

Paritair Comité voor de notarisbedienden (PC 216)

Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires (CP 216)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2017 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de jaren 2017-2018 en andere maatregelen

Convention collective de travail du 28 septembre 2017 relative à la mise en œuvre, dans le secteur, de l'accord interprofessionnel pour les années 2017-2018 et à d'autres mesures

A. Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden die onder het Paritair Comité voor de notarisbedienden ressorteren.

§2. Zij is niet van toepassing op:

- a. de personen tewerkgesteld in het kader van een studentenovereenkomst;
- b. de personen tewerkgesteld via een arbeidsovereenkomst afgesloten in het kader van een speciaal door of met steun van de overheid uitgevoerd opleidings-, arbeidsinpassings- en omscholingsprogramma.

§3. Met bedienden bedoelt men de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

B. Gebruik van de loonmarge

Art. 2.

§1. De werkgevers van de sector zullen, met inachtneming van de maximale marge vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 maart 2017 tot vaststelling van de maximale marge voor loonkostenontwikkeling voor de periode 2017-2018, een loonvoordeel toekennen voor de periode 2017-2018.

§2. Naargelang de al bestaande situatie binnen de onderneming kiest elke werkgever welke van de vier voorgestelde opties in paragraaf 4 hij zal invoeren binnen zijn onderneming voor al zijn personeelsleden.

§3. Bij gebrek aan keuze op 31 oktober 2017 wordt hij geacht voor de optie voorzien door §4, 4) van dit artikel te hebben geopteerd.

§4. De vier mogelijke opties zijn de volgende:

- 1) verhoging van de patronale bijdrage in de maaltijdcheques met 3 EUR vanaf 1 november 2017. Deze mogelijkheid staat enkel open voor zover de huidige waarde van de patronale

A. Champ d'application

Article 1^{er}.

§1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés ressortissant à la Commission paritaire des employés occupés chez les notaires.

§2. Elle n'est néanmoins pas d'application aux :

- a. Personnes occupées sous contrat de travail d'étudiant,
- b. Personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécifique de formation, d'insertion et reconversion professionnelle organisé ou soutenu par les pouvoirs publics.

§3. Par employés, on entend les employés et les employées.

B. Utilisation de la marge salariale

Art. 2.

§1^{er}. Dans le respect de la marge maximale fixée par la convention collective de travail du 19 mars 2017 fixant la marge salariale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018, les employeurs du secteur octroieront un avantage salarial pour la période 2017-2018.

§2. En fonction de la situation existante au sein de l'entreprise, chaque employeur choisit parmi les quatre options proposées au paragraphe 4 celle qu'il mettra en œuvre au sein de son entreprise pour l'ensemble de son personnel.

§3. A défaut de choix avant le 31 octobre 2017, il est présumé avoir opté pour l'option prévue au §4, 4) du présent article.

§4. Les quatre options sont les suivantes :

- 1) augmentation de la part-patronale dans les chèques-repas de 3 EUR à partir du 1er novembre 2017. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que la valeur actuelle de la

bijdrage lager of gelijk is aan 3,91 EUR;

- 2) verhoging van de waarde van de ecocheques met 100 EUR en betaling van een premie gelijk aan 0,70% van de berekeningsbasis. Deze laatste wordt berekend volgens de modaliteiten voorzien in artikel 3. Deze mogelijkheid staat enkel open voor zover de huidige waarde van de ecocheques maximum 150 EUR bedraagt. De verhoging van de ecocheques vindt plaats op het moment van de toekenning van de al bestaande ecocheques;
- 3) toekenning van ecocheques met een waarde van 250 EUR en betaling van een premie gelijk aan 0,55% van de berekeningsbasis. Deze laatste wordt berekend volgens de modaliteiten voorzien in artikel 3. Deze mogelijkheid staat enkel open voor zover er nog geen ecocheques binnen de onderneming toegekend worden;
- 4) betaling van een premie gelijk aan 1,1% van de berekeningsbasis. Deze laatste wordt berekend volgens de modaliteiten voorzien in artikel 3.

Art. 3.

§1. Er wordt geen premie betaald aan de bedienden van de werkgevers die voor de optie voorzien door §4, 1) van artikel 2 geopteerd hebben.

§2. De berekeningsbasis van de premies waarvan sprake is onder § 4, 2), 3) en 4) van artikel 2 is gelijk aan het loon van de maand oktober vermenigvuldigd met 13,92. Om tot het brutobedrag van de premie te komen wordt deze berekeningsbasis daarna vermenigvuldigd met respectievelijk 0,70%, 0,55% of 1,1%, afhankelijk van het feit of de werkgever geopteerd heeft voor de optie voorzien door §4, 2), de optie voorzien door §4, 3) of de optie voorzien door §4, 4).

§3. Voor bedienden die deeltijds tewerkgesteld werden tijdens de referteperiode wordt de jaarlijkse premie toegekend in verhouding tot hun deeltijds arbeidsregime.

Deze premie wordt elk jaar uitbetaald met het loon van de maand november.

Het bedrag van deze premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde prestatiedagen tijdens de referteperiode.

Met effectieve en gelijkgestelde prestatiedagen wordt bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, vermeerderd met de dagen van zwangerschapsverlof en vaderschapsverlof.

Met referteperiode wordt bedoeld, de periode van 12 maanden die begint op 1 november van het voorgaande

quote-part patronale soit égale ou inférieure à 3,91 EUR ;

- 2) augmentation de la valeur des éco-chèques de 100 EUR et paiement d'une prime égale à 0,70% de la base de calcul. Cette dernière est calculée selon les modalités décrites à l'article 3. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que la valeur actuelle des éco-chèques soit de maximum 150€. L'augmentation des éco-chèques se concrétise au moment de l'attribution des éco-chèques existants ;
- 3) octroi d'éco-chèques d'une valeur de 250€ et paiement d'une prime égale à 0,55% de la base de calcul. Cette dernière est calculée selon les modalités décrites à l'article 3. Cette possibilité n'est offerte que pour autant que des éco-chèques ne soient pas encore octroyés dans l'entreprise ;
- 4) paiement d'une prime de 1,1% de la base de calcul. Cette dernière est calculée selon les modalités décrites à l'article 3.

Art. 3.

§1. Aucune prime n'est payée aux employés des employeurs ayant opté pour l'option prévue au §4, 1) de l'article 2.

§2. La base de calcul des primes dont question au §4, 2), 3) et 4) de l'article 2 est le salaire du mois d'octobre de l'année de paiement multiplié par 13,92. Pour obtenir le montant brut de la prime, cette base de calcul est ensuite multipliée par respectivement 0,70%, 0,55% ou 1,1% selon que l'employeur ait opté pour l'option prévue au §4, 2), l'option prévue au §4, 3), ou l'option prévue au §4, 4).

§3. Pour les employés occupés à temps partiel durant la période de référence, la prime est calculée au prorata de leur régime de travail à temps partiel.

La prime est payée chaque année avec le salaire du mois de novembre.

Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours de prestation effectifs et assimilés pendant la période de référence.

On entend par jours de prestation effectifs et assimilés, les jours de prestations effectives et les jours de suspension du contrat de travail pour lesquels un salaire est payé. A ces jours s'ajoutent, les jours de congé de maternité et les jours de congé de paternité.

On entend par période de référence, la période de 12 mois qui débute le 1^{er} novembre de l'année précédente

jaar en eindigt op 31 oktober van het jaar waarin de jaarlijkse premie wordt betaald.

Rekening houdend met de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de berekeningswijze hieronder beschreven wordt de premie voor de eerste keer met het loon van november 2018 betaald.

De hierboven opgenomen pro rata regeling geldt ook voor de bedienden die de onderneming verlaten tijdens de referentieperiode en vóór de betaling van de premie. De bedienden, ontslagen wegens dringende redenen, kunnen echter geen aanspraak maken op de betaling van deze premie.

C. Administratieve vereenvoudiging

Art. 4.

§1. De premie van augustus voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 april 2006 betreffende de loonkostontwikkeling voor 2005-2006 en andere bepalingen, die recurrent geworden is door de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2007 betreffende de loonkostontwikkeling voor 2007-2008 en andere bepalingen, is vanaf 1 januari 2018 niet meer verschuldigd.

Ingevolge hiervan worden de artikelen 6 en 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2007 betreffende de loonkostontwikkeling voor 2007-2008 en andere bepalingen, met registratienummer 83930/CO/216 op 23 juli 2007, opgeheven.

§2. Ter vervanging van deze premie, zal vanaf 2018 het bedrag van 177,11 EUR (bedrag van 2017) bijgeteld worden met de premie waarvan sprake is in het artikel 2, §4, 2), 3) en 4).

Zelfs de bedienden, die gezien de keuze van hun werkgever met betrekking tot de concretisering van de verhoging van de koopkracht geen recht hebben op de premies bedoeld door artikel 2, §4, 2), 3) en 4), hebben recht op deze premie.

§3. Het bedrag van deze premie blijft gekoppeld aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

§4. De toekenningsmodaliteiten van deze premie zijn dezelfde als deze voorzien door artikel 3, §3.

D. Opleiding

Art. 5.

In 2017 heeft elke bediende een individueel recht op 2 opleidingsdagen.

et se termine le 31 octobre de l'année durant laquelle la prime annuelle est payée.

Compte-tenu de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et des modalités de calcul décrites ci-dessus, la prime est payée pour la première fois en novembre 2018.

La règle du prorata définie ci-dessus vaut également pour les employés qui quittent l'entreprise pendant la période de référence et avant le paiement de la prime. Toutefois les employés licenciés pour motif grave ne peuvent pas prétendre au paiement de cette prime.

C. Simplification administrative

Art. 4.

§1er. La prime du mois d'août prévue par la convention collective de travail du 25 avril 2006 relative à l'évolution des salaires pour 2005-2006 et à d'autres dispositions, rendue récurrente par la convention collective de travail du 27 juin 2007 relative à l'évolution des salaires pour 2007-2008 et à d'autres dispositions n'est plus due à partir du 1^{er} janvier 2018.

En conséquence, les articles 6 et 7 de la convention collective de travail du 27 juin 2007 relative à l'évolution des salaires pour 2007-2008 et à d'autres dispositions, enregistrée le 23 juillet 2007 sous le numéro 83930/CO/216, sont abrogés.

§2. En remplacement de cette prime, à partir de 2018, un montant de 177,11 EUR (montant 2017) sera ajouté à la prime dont question à l'article 2, §4, 2), 3) et 4).

Même les employés n'ayant pas droit aux primes, prévues à l'article 2, §4, 2), 3) et 4), en raison du choix de leur employeur quant à la concrétisation de l'augmentation du pouvoir d'achat, peuvent prétendre au paiement de cette prime.

§3. Le montant de cette prime reste lié à l'évolution de l'indice-santé lissé.

§4. Les modalités de calcul de cette prime sont identiques à celles précisées à l'article 3, §3.

D. Formation

Art. 5.

Pour 2017, chaque employé a un droit individuel à 2 jours de formation.

Art. 6.

Vanaf 1 januari 2018 heeft elke bediende een individueel recht op 3 opleidingsdagen per jaar.

Art. 7.

Vanaf 2019 zal het groeppad voorzien in het artikel 13 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, binnen het paritair comité besproken worden. Rekening houdend met de omstandigheden zal dit comité jaarlijks beoordelen of het opportuun is om het aantal opleidingsdagen waarop elke bediende recht heeft te verhogen.

E. Betere indeling van het einde van de loopbaan – “Oudere” werknemers

Art. 8.

Voor zover de bedienden een minimale anciënniteit van 10 jaar kunnen rechtvaardigen, wordt aan hen een bijkomende verlofdag toegekend wanneer zij ouder zijn dan 62 jaar en dit vanaf het jaar waarin zij de leeftijd van 62 bereiken.

Art. 9.

Voor zover de bedienden een minimale anciënniteit van 10 jaar kunnen rechtvaardigen, wordt aan hen een bijkomende verlofdag toegekend wanneer zij ouder zijn dan 64 jaar en dit vanaf het jaar waarin zij de leeftijd van 64 bereiken.

F. Outplacement

Art. 10.

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden met als opdracht de concretisering van een partnership op het vlak van het outplacement.

G. Mobiliteit

Art. 11.

De vergoeding toegekend door de werkgever aan de werknemer die per fiets de woon-werkverplaatsingen doet is vanaf de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst gelijk aan 0,23 EUR per kilometer rekening houdend met de kortste afstand tussen de woonplaats en de werkplaats.

H. Toenadering van de statuten

Art. 12.

Een paritaire werkgroep zal opgericht worden met als opdracht de problematiek, voortvloeiend uit de toenadering van de statuten arbeiders-bedienden en haar eventuele gevolgen op de verdere evolutie van het bevoegdheidsgebied van het Paritair Comité voor notarisedienden, te analyseren.

Art. 6.

A partir du 1^{er} janvier 2018, chaque employé a un droit individuel à 3 jours de formation par an.

Art. 7.

A partir de 2019, la trajectoire de croissance évoquée à l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable sera discutée au sein de la commission paritaire. Cette dernière appréciera, annuellement, en fonction des circonstances, s'il est opportun d'augmenter le nombre de jours de formation auquel chaque employé a droit.

E. Aménagement de la fin de carrière - Travailleurs dits “Agés”

Art. 8.

Pour autant qu'ils justifient d'une ancienneté de minimum 10 ans, un jour de congé supplémentaire est accordé aux employés de plus de 62 ans à partir de l'année durant laquelle ils atteignent 62 ans.

Art. 9.

Pour autant qu'ils justifient d'une ancienneté de minimum 10 ans, un jour de congé supplémentaire est également accordé aux employés de plus de 64 ans à partir de l'année durant laquelle ils atteignent 64 ans.

F. Outplacement

Art. 10.

Un groupe de travail paritaire sera chargé de concrétiser la mise en œuvre au niveau sectoriel d'un partenariat en matière d'outplacement.

G. Mobilité

Art. 11.

L'indemnité accordée par l'employeur à l'employé effectuant les déplacements domicile-lieu de travail à vélo est égale à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention à 0,23 EUR par kilomètre parcouru compte-tenu de la distance la plus courte entre le domicile et le lieu de travail.

H. Rapprochement des statuts

Art. 12.

Un groupe de travail paritaire sera chargé d'analyser la problématique découlant du rapprochement des statuts Ouvriers – Employés et ses conséquences notamment sur l'évolution du champ de compétence de la Commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires.

H. Duur van de overeenkomst

Art. 13.

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2017. Zij is gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door elk van de ondertekenende partijen slechts worden opgezegd met een opzeggingstermijn van ten minste zes maanden. Deze opzegging moet gebeuren bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor de notarisbedienden en aan de ondertekenende organisaties en heeft uitwerking vanaf de derde werkdag na de datum van verzending.

H. Durée de la convention

Art. 13.

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} octobre 2017. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle ne peut être dénoncée par chacune des parties signataires que moyennant un délai de préavis d'au moins six mois. Cette dénonciation doit être faite par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires et aux organisations signataires et sortira ses effets le troisième jour ouvrable après la date d'envoi.