2014. <i>van 12 april 2010</i> De sectorale tabel met de aangepaste bedragen is in bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst toegevoegd.</p>
<p>Ces nouveaux montants sont inchangés jusqu'au 31 janvier 2017. Une éventuelle augmentation après cette date sera négociée en fonction des décisions prises au niveau interprofessionnel sur des augmentations dans le cadre de la convention collective n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs.</p>	<p>Deze nieuwe bedragen blijven onveranderd van toepassing tot 31 januari 2017. Een eventuele verhoging na deze datum zal onderhandeld worden in functie van de beslissingen genomen op interprofessioneel vlak over de verhogingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de werkgeverstussenkomst in de prijs van het vervoer van de werknemers.</p>
<p>L'article 2 de la convention collective de travail du 12 avril 2010 susmentionnée est remplacé par l'article 2 ci-dessous :</p> <p>« Article 2</p> <p><i>En ce qui concerne le transport organisé par la Société Nationale des Chemins de Fer belges, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille sectorielle reprise en annexe 1.</i></p> <p><i>Cette grille est inchangée jusqu'au 31 janvier 2017. Une éventuelle augmentation après cette date sera négociée en fonction des décisions prises au niveau interprofessionnel sur des augmentations dans le cadre de la convention collective n° 19 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs. »</i></p>	<p>Artikel 2 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 12 april 2010 wordt vervangen door onderstaand artikel 2:</p> <p>"Artikel 2</p> <p><i>Wat het door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen georganiseerde vervoer betreft, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs berekend op basis van de in bijlage 1 toegevoegde sectorale tabel.</i></p> <p><i>Deze tabel blijft onveranderd van toepassing tot 31 januari 2017. Een eventuele verhoging na deze datum zal onderhandeld worden in functie van de beslissingen genomen op interprofessioneel vlak over verhogingen in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 betreffende de werkgeverstussenkomst in de prijs van het vervoer van de werknemers."</i></p>
Article 8 - Formation professionnelle	Artikel 8 - Beroepsopleiding
8.1. - Formation permanente	8.1. - Permanente vorming
<p>Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter la compétence des employés, et donc de l'entreprise.</p>	<p>De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.</p>

8.2. - Effort de formation	8.2. - Opleidingsinspanning
<p>L'employeur s'engage, à partir du 1^{er} janvier 2014, à consacrer en moyenne et globalement 4,5 jours par an par employé à la formation professionnelle.</p> <p>Il est recommandé de répartir au maximum les efforts de formation professionnelle entre les employés techniques et administratifs.</p>	<p>De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2014 gemiddeld en globaal 4,5 dagen per jaar per bediende te besteden aan beroepsopleiding.</p> <p>Aanbevolen wordt om deze beroepsopleiding maximaal te spreiden tussen de technische en de administratieve bedienden.</p>
<p>Afin de mesurer la réalisation de l'effort, une enquête sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2015 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale. Les entreprises qui ne répondent pas à cette enquête ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.</p>	<p>Om de realisatie van de inspanning te meten zal in de loop van het tweede kwartaal van 2015 een enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête, kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstantie van de sector.</p>
8.3. - Droit de formation	8.3. - Recht op opleiding
<p>En 2014 et en 2015, tout employé a droit à 1 jour de formation professionnelle par an.</p> <p>Cette journée de formation professionnelle ne doit pas nécessairement se situer dans l'année où naît ce droit, mais en tout cas dans la période comprise entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2015.</p>	<p>In 2014 en in 2015 heeft elke bediende recht op jaarlijks 1 dag beroepsopleiding.</p> <p>Deze dag beroepsopleiding moet niet noodzakelijk opgenomen worden tijdens het jaar waarin het recht ontstaat, maar alleszins in de periode gaande van 1 januari 2014 tot 31 december 2015.</p>
<p>Les dispositions de la convention collective du 4 juillet 2008 concernant le droit à la formation (n° d'enregistrement 88945/CO/219, arrêté royal du 10 décembre 2008, Moniteur belge du 11 mars 2009), et modifiée par la convention collective de travail du 31 janvier 2011 (n° d'enregistrement 103479/CO/219, arrêté royal du 4 octobre 2011, Moniteur belge du 8 décembre 2011) sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2015.</p> <p>La convention collective de travail du 4 juillet 2008 susmentionnée sera adaptée dans ce sens.</p>	<p>De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 betreffende het recht op opleiding (registratienummer 88945/CO/219, koninklijk besluit van 10 december 2008, Belgisch Staatsblad van 11 maart 2009), gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2011 (registratienummer 103479/CO/219, koninklijk besluit van 4 oktober 2011, Belgisch Staatsblad van 8 december 2011), worden verlengd tot 31 december 2015.</p> <p>De bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 zal in deze zin worden aangepast.</p>
<p>Pour le 31 décembre 2015 au plus tard, la Commission Paritaire procédera à l'évaluation de l'exécution du présent article.</p>	<p>Ten laatste tegen 31 december 2015 zal het Paritair Comité de uitvoering van dit artikel evalueren.</p>

8.4. - Plans de formation	8.4. - Opleidingsplannen
<p>L'article 5 de la convention collective de travail du 19 février 2008 concernant les plans de formation (n° d'enregistrement 87295/CO/219, arrêté royal du 8 mars 2009, Moniteur belge du 9 avril 2009), modifié par l'article 11, §4 de la collective de travail du 7 décembre 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (n° d'enregistrement 96992/CO/219, arrêté royal du 30 juillet 2010, Moniteur belge du 8 octobre 2010), est remplacé par l'article 5 ci-dessous :</p> <p>« Article 5</p> <p><i>Un plan de formation sera soumis chaque année avant le 30 avril pour information et avis au conseil d'entreprise et pour discussion à la délégation syndicale. A cette occasion l'employeur motivera sa décision d'organiser ou de ne pas organiser certaines formations.</i></p> <p><i>A défaut de délégation syndicale, le plan de formation sera transmis chaque année avant le 30 avril au Président de la Commission Paritaire, qui le transmettra à son tour pour information et avis à la Commission Paritaire.</i></p> <p><i>Les entreprises qui ne soumettent ou ne transmettent pas de plan de formation ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur. Ceci vaut également pour les entreprises qui soumettent ou transmettent un plan de formation qui ne correspond pas aux critères minimum tels que prévu par les articles 4, 6 et 7 de cette convention. »</i></p>	<p>Artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2008 betreffende de opleidingsplannen (registratienummer 87295/CO/219, koninklijk besluit van 8 maart 2009, Belgisch Staatsblad van 9 april 2009), gewijzigd door artikel 11, §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2009 betreffende het nationaal akkoord 2009-2010 (registratienummer 96992/CO/219, koninklijk besluit van 30 juli 2010, Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2010), wordt vervangen door onderstaand artikel 5:</p> <p>“Artikel 5</p> <p><i>Jaarlijks zal vóór 30 april een opleidingsplan ter informatie en voor advies aan de ondernemingsraad en ter bespreking aan de vakbondsafvaardiging worden voorgelegd. Bij die gelegenheid zal de werkgever zijn beslissing om bepaalde opleidingen al dan niet te doen motiveren.</i></p> <p><i>Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging zal het opleidingsplan jaarlijks vóór 30 april overgemaakt moeten worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité, die het voor informatie en advies overmaakt aan het Paritair Comité.</i></p> <p><i>Ondernemingen die geen opleidingsplan voorleggen of overmaken, kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstantie van de sector. Hetzelfde geldt voor ondernemingen die een opleidingsplan voorleggen of overmaken dat niet voldoet aan de minimale criteria zoals vermeld in de artikels 4, 6 en 7 van deze overeenkomst.”</i></p>
<p>8.5. - CV-formation</p>	<p>8.5. - Opleidings-CV</p>
<p>L'évaluation de la convention collective de travail du 4 juillet 2008 sur le CV-formation (n° d'enregistrement 88944/CO/219, arrêté royal du 6 février 2009, Moniteur belge du 11 mars 2009), en vue de rendre le CV-formation plus attrayant pour aussi bien les employeurs que les employés, sera continuée et terminée en 2014.</p>	<p>De evaluatie van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 betreffende het opleidings-CV (registratienummer 88944/CO/219, koninklijk besluit van 6 februari 2009, Belgisch Staatsblad van 11 maart 2009) zal in 2014 verder gezet en afgerond worden teneinde het opleidings-CV aantrekkelijker te maken voor zowel werkgevers als bedienden.</p>
<p>Article 9 - Formation et emploi des groupes à risque</p>	<p>Artikel 9 - Vorming en tewerkstelling van risicogroepen</p>
<p>Le contenu de l'article 8 de l'accord national sectoriel 1993-1994 du 5 juillet 1993 concernant les mesures en faveur des groupes à risque est prolongé jusqu'au 31 décembre 2014. (n° 33701/CO/219)</p>	<p>De inhoud van artikel 8 van het nationaal sectoraal akkoord 1993-1994 van 5 juli 1993 betreffende de maatregelen ten gunste van de risicogroepen wordt verlengd tot 31 december 2014. (nr. 33701/CO/219)</p>
<p>La cotisation annuelle est de 0,10% en 2013 et de 0,10% en 2014.</p>	<p>De jaarlijkse bijdrage zal 0,10% bedragen in 2013 en 0,10% in 2014.</p>

<p>La moitié de ces moyens sera utilisée pour des groupes à risque, comme prévu par l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article: 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), publié au Moniteur belge du 8 avril 2013.</p>	<p>De helft van deze middelen zal aangewend worden voor risicogroepen zoals bepaald in het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), gepubliceerd in het Belgisch staatsblad van 8 april 2013.</p>
<p>Article 10 - Fonds des garanties syndicales</p>	<p>Artikel 10 - Syndicaal waarborgfonds</p>
<p>Le montant de la cotisation patronale au fonds des garanties syndicales, tel que prévu par l'article 4 de la convention collective de travail du 18 décembre 1978 concernant le fonds des garanties syndicales, est adapté à l'évolution du coût de la vie et porté à € 79 à partir de 2014 et à € 80 à partir de 2015. (nr 5407 Co/219)</p>	<p>Het bedrag van de werkgeversbijdrage aan het syndicaal waarborgfonds zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 betreffende het syndicaal waarborgfonds, wordt aangepast aan de ontwikkeling van de levensduurte en verhoogd tot € 79 vanaf 2014 en tot € 80 vanaf 2015. (nr 5407 Co/219)</p>
<p>Article 11 - Formation syndicale</p>	<p>Artikel 11 - Vakbondsopleiding</p>
<p>Le fonds de formation syndicale, instauré par les conventions collectives de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986, est reconduit pour les années 2013 et 2014. (nr 2094 Co/219 & nr 16563 Co/219)</p>	<p>Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor de jaren 2013 en 2014. Cnr. 12094 Co/219 & nr 16563 Co/219</p>
<p>Article 12 - Recommandation e-policy</p>	<p>Artikel 12 - Aanbeveling e-policy</p>
<p>Tenant compte de l'évolution des technologies de communication électroniques (courrier électronique, internet) et sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 81 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau, les partenaires sociaux de la Commission Paritaire 219 recommandent de permettre aux représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale d'utiliser les moyens de communication électroniques disponibles au sein de l'entreprise, et cela dans le cadre de l'exercice normal de leur mandat.</p>	<p>Rekening houdend met de evolutie inzake elektronische communicatietechnologieën (e-mail, internet) en onverminderd de bepalingen van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinetoevoegingen bevelen sociale partners van Paritair Comité 219 aan om de werknemersafgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging gebruik te laten maken van de in de onderneming beschikbare elektronische communicatiemiddelen in het kader van de normale uitoefening van hun mandaat</p>
<p>Article 13 - Fonds de sécurité d'Existence</p>	<p>Artikel 13 - Fonds voor Bestaanszekerheid</p>
<p>Un groupe de travail paritaire examinera les possibilités de créer un Fonds de sécurité d'existence dans le secteur afin d'arriver à une perception plus performante des cotisations sectorielles.</p>	<p>Een paritaire werkgroep zal de mogelijkheden onderzoeken om in de sector een Fonds voor bestaanszekerheid op te richten teneinde een betere inning van de sectorale bijdragen te verzekeren.</p>
<p>Article 14 - Temps de travail et assouplissement de l'organisation du travail</p>	<p>Artikel 14 - Arbeidstijd en versoepeling van de arbeidsorganisatie</p>
<p>14.1. Les parties reconfirmen l'article 6 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 17 juillet 1986, qui rend obligatoire un temps de travail hebdomadaire de 37 heures ou moins pour les employés de contrôle externe, comme condition pour l'application de l'assouplissement de l'organisation du travail prévue par l'article concerné.</p>	<p>14.1. Partijen herbevestigen het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, die een wekelijkse arbeidsduur van 37 uren of minder verplichtend maakt voor de bedienden die instaan voor externe controles, als voorwaarde voor de toepassing van de versoepeling van de arbeidsorganisatie voorzien in het betrokken artikel.</p>

14.2. Les dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986, modifiées par la convention collective de travail du 30 juin 1987 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, sont prolongées pour la durée du présent accord.	14.2. De bepalingen van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987, inzake de versoepeling van de arbeidsorganisatie, worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.
<i>(nr 12044/CO/219) & (nr 16563/CO/219)</i>	
14.3. Un groupe de travail paritaire examinera pour le 31 décembre 2014 au plus tard les problèmes concernant l'organisation du travail et la nécessité d'introduire d'autres régimes de travail dans le secteur que les régimes déjà existants au moyen de la convention collective de travail n° 42. Pendant ce temps des négociations ne sont pas entamées à ce sujet au niveau de l'entreprise.	14.3. Een paritaire werkgroep zal tegen uiterlijk 31 december 2014 een onderzoek doen naar de problemen op het vlak van arbeidsorganisatie en naar de noodzaak om andere dan de al bestaande arbeidsregelingen in te voeren in de sector door middel van toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42. Intussen worden hierover geen onderhandelingen op ondernemingsniveau gestart.
Article 15 - Temps de déplacement	Artikel 15 - Reistijd
Le groupe de travail paritaire constitué en exécution de l'article 7 de la convention collective du travail du 16 novembre 2011 concernant l'accord national 2011-2012 (n° d'enregistrement 107526/CO/219, arrêté royal du 15 juillet 2013, Moniteur belge du 28 novembre 2013) continuera ses travaux en 2014.	De paritaire werkgroep opgericht in uitvoering van het artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011 betreffende het nationaal akkoord 2011-2012 (registratienummer 107526/CO/219, koninklijk besluit van 15 juli 2013, Belgisch Staatsblad van 28 november 2013) zal zijn werkzaamheden voortzetten in 2014.
Article 16 - Barème national des appointements minimums	Artikel 16 - Nationale minimum weddeschalen
Le groupe de travail constitué en exécution de l'article 3.4, §2 de la convention collective du travail du 25 juin 2007 concernant l'accord national 2007-2008 (n° d'enregistrement 84222/CO/219, arrêté royal du 19 février 2008, Moniteur belge du 9 avril 2008) continuera ses travaux en 2014.	De paritaire werkgroep opgericht in uitvoering van het artikel 3.4, §2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 (registratienummer 84222/CO/219, koninklijk besluit van 19 februari 2008, Belgisch Staatsblad van 9 april 2008) zal zijn werkzaamheden voortzetten in 2014.
Article 17 - Paix sociale	Artikel 17 - Sociale vrede
Le présent accord assure la paix sociale dans le secteur pendant sa durée.	De sociale vrede in de sector wordt gewaarborgd tijdens de duur van dit akkoord.
En conséquence, il ne sera présenté ni soutenu au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises aucune revendication d'ordre général ou collectif de nature à étendre les obligations des entreprises définies par le présent accord.	Bijgevolg mag op sectoraal niveau of in de ondernemingen geen enkele eis van algemene of collectieve aard worden ingediend die van die aard zou zijn dat de in dit akkoord bepaalde verbintenissen van de ondernemingen worden uitgebreid.
Le présent accord a été conclu dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.	Dit akkoord wordt gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.
En conséquence, les obligations de chacune des parties sont fonction de la réalisation des obligations des autres signataires.	Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de naleving door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Article 18 - Durée	Artikel 18 - Duur
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1 ^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2014, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.	Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2013 tot 31 december 2014, tenzij een andere duur werd bepaald.
Les dispositions des articles 3, 4.7, 7.1, 7.3, 8.2, 8.4, 10 et 12, sont à durée indéterminée. Ces dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.	De bepalingen van de artikels 3, 4.7, 7.1, 7.3, 8.2, 8.4, 10 en 12 gelden voor onbepaalde duur. Zij kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

BIJLAGE: TUSSENKOMST VAN DE WERKGEVER IN DE KOSTEN VAN HET OPENBAAR VERVOER, GELDIG VANAF 1 FEBRUARI 2014 – SECTORALE TABEL

ANNEXE: INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN À PARTIR DU 1 FÉVRIER 2014 – TABLEAU SECTORIEL

Km	Week/semaine	Maandkaart/carte mensuelle	3 maanden/3 mois	Jaarlijks/annuel	Halftijdse trein-kaart/carte train mi-temps
1	5,72	19,03	54,08	192,40	-
2	6,34	21,32	59,28	212,16	-
3	6,97	23,19	64,48	232,96	7,70
4	7,59	25,38	70,72	252,72	8,94
5	8,22	27,04	76,96	274,56	9,88
6	8,74	29,12	81,12	291,20	10,71
7	9,26	31,20	86,32	308,88	11,44
8	9,78	32,24	91,52	326,56	12,06
9	10,30	34,32	96,72	344,24	12,58
10	10,82	36,40	101,92	361,92	13,10
11	11,44	38,48	107,12	380,64	13,62
12	11,96	40,04	112,32	398,32	14,14
13	12,58	41,60	117,52	418,08	14,77
14	13,10	43,68	122,72	436,80	15,18
15	13,62	45,24	126,88	453,44	15,60
16	14,14	46,80	132,08	473,20	16,12
17	14,66	49,40	137,28	490,88	16,54
18	15,18	50,96	142,48	508,56	17,06
19	15,91	53,04	147,68	527,28	17,58
20	16,43	55,12	152,88	544,96	17,99
21	16,95	56,16	158,08	563,68	18,41
22	17,47	58,24	163,28	582,40	18,93
23	18,10	60,32	168,48	602,16	19,45
24	18,62	61,36	173,68	619,84	19,86
25	19,14	64,48	178,88	638,56	20,28
26	19,86	65,52	184,08	657,28	21,01
27	20,28	67,60	189,28	676,00	21,42
28	20,70	69,68	194,48	693,68	21,84
29	21,42	70,72	198,64	711,36	22,15
30	21,84	72,80	204,88	729,04	22,57
31 - 33	22,67	75,92	214,24	762,32	23,50
34 - 36	24,23	81,12	226,72	807,04	25,06
37 - 39	25,38	85,28	238,16	850,72	26,00
40 - 42	27,04	90,48	253,76	905,84	28,08
43 - 45	28,60	94,64	266,24	950,56	29,12
46 - 48	30,16	99,84	278,72	995,28	30,16
49 - 51	31,20	105,04	293,28	1.048,32	32,24

52 - 54	32,76	108,16	302,64	1.080,56	33,28
55 - 57	33,28	111,28	310,96	1.112,80	34,32
58 - 60	34,84	115,44	322,40	1.152,32	35,88
61 - 65	35,88	119,60	334,88	1.194,96	37,44
66 - 70	37,44	124,80	349,44	1.249,04	39,52
71 - 75	39,52	131,04	368,16	1.315,60	42,12
76 - 80	41,60	137,28	382,72	1.369,68	43,68
81 - 85	43,16	142,48	398,32	1.423,76	46,28
86 - 90	44,72	148,72	416,00	1.486,16	47,84
91 - 95	46,28	153,92	431,60	1.540,24	49,40
96 - 100	47,84	159,12	447,20	1.595,36	52,00
101 - 105	49,92	166,40	464,88	1.660,88	54,08
106 - 110	51,48	171,60	480,48	1.716,00	55,12
111 - 115	53,04	177,84	496,08	1.771,12	57,20
116 - 120	55,12	184,08	512,72	1.833,52	59,28
121 - 125	56,16	188,24	529,36	1.888,64	61,36
126 - 130	58,24	194,48	544,96	1.943,76	63,44
131 - 135	60,32	199,68	559,52	1.998,88	64,48
136 - 140	61,36	205,92	575,12	2.054,00	65,52
141 - 145	63,44	211,12	590,72	2.109,12	67,60
146 - 150	65,52	219,44	615,68	2.198,56	69,68
151 - 155	66,56	222,56	625,04	2.231,84	-
156 - 160	68,64	228,80	639,60	2.286,96	-
161 - 165	69,68	234,00	656,24	2.342,08	-
166 - 170	71,76	240,24	671,84	2.398,24	-
171 - 175	73,84	245,44	687,44	2.453,36	-
176 - 180	75,92	251,68	703,04	2.508,48	-
181 - 185	76,96	255,84	718,64	2.564,64	-
186 - 190	79,04	263,12	736,32	2.630,16	-
191 - 195	81,12	268,32	751,92	2.686,32	-
196 - 200	82,16	274,56	767,52	2.742,48	-