

Paritätische Unterkommission für den soziokulturellen Sektor der Französischen und der Deutschsprachigen Gemeinschaft und der Wallonischen Region

Kollektives Arbeitsabkommen vom 26. Juni 2017, welches das KAA vom 18. Februar 2013 (Nr. 113965) zur Festlegung der Gehaltsbedingungen für gewisse Sektoren der Paritätischen Unterkommission für den soziokulturellen Bereich in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ersetzt

KAPITEL 1 - Anwendungsbereich

Artikel 1:

Vorliegendes kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Einrichtungen und Dienste im Zuständigkeitsbereich der Paritätischen Unterkommission für den soziokulturellen Sektor 329.02, die durch eine(n) Minister(in) der Deutschsprachigen Gemeinschaft, betraut mit Kompetenzen im soziokulturellen Bereich, anerkannt und/oder bezuschusst werden, sowie alle Sportvereine. Vorliegendes Abkommen wird im Rahmen der Umsetzung des Rahmenabkommens des nicht-kommerziellen Sektors der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2016-2019 vom 15. September 2016 abgeschlossen.

Artikel 2:

Unter „Arbeitnehmer“ versteht man die Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter.

KAPITEL 2: Entlohnung

Sektion 1: Gehaltstabellen

Artikel 3:

Die Mindestgehälter pro Kategorie des Personals in Vollzeitbeschäftigung, wie im Anhang 1 zum kollektiven Arbeitsabkommen vom 18. Februar 2013 zwecks Festlegung der Funktionseinstufung und Vergütungsbedingungen für gewisse Sektoren der Paritätischen Unterkommission für den soziokulturellen Sektor in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vorgesehen, werden ab dem 01. Januar 2017 wie im Anhang 1, welcher integraler Bestandteil des vorliegenden Abkommens ist, festgelegt.

Die vorliegenden Gehaltstabellen stellen eine Mindestgrundlage dar und entsprechen 72% der Zielgehaltstabellen, die sich in Anhang 2 befinden und durch das in Artikel 1 erwähnte Rahmenabkommen des nicht-kommerziellen Sektors der Deutschsprachigen Gemeinschaft festgelegt wurden.

Artikel 4:

Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung müssen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit proportional die gleiche Entlohnung erhalten wie ein Vollzeitbeschäftigter und dies konform zum Artikel 9 des kollektiven Arbeitsabkommens Nr.35 vom 27. Februar 1981 bezüglich gewisser Bestimmungen des Arbeitsrechtes in Sachen Teilzeitarbeit, allgemein verbindlich erklärt durch den Königlichen Erlass vom 21. September 1981.

Sektion 2: Dienstalter

Artikel 5:

§ 1: Das Dienstalter zur Festlegung der Entlohnung, für diejenigen Arbeitnehmer, die im Moment des Inkrafttretens des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens schon unter Vertrag stehen, wird um maximal drei Jahre erworbenes Dienstalter erhöht. Das erworbene Dienstalter ist das Dienstalter, welches der Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages oder einer statutarischen Beschäftigung erworben hat, ungeachtet des Sektors oder der Funktion.

Beispiel:

Erworbenes Dienstalter bei einem anderen Arbeitgeber: 8 Jahre
Tatsächlich erworbenes Dienstalter beim Arbeitgeber X am 31.12.2016: 2 Jahre (keine Anerkennung von erworbenem Dienstalter bei Dienstantritt beim Arbeitgeber)
Tabellendienstalter am 01.01.2017 (bei Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens): 5 Jahre

§ 2: Wenn sich jedoch das für die Entlohnung eines schon unter Vertrag stehenden Arbeitnehmers berücksichtigte Dienstalter aus einer vertraglichen Anerkennung des vor Dienstantritt erworbenen Dienstalters ergibt, kann der Arbeitgeber nicht aufgrund des vorliegenden Abkommens verpflichtet werden, vertraglich ein erworbenes Dienstalter von mehr als drei Jahren vor Dienstantritt des Arbeitnehmers zu gewähren.

Beispiel 1:

- Erworbenes Dienstalter bei anderen Arbeitgebern: 8 Jahre
- Dienstantritt beim Arbeitgeber X am 31.12.2015 mit konventioneller Anerkennung eines Dienstalters von 4 Jahren
 - Tatsächlich erworbenes Dienstalter beim Arbeitgeber X am 31.12.2016: 1 Jahr
 - Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2017: 5 Jahre
- Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2017 (bei Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens): 5 Jahre, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden kann, mehr als drei Jahre anzuerkennen.
- Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2018: 6 Jahre

Beispiel 2:

- Erworbenes Dienstalter bei anderen Arbeitgebern: 8 Jahre
- Dienstantritt beim Arbeitgeber X am 31.12.2015 mit konventioneller Anerkennung eines Dienstalters von einem Jahr
 - Tatsächlich erworbenes Dienstalter beim Arbeitgeber X am 31.12.2016: 1 Jahr
 - Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2017 (bei Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens): 2 Jahre
- Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2017: 4 Jahre, davon 1 Jahr durch konventionelle Anerkennung bei Vertragsabschluss + 1 Jahr tatsächlich erworbenes Dienstalter am 01.01.2017 + 2 Jahre Dienstalter auf Basis des vorliegenden Abkommens, da der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden kann, mehr als drei Jahre anzuerkennen.
- Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2018: 5 Jahre

§ 3: Die Mindestgehaltstabellen für diejenigen Arbeitnehmer, die mehr als 7 Jahre Dienstalter erreicht haben, werden begrenzt auf den Betrag, der 7 Jahren Dienstalter entspricht.

Beispiel:

- Erworbenes Dienstalter bei anderen Arbeitgebern: 8 Jahre
- Tatsächlich erworbenes Dienstalter beim Arbeitgeber X am 31.12.2016: 5 Jahre (keine Anerkennung von erworbenem Dienstalter bei Dienstantritt beim Arbeitgeber)
- Tabellendienstalter bei Arbeitgeber X am 01.01.2017 (bei Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens): 8 Jahre (aber das Gehalt wird begrenzt auf den Betrag, der 7 Jahren Dienstalter entspricht)

Artikel 6:

Bei Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages wird zur Festlegung der Entlohnung ein Dienstalter von maximal drei Jahren berücksichtigt, welches der Arbeitnehmer im Rahmen eines Arbeitsvertrages oder einer statutarischen Beschäftigung erworben hat, ungeachtet des Sektors oder der Funktion.

Artikel 7:

Als erworbenes Dienstalter des Arbeitnehmers ist das Dienstalter auf der Grundlage der tatsächlichen oder gleichgestellten Leistungen im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder einer statutarischen Beschäftigung vor Dienstantritt beim aktuellen Arbeitgeber zu verstehen.

Folgende Perioden sind Arbeitsleistungen gleichgestellt:

- Abwesenheitsperioden, die durch ein garantiertes Gehalt aus Krankheitsgründen oder aus Gründen eines nicht arbeitsbedingten Unfalls abgedeckt sind;
- Abwesenheitsperioden, die Anrecht auf eine Zahlung des Gehaltes seitens des Arbeitgebers eröffnen (zum Beispiel: kurzfristigen Beurlaubung, die ersten drei Tage des Vaterschaftsurlaubes, ...)
- Jahresurlaub für Arbeiter;
- Prä- oder postnatale Abwesenheitsperioden, wie im Gesetz über die Arbeit vom 16. März 1971 vorgesehen.

Artikel 8:

Die tatsächlichen oder gleichgestellten Leistungen, die laut Artikel 7 des vorliegenden Abkommens zur Berechnung des erworbenen Dienstalters in Betracht gezogen werden, müssen auf Anfrage des Arbeitgebers durch die Vorlage von beweiskräftigen Belegen nachgewiesen werden.

Diese Belege müssen dem Arbeitgeber innerhalb folgender Fristen vorgelegt werden:

- Schon beschäftigtes Personal bei Abschluss des vorliegenden Abkommens: 6 Monate ab Unterzeichnung des vorliegenden Abkommens;

- Personal, das nach Abschluss des vorliegenden Abkommens eingestellt wird: 6 Monate ab Einstellungsdatum.

Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtung in besagtem Zeitraum kann der Arbeitgeber sich das Recht vorbehalten, die im Arbeitsvertrag festgelegten Bestimmungen zur Anerkennung des Dienstalters bei Einstellung abzuändern und eventuell die Entlohnung des Arbeitnehmers anzupassen.

Artikel 9:

Die dienstaltersbedingten Gehaltsanpassungen geschehen spätestens am ersten des Monates, der dem Datum des Inkrafttretens des Vertrages folgt, oder nach anderen im Vertrag festgelegten Bedingungen.

Sektion 3: Bindung der Löhne an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex

Artikel 10:

Die Mindestlöhne sind an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex gekoppelt, welcher monatlich durch das Ministerium der Wirtschaftsangelegenheiten festgelegt und im Belgischen Staatsblatt veröffentlicht wird, und werden angepasst laut den Bestimmungen des sektoriellen kollektiven Arbeitsabkommens vom 20. März 1997, allgemein verbindlich erklärt durch den Königlichen Erlass vom 14. September 1997 (Belgisches Staatsblatt vom 22. Oktober 1997), Registrierungsnummer 44410/co/329.

Artikel 11:

Die Anwendung des vorliegenden kollektiven Arbeitsabkommens darf keinen Nachteil für Arbeitnehmer darstellen, die derzeit vorteilhaftere Bedingungen haben.

KAPITEL 3: Gültigkeitsdauer und Übergangsbestimmungen

Artikel 12:

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.
Die rückständigen Entlohnungen, die aus dem Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens (Anpassung der Gehaltstabellen und eventuell des Tabellendienstalters) resultieren, werden durch die Zahlung einer einmaligen Prämie beglichen, spätestens 8 Monate nach Unterzeichnung des vorliegenden Abkommens.

Artikel 13:

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Jede Partei kann unter Beachtung einer Frist von 6 Monaten das vorliegende Abkommen durch ein Einschreiben an den Vorsitzenden der Paritätischen Unterkommission aufkündigen.

Die Parteien verständigen sich explizit darauf, dass die durch vorliegendes kollektives Arbeitsabkommen vorgesehenen Vorteile nur dann den Arbeitnehmern gewährt werden, wenn die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft das Rahmenabkommen 2016-2019 umsetzt, welches am 15. September 2016 abgeschlossen wurde.

Anhänge

Anhang 1

Anwendbare Gehaltstabellen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ab dem 1. Januar 2017
Referenzindex : 102,05 (Januar 2017) – zu erreichender Schwellenindex: 103,04

| Anwendbare Gehaltstabellen ab dem 01.01.2017 | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4.1 | Stufe 4.2 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 0 | € 1.243,46 | € 1.335,44 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.347,61 | € 1.443,13 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.354,69 | € 1.456,57 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.361,76 | € 1.470,01 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.368,84 | € 1.483,45 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.375,92 | € 1.496,89 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.383,00 | € 1.510,34 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Achtung: Wenn die Anwendung des Faktors von 72% der Zielgehaltstabellen ein geringeres Gehalt als das garantierte monatliche Mindesteinkommen ergibt, wendet der Arbeitgeber letzteres an, dessen Beträge folgende sind (indexiert im Monat Juli 2016 – Schwellenindex für die nächste Indexierung 103,04):

| | | |
|---|---|------------|
| Garantiertes monatliches Mindesteinkommen | Arbeitnehmer – 18 Jahre und älter | € 1.531,93 |
| | Arbeitnehmer – 19 Jahre und älter, 6 Monate Betriebszugehörigkeit | € 1.572,58 |
| | Arbeitnehmer – 20 Jahre und älter, 12 Monate Betriebszugehörigkeit | € 1.590,64 |

| Anwendbare Gehaltstabellen ab dem 01.01.2017 in Funktion des garantierten monatlichen Mindesteinkommens (Arbeitnehmer 20 Jahre und älter) | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4.1 | Stufe 4.2 | Stufe 5 | Stufe 6 |
| 0 | € 1.531,93 | € 1.531,93 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Anhang 2

Zielgehaltstabellen laut Rahmenabkommen der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 15.09.2016

Notiz: Die hier angeführten Beträge sind die Zielgehaltstabellen der Deutschsprachigen Gemeinschaft laut Referenzindex des Monats September 2016 (101,75, Basis 2013), obwohl die im Rahmenabkommen der Deutschsprachigen Gemeinschaft angegebenen Zielgehaltstabellen noch die Beträge laut Referenzindex des Monats November 2012 (119,70 mit Basis 2004, oder 99,11 mit Basis 2013) wiedergeben, sprich vor der Indexierung der Gehälter bei Überschreitung des Schwellenindex (101,02, Basis 2013) im Mai 2016.

| | Stufe 1 | Stufe 2 | Stufe 3 | Stufe 4.1 | Stufe 4.2 | Stufe 5 | Stufe 6 |
|----|----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 0 | 1.727,03 | 1.854,77 | 2.139,50 | 2.318,64 | 2.735,87 | 2.989,63 | 3.122,55 |
| 1 | 1.871,68 | 2.004,35 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 2 | 1.881,51 | 2.023,01 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 3 | 1.891,34 | 2.041,68 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 4 | 1.901,17 | 2.060,35 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 5 | 1.911,00 | 2.079,02 | 2.389,49 | 2.637,42 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 6 | 1.920,83 | 2.097,69 | 2.497,17 | 2.760,17 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 7 | 1.930,66 | 2.116,36 | 2.604,84 | 2.882,93 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 8 | 1.940,49 | 2.135,02 | 2.712,52 | 3.005,68 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 9 | 1.950,33 | 2.153,69 | 2.789,01 | 3.082,17 | 3.284,08 | 3.454,05 | 3.823,71 |
| 10 | 2.010,86 | 2.230,22 | 2.839,99 | 3.133,16 | 3.335,06 | 3.505,03 | 3.874,69 |
| 11 | 2.020,69 | 2.252,83 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 12 | 2.030,52 | 2.275,43 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 13 | 2.040,36 | 2.298,03 | 2.992,96 | 3.286,12 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 14 | 2.050,19 | 2.320,64 | 2.992,96 | 3.362,60 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 15 | 2.060,02 | 2.343,25 | 3.069,43 | 3.450,42 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 16 | 2.069,85 | 2.365,85 | 3.069,43 | 3.538,24 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 17 | 2.079,68 | 2.388,46 | 3.145,92 | 3.626,05 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 18 | 2.089,51 | 2.411,06 | 3.145,92 | 3.702,54 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 19 | 2.099,34 | 2.433,67 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 20 | 2.109,19 | 2.456,28 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 21 | 2.119,02 | 2.478,88 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 22 | 2.128,85 | 2.501,48 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 23 | 2.138,68 | 2.524,08 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 24 | 2.148,51 | 2.546,70 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 25 | 2.158,34 | 2.569,30 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 26 | 2.168,17 | 2.591,90 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 27 | 2.178,00 | 2.614,51 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 28 | 2.178,00 | 2.637,11 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 29 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 30 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE ET GERMANOPHONE ET DE LA REGION WALLONNE

Convention collective de travail du 26 juin 2017 remplaçant la CCT du 18 février 2013 définissant les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Sous-Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté Germanophone (n° 113965/C0/329.02)

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les organisations du secteur socio-culturel qui ressortissent à la sous-commission paritaire 329.02 pour le secteur socio-culturel qui sont conventionnées et/ou subventionnées par un ministre de la Communauté germanophone ayant une matière socioculturelle dans ses compétences ainsi que tous les clubs sportifs. Cette convention est conclue dans le cadre de la mise en application de l'accord cadre du secteur non marchand germanophone 2016-2019 du 15 septembre 2016.

Article 2

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

CHAPITRE 2 : RÉMUNERATIONS

Section 1 : Barèmes

Article 3

Les rémunérations minimums par catégorie de personnel occupé à temps plein, telles que décrites dans l'annexe 1 de la convention collective de travail du 18 février 2013 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Sous-Commission Paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté Germanophone sont basées, à partir du 1^{er} janvier 2017, sur les barèmes repris à l'annexe 1, annexe qui fait partie intégrante de la présente Convention Collective de Travail.

Ces barèmes sont une base minimale; ils correspondent à 72% des barèmes cibles tels que repris à l'Accord non marchand de la Communauté germanophone visé à l'article 1, qui sont repris dans l'annexe 2.

Article 4

Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à plein temps, et ce conformément à l'article 9 de la Convention Collective de Travail n°35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 21 septembre 1981.

Section 2 : Ancienneté

Article 5

§ 1 : L'ancienneté prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs déjà en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente Convention Collective de Travail, est majorée à concurrence d'un maximum de trois ans d'ancienneté acquise dont le travailleur peut se prévaloir dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un engagement statutaire, quels que soient le secteur ou la fonction concernés.

Exemple :

Ancienneté acquise auprès d'autres employeurs : 8 ans
Ancienneté réelle auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 2 ans (pas de reprise d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en fonction du travailleur)
Ancienneté barémique au 01/01/2017 (entrée en vigueur de la présente) : 5 ans

§ 2 : Toutefois, lorsque l'ancienneté prise en compte pour déterminer la rémunération d'un travailleur déjà en fonction résulte d'une reconnaissance conventionnelle d'ancienneté acquise, l'employeur ne pourra être contraint à reconnaître sur base de la présente convention une ancienneté acquise dépassant un total de trois ans à la date de l'engagement du travailleur concerné.

Exemple 1 :

- Ancienneté acquise auprès d'autres employeurs : 8 ans
- Entrée en fonction auprès de l'employeur X le 30/12/2015 avec une reconnaissance conventionnelle d'ancienneté de 4 ans :
 - Ancienneté réelle auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 1 ans
 - Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 5 ans
- Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 01/01/2017 (entrée en vigueur de la présente) : 5 ans, car l'employeur ne peut être contraint à reconnaître une ancienneté barémique de plus de trois ans au total.
- Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 01/01/2018 : 6 ans

Exemple 2 :

- Ancienneté acquise auprès d'autres employeurs : 8 ans
- Entrée en fonction auprès de l'employeur X le 30/12/2015 avec une reconnaissance conventionnelle d'ancienneté de 1 an
 - Ancienneté réelle auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 1 an
 - Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 2 ans
- Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 01/01/2017 (entrée en

vigueur de la présente) : 4 ans, soit 1 an d'ancienneté conventionnelle lors de la signature du contrat + 1 an d'ancienneté réelle acquise le 31/12/2017 + 2 ans d'ancienneté conventionnelle sur base de la présente, car l'employeur ne peut être contraint à reconnaître une ancienneté barémique de plus de trois ans au total.

- Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 01/01/2018 : 5 ans

§ 3 : Les barèmes minima pour les travailleurs ayant acquis plus de 7 années d'ancienneté sont plafonnés au montant correspondant à 7 années d'ancienneté.

Exemple :

- Ancienneté acquise auprès d'autres employeurs : 8 ans
- Ancienneté réelle auprès de l'employeur X au 31/12/2016 : 5 ans (pas de reconnaissance de l'ancienneté acquise au moment de l'entrée en fonction du travailleur)
- Ancienneté barémique auprès de l'employeur X au 01/01/2017 (entrée en vigueur de la présente) : 8 ans (mais salaire plafonné au montant correspondant à 7 années d'ancienneté)

Article 6

Lors de la conclusion d'un nouveau contrat de travail, la rémunération sera déterminée en tenant compte de l'ancienneté acquise par le travailleur dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un engagement statutaire quels que soient le secteur ou la fonction concernés, avec un maximum de 3 ans.

Article 7

Par ancienneté acquise par le travailleur, l'on entend l'ancienneté calculée sur la base de prestations effectives ou assimilées dans le cadre d'un contrat de travail ou un engagement statutaire avant l'entrée en fonction auprès de l'employeur actuel.

Sont assimilées à des prestations de travail, les périodes suivantes :

- La période d'absence couverte par une rémunération garantie en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non-professionnelle ;
- La période d'absence donnant droit au paiement d'une rémunération de la part de l'employeur (à titre d'exemple : le petit chômage, les 3 premiers jours du congé de paternité, ...)
- La période des vacances annuelles pour les ouvriers ;
- La période d'absence liée au repos pré- ou postnatal tel que visé à la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Article 8

Les prestations effectives ou assimilées pour le calcul de l'ancienneté acquise au sens de l'art. 7 feront l'objet, à la demande de l'employeur, de la remise de pièces justificatives probantes.

Ces pièces justificatives doivent être fournies à l'employeur dans les délais suivants :

- pour le personnel en place avant la date de la signature de la présente : six mois à dater de la signature de la présente convention.
- pour le personnel engagé après la date de la signature de la présente convention : six mois à partir de la date d'engagement.

Au cas où cette obligation n'est pas rencontrée dans le délai prescrit, l'employeur aura le droit de revoir les termes du contrat de travail en ce qui concerne l'ancienneté reconnue à l'engagement et de modifier éventuellement la rémunération du travailleur.

Article 9

Les adaptations barémiques liées à l'ancienneté s'opèrent, au minimum, le premier jour du mois qui suit la date anniversaire du contrat ou selon les modalités fixées au contrat.

Section 3 : Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Article 10

Les rémunérations minimums sont liées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge, et sont adaptées suivant les modalités prévues par la Convention Collective de Travail sectorielle du 20 mars 1997, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 14 septembre 97 (Moniteur Belge 22 octobre 1997) Numéro d'enregistrement 44410/co/329.

Article 11

L'application de cette convention collective de travail ne peut être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

CHAPITRE 3 : DUREE DE VALIDITE ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 12

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.
Les arriérés de salaire résultant de l'entrée en vigueur de la présente (adaptation des barèmes et le cas échéant de l'ancienneté barémique) sont versée en une prime unique au plus tard 8 mois après la signature de la présente.

Article 13

Cette convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par les parties par lettre recommandée au président de la Sous-Commission paritaire moyennant un préavis de 6 mois.

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement de la Communauté Germanophone exécute pleinement l'accord-cadre 2016-2019 conclu en date du 15 septembre 2016.

Annexes

Annexe 1

Barèmes applicables en Communauté Germanophone à partir du 1er janvier 2017
Indice de référence : 102,05 (janvier 2017) - indice pivot à atteindre : 103,04

| Barèmes applicables à partir du 01/01/2017 | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| | Echelon 1 | Echelon 2 | Echelon 3 | Echelon 4.1 | Echelon 4.2 | Echelon 5 | Echelon 6 |
| 0 | € 1.243,46 | € 1.335,44 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.347,61 | € 1.443,13 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.354,69 | € 1.456,57 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.361,76 | € 1.470,01 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.368,84 | € 1.483,45 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.375,92 | € 1.496,89 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.383,00 | € 1.510,34 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Attention: Lorsque l'application du facteur de 72 % des barèmes de référence aboutit à un salaire inférieur au RMMG, l'employeur appliquera ce dernier dont les montants sont les suivants (indexés au mois de juillet 2016 - indice pivot pour la prochaine indexation 103,04) :

| | | |
|------|--|------------|
| RMMG | Travailleurs âgés de 18 ans ou + | € 1.531,93 |
| | Travailleurs âgés de 19 ans ou +, 6 mois d'ancienneté | € 1.572,58 |
| | Travailleurs âgés de 20 ans ou +, 12 mois d'ancienneté | € 1.590,64 |

| Barèmes applicables à partir du 01/01/2017 | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|
| Tenant compte des montants du RMMMG (Travailleur de 20 ans ou +) | | | | | | | |
| | Echelon 1 | Echelon 2 | Echelon 3 | Echelon 4.1 | Echelon 4.2 | Echelon 5 | Echelon 6 |
| 0 | € 1.531,93 | € 1.531,93 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Annexe 2

Barèmes-cibles dans l'accord cadre de la Communauté Germanophone du 15/09/2016

Note : Les montants ci-dessous correspondent aux barèmes-cibles de la Communauté Germanophone en tenant compte de l'indice de référence du mois de septembre 2016 (101,75, base 2013) alors que les barèmes-cibles repris dans l'accord cadre de la Communauté Germanophone reprennent encore les montants tenant compte de l'indice de référence du mois de novembre 2012 (119,70, base 2004, soit 99,11 en base 2013), soit avant l'indexation des salaires intervenue en à l'occasion du dépassement de l'indice pivot (101,02, base 2013) en mai 2016.

| | Echelon 1 | Echelon 2 | Echelon 3 | Echelon 4.1 | Echelon 4.2 | Echelon 5 | Echelon 6 |
|----|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|-----------|-----------|
| 0 | 1.727,03 | 1.854,77 | 2.139,50 | 2.318,64 | 2.735,87 | 2.989,63 | 3.122,55 |
| 1 | 1.871,68 | 2.004,35 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 2 | 1.881,51 | 2.023,01 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 3 | 1.891,34 | 2.041,68 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 4 | 1.901,17 | 2.060,35 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 5 | 1.911,00 | 2.079,02 | 2.389,49 | 2.637,42 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 6 | 1.920,83 | 2.097,69 | 2.497,17 | 2.760,17 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 7 | 1.930,66 | 2.116,36 | 2.604,84 | 2.882,93 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 8 | 1.940,49 | 2.135,02 | 2.712,52 | 3.005,68 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 9 | 1.950,33 | 2.153,69 | 2.789,01 | 3.082,17 | 3.284,08 | 3.454,05 | 3.823,71 |
| 10 | 2.010,86 | 2.230,22 | 2.839,99 | 3.133,16 | 3.335,06 | 3.505,03 | 3.874,69 |
| 11 | 2.020,69 | 2.252,83 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 12 | 2.030,52 | 2.275,43 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 13 | 2.040,36 | 2.298,03 | 2.992,96 | 3.286,12 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 14 | 2.050,19 | 2.320,64 | 2.992,96 | 3.362,60 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 15 | 2.060,02 | 2.343,25 | 3.069,43 | 3.450,42 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 16 | 2.069,85 | 2.365,85 | 3.069,43 | 3.538,24 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 17 | 2.079,68 | 2.388,46 | 3.145,92 | 3.626,05 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 18 | 2.089,51 | 2.411,06 | 3.145,92 | 3.702,54 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 19 | 2.099,34 | 2.433,67 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 20 | 2.109,19 | 2.456,28 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 21 | 2.119,02 | 2.478,88 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 22 | 2.128,85 | 2.501,48 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 23 | 2.138,68 | 2.524,08 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 24 | 2.148,51 | 2.546,70 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 25 | 2.158,34 | 2.569,30 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 26 | 2.168,17 | 2.591,90 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 27 | 2.178,00 | 2.614,51 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 28 | 2.178,00 | 2.637,11 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 29 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 30 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |

Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en
Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017
tot vervanging van de CAO van 18 februari 2013, nr. 113965 tot bepaling
van de loonvoorwaarden voor sommige sectoren van het Paritair
Subcomité voor de socio-culturele sector die afhangt van de Duitstalige
Gemeenschap**

HOOFDSTUK 1: Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisaties van de socio-culturele sector die ressorteren onder het Paritair Subcomité 329.02 voor de socio-culturele sector die geconventioneerd en/of gesubsidieerd zijn door een minister van de Duitstalige Gemeenschap die een socio-culturele materie onder zijn bevoegdheid heeft alsook alle sportclubs. Deze overeenkomst wordt gesloten in het kader van de toepassing van het raamakkoord van de Duitstalige non-profitsector 2016-2019 van 15 september 2016.

Artikel 2

Onder "werknemers" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden.

HOOFDSTUK 2: Lonen

Sectie 1: Loonschalen

Artikel 3

De minimumlonen per voltijds tewerkgestelde personeelscategorie, zoals omschreven in bijlage 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 februari 2013 tot bepaling van de functieclassificatie voor sommige sectoren van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector die afhangt van de Duitstalige Gemeenschap zijn, vanaf 1 januari 2017, gebaseerd op de loonschalen overgenomen als bijlage, bijlage die integraal deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze loonschalen zijn een minimumbasis, zij stemmen overeen met 72 procent van de doelloonschalen zoals opgenomen in het non-profitakkoord van de Duitstalige Gemeenschap bedoeld in artikel 1, die zijn opgenomen als bijlage 2.

Artikel 4

De deeltijds tewerkgestelde werknemer moet, voor eenzelfde werk of een werk van gelijke waarde, een loon genieten dat proportioneel is met dat van de voltijdse werknemer, en dit overeenkomstig artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst

nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 september 1981.

Sectie 2: Anciënniteit

Artikel 5

§ 1: De anciënniteit die in aanmerking genomen wordt om het loon van de werknemers te bepalen, op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verhoogd met een maximum van drie jaar verworven anciënniteit, is de anciënniteit die een werknemer kan doen gelden in het kader van een arbeidsovereenkomst of van een statutaire tewerkstelling, ongeacht de betreffende sector of functie.

Voorbeeld:

Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
Reële anciënniteit bij werkgever x op 31/12/2016: 2 jaar (geen overname van de verworven anciënniteit op het tijdstip van indiensttreding van de werknemer)
Schaalanciënniteit op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze CAO): 5 jaar

§ 2: Als de anciënniteit die in aanmerking wordt genomen om het loon te bepalen van een werknemer die reeds in dienst is voortvloeit uit een conventionele erkenning van de verworven anciënniteit, kan de werkgever niet verplicht worden om de basis van deze overeenkomst een anciënniteit te erkennen die in totaal meer dan drie jaar bedraagt op de datum van indienstneming van de betrokken werknemer.

Voorbeeld 1:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Indiensttreding bij werkgever X op 30/12/2015 met een conventionele erkenning van 4 jaar anciënniteit:
 - Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 1 jaar
 - Schaalanciënniteit bij werkgever X op 21/12/2016: 5 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 5 jaar omdat de werkgever er niet toe kan worden verplicht om een schaalanciënniteit van in totaal meer dan drie jaar te erkennen.
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2018: 6 jaar

Voorbeeld 2:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Indiensttreding bij werkgever X op 30/12/2015 met een conventionele erkenning van 1 jaar anciënniteit
 - Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 1 jaar
 - Schaalanciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 2 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 4 jaar, namelijk 1 jaar conventionele anciënniteit bij de ondertekening van de overeenkomst + 1 jaar reële anciënniteit verworven op 31/12/2017 + 2 jaar conventionele anciënniteit op basis van deze overeenkomst, omdat de werkgever er niet toe kan worden verplicht om een schaalanciënniteit van in totaal meer dan drie jaar te erkennen.

- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2018: 5 jaar

§ 3: De minimumschalen voor de werknemers die meer dan 7 jaar anciënniteit hebben verworven worden begrensd tot het bedrag dat overeenstemt met 7 jaar anciënniteit.

Voorbeeld:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 5 jaar (geen erkenning van de verworven anciënniteit op het tijdstip van indiensttreding van de werknemer)
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 8 jaar (maar loon begrensd tot het bedrag dat overeenstemt met 7 jaar anciënniteit)

Artikel 6

Bij het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst zal het loon worden berekend, rekening houdende met de anciënniteit die de werknemer heeft verworven in het kader van een arbeidsovereenkomst of een statutaire tewerkstelling, ongeacht de betreffende sector of functie, met een maximum van drie jaar.

Artikel 7

Onder door de werknemer verworven anciënniteit wordt verstaan de anciënniteit berekend op basis van de effectieve of gelijkgestelde prestaties in het kader van een arbeidsovereenkomst of een statutaire tewerkstelling voor de indiensttreding bij de huidige werkgever.

Worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties, de volgende periodes:

- De afwezigheidsperiode gedekt door een gewaarborgd loon omwille van een ziekte of een ongeval dat geen arbeidsongeval is ;
- De periode van afwezigheid die recht geeft op de betaling van een loon door de werkgever ((bijvoorbeeld klein verlet, de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof, ...)) ;
- De jaarlijkse vakantieperiode voor de arbeiders ;
- De periode van afwezigheid in het kader van pre- of postnataal verlof zoals bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 8

De effectieve of gelijkgestelde prestaties voor de berekening van de verworven anciënniteit in de zin van art. 7, zullen op vraag van de werkgever, gepaard gaan met het overleggen van sluitende bewijsstukken.

Deze bewijsstukken moeten aan de werkgever worden bezorgd binnen de volgende termijnen:

- voor het personeel in dienst voor de datum van ondertekening van deze overeenkomst: zes maanden te dateren vanaf de ondertekening van deze overeenkomst.
- voor het personeel in dienst genomen na de datum van ondertekening van deze overeenkomst: zes maanden vanaf de datum van indienstneming.

Wanneer deze verplichting niet wordt nagekomen binnen de voorgeschreven termijn, zal de werkgever het recht hebben om de bepalingen van de arbeidsovereenkomst te herzien wat betreft de anciënniteit die erkend wordt bij de indienstneming en eventueel het loon van de werknemer wijzigen.

Artikel 9

De schaalaanpassingen gekoppeld aan de anciënniteit worden doorgevoerd minstens de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst werd gesloten of volgens de voorwaarden bepaald in de overeenkomst.

Sectie 3: Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen

Artikel 10

De minimumlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat maandelijks wordt vastgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad, en worden aangepast volgens de voorwaarden bepaald door de sectorale Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997, algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk Besluit van 14 september 97 (Belgisch Staatsblad van 22 oktober 1997) Registratienummer 44410/co/329.

Artikel 11

De toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst mag niet in het nadeel zijn van de werknemers die momenteel een gunstigere situatie genieten.

HOOFDSTUK 3: Geldigheidsduur en overgangsbepalingen

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017. De achterstallige lonen die resulteren uit de inwerkingtreding van deze overeenkomst (aanpassing van de loonschalen en eventueel van de schaalanciënniteit) worden gestort als een eenmalige premie uiterlijk 8 maanden na de ondertekening van deze overeenkomst.

Artikel 13

Deze collectieve overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd mits een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité waarbij een opzegtermijn van 6 maanden wordt gerespecteerd.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen die op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend, enkel daadwerkelijk aan de werknemers zullen worden toegekend voor zover de Regering van de Duitstalige Gemeenschap het kaderakkoord 2016-2019 gesloten op 15 september 2016 integraal uitvoert.

Bijlagen:

BIJLAGE 1

Loonschalen toepasbaar in de Duitstalige Gemeenschap vanaf 1 januari 2017
Referentie-index: 102,05 (januari 2017) - te bereiken spilindex: 103,04

| Loonschalen toepasbaar vanaf 01/01/2017 | | | | | | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4.1 | Niveau 4.2 | Niveau 5 | Niveau 6 |
| 0 | € 1.243,46 | € 1.335,44 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.347,61 | € 1.443,13 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.354,69 | € 1.456,57 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.361,76 | € 1.470,01 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.368,84 | € 1.483,45 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.375,92 | € 1.496,89 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.383,00 | € 1.510,34 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Opgelet: Wanneer de toepassing van de factor van 72% van de referentieschalen resulteert in een loon dat lager ligt dan het GGMMI, moet de werkgever dit laatste toepassen waarvan de bedragen de volgende zijn (geïndexeerd in juli 2016 - spilindex voor de volgende indexering 103,04) :

| | | |
|-----------|--|------------|
| GGM MI | Werknemers van 18 jaar of ouder | € 1.531,93 |
| | Werknemers van 19 jaar of ouder, 6 maanden anciënniteit | € 1.572,58 |
| | Werknemers van 20 jaar of ouder, 12 maanden anciënniteit | € 1.590,64 |

| Loonschalen toepasbaar vanaf 01/01/2017 | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Rekening houdende met de bedragen van het GGMMI (Werknemer van 20 jaar of ouder) | | | | | | | |
| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4.1 | Niveau 4.2 | Niveau 5 | Niveau 6 |
| 0 | € 1.531,93 | € 1.531,93 | € 1.540,44 | € 1.669,42 | € 1.969,83 | € 2.152,53 | € 2.248,24 |
| 1 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 2 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.657,44 | € 1.790,94 | € 2.070,82 | € 2.237,76 | € 2.358,40 |
| 3 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 4 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.684,44 | € 1.844,94 | € 2.144,25 | € 2.300,05 | € 2.457,06 |
| 5 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.720,44 | € 1.898,94 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |
| 6 | € 1.590,64 | € 1.590,64 | € 1.797,96 | € 1.987,32 | € 2.217,68 | € 2.362,34 | € 2.555,73 |

Bijlage 2

Doelloonschalen in het raamakkoord van de Duitstalige Gemeenschap van 15/09/2016

Note: De bedragen hieronder stemmen overeen met de doelloonschalen van de Duitstalige Gemeenschap rekening houdend met de referentie-index van de maand september 2016 (101,75, basis 2013) daar waar de doelloonschalen opgenomen in het kaderakkoord van de Duitstalige Gemeenschap nog melding maken van de bedragen op basis van de referentie-index van de maand november 2012 (119,70, basis 2004, namelijk 99,11 basis 2013), dus voor de indexering van de lonen die werd doorgevoerd naar aanleiding van het overschrijden van de spilindex (101,02, basis 2013) in mei 2016.

| | Niveau 1 | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4.1 | Niveau 4.2 | Niveau 5 | Niveau 6 |
|----|----------|----------|----------|------------|------------|----------|----------|
| 0 | 1.727,03 | 1.854,77 | 2.139,50 | 2.318,64 | 2.735,87 | 2.989,63 | 3.122,55 |
| 1 | 1.871,68 | 2.004,35 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 2 | 1.881,51 | 2.023,01 | 2.301,99 | 2.487,42 | 2.876,14 | 3.108,00 | 3.275,55 |
| 3 | 1.891,34 | 2.041,68 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 4 | 1.901,17 | 2.060,35 | 2.339,50 | 2.562,42 | 2.978,12 | 3.194,52 | 3.412,59 |
| 5 | 1.911,00 | 2.079,02 | 2.389,49 | 2.637,42 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 6 | 1.920,83 | 2.097,69 | 2.497,17 | 2.760,17 | 3.080,12 | 3.281,02 | 3.549,62 |
| 7 | 1.930,66 | 2.116,36 | 2.604,84 | 2.882,93 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 8 | 1.940,49 | 2.135,02 | 2.712,52 | 3.005,68 | 3.182,10 | 3.367,54 | 3.686,67 |
| 9 | 1.950,33 | 2.153,69 | 2.789,01 | 3.082,17 | 3.284,08 | 3.454,05 | 3.823,71 |
| 10 | 2.010,86 | 2.230,22 | 2.839,99 | 3.133,16 | 3.335,06 | 3.505,03 | 3.874,69 |
| 11 | 2.020,69 | 2.252,83 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 12 | 2.030,52 | 2.275,43 | 2.916,47 | 3.209,64 | 3.437,04 | 3.591,55 | 4.011,74 |
| 13 | 2.040,36 | 2.298,03 | 2.992,96 | 3.286,12 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 14 | 2.050,19 | 2.320,64 | 2.992,96 | 3.362,60 | 3.539,03 | 3.678,06 | 4.148,78 |
| 15 | 2.060,02 | 2.343,25 | 3.069,43 | 3.450,42 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 16 | 2.069,85 | 2.365,85 | 3.069,43 | 3.538,24 | 3.641,01 | 3.764,58 | 4.285,81 |
| 17 | 2.079,68 | 2.388,46 | 3.145,92 | 3.626,05 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 18 | 2.089,51 | 2.411,06 | 3.145,92 | 3.702,54 | 3.742,99 | 3.851,08 | 4.422,85 |
| 19 | 2.099,34 | 2.433,67 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 20 | 2.109,19 | 2.456,28 | 3.222,40 | 3.779,02 | 3.844,98 | 3.937,60 | 4.559,89 |
| 21 | 2.119,02 | 2.478,88 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 22 | 2.128,85 | 2.501,48 | 3.298,89 | 3.855,53 | 3.946,97 | 4.024,11 | 4.696,94 |
| 23 | 2.138,68 | 2.524,08 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 24 | 2.148,51 | 2.546,70 | 3.375,36 | 3.932,02 | 4.048,95 | 4.110,61 | 4.833,97 |
| 25 | 2.158,34 | 2.569,30 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 26 | 2.168,17 | 2.591,90 | 3.451,85 | 4.008,50 | 4.150,93 | 4.197,13 | 4.833,97 |
| 27 | 2.178,00 | 2.614,51 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 28 | 2.178,00 | 2.637,11 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 29 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |
| 30 | 2.178,00 | 2.659,71 | 3.528,34 | 4.084,98 | 4.252,91 | 4.283,65 | 4.833,97 |