

Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité

(CP219)

Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing

(PC 219)

Convention collective de travail du 7 décembre 2009

Collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2009

Accord national 2009-2010

Nationaal akkoord 2009-2010

Article 1 - Champ d'application

§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.

§2 - Les dispositions des articles 4, 14 et 16 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

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 :

- soit dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour les organismes de contrôle agréés
- soit dans les conventions ou usages existant dans les entreprises du secteur.
- 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 organismes de contrôle agréés rendue obligatoire par Arrêté Royal du 29 septembre 1978.

Artikel 1 - Toepassingsgebied

§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.

§2 - De bepalingen van de artikels 4, 14 en 16 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.

Voor het begrip bediende moet worden verwezen naar de definitie die reeds vermeld is voor de materies behandeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de erkende controleorganismen
- hetzij in de overeenkomsten of in verband met de gebruiken die bestaan op het niveau van de ondernemingen van de sector.

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 erkende controleorganismen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 29 september 1978.

Article 2 - Exécution accord interprofessionnel

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008.

Article 3 - Sécurité d'emploi

1. Licenciement individuel pour raisons économiques et/ou techniques

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à un licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques.

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.

La situation sera examinée ensuite au niveau le plus adéquat en vue de rechercher une solution.

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..

Ne tombent pas sous l'application :

- les licenciements pour motif grave ;
- les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ;
- les licenciements durant la période d'essai ;
- les licenciements en vue de prépension.

Artikel 2 - Uitvoering interprofessioneel akkoord

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008.

Artikel 3 - Werkzekerheid

1. Individueel ontslag om economische en/of technische redenen

Tijdens de duur van dit akkoord ontslaat geen enkele onderneming om economische en/of technische redenen.

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.

De toestand wordt vervolgens op het meest gepaste niveau onderzocht om naar een oplossing te zoeken.

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.

Vallen niet onder de toepassing:

- ontslagen om dringende redenen;
- ontslagen om professionele of persoonlijke redenen;
- ontslagen in de loop van de proefperiode;
- ontslagen met het oog op brugpensioen.

2. Licenciement multiple pour des raisons économiques ou techniques

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, les mesures anti crise et la redistribution du travail.

B - Procédure

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 :

- 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.
- 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
- 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.
- Si la concertation ne débouche pas sur une solution en-dehors 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.
- 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.

2. Meervoudig ontslag om economische en/of technische redenen

A - Principe

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden töt meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast werden, waaronder tijdskrediet, deeltijdse arbeid, opleidingstrajecten, anti-crisismaatregelen en arbeidsherverdeling.

B - Procédure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorziene economische en/of financiële en/of technische omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:

- Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan töt ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.
- 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.
- 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 töt een oplossing leiden.
- Indien het overleg niet binnen de periode van 15 kalenderdagen töt 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.
- 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.

C - Sanction

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de 1 870 euros 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).

En cas de litige, il sera fait appel à la Commission Paritaire, à la demande de la partie la plus diligente.

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.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime de la Commission Paritaire

D - Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement qui, sur une période de soixante jours civils, 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.

Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

Ne tombent pas sous l'application de la définition:

- les licenciements pour motif grave ;
- les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ;
- les licenciements au courant de la période d'essai ;
- les licenciements en vue de prépension.

C - Sanctie

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van 1 870 euro per ontsiagen bediende gestort worden aan de paritaire opleidingsinstantie 'Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)'.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Paritair Comité op vraag van de meest gereede partij.

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.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Paritair Comité niet toepast.

D - Definitie

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.

Ook ontsiagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Vallen niet onder de toepassing van de definitie:

- ontsiagen om dringende redenen;
- ontsiagen om professionele of persoonlijke redenen;
- ontsiagen in de loop van de proefperiode;
- ontsiagen met het oog op brugpensioen.

3. Licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles

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 durant la période d'essai ou en cas de faute grave.

Cet avertissement doit également mentionner le délai dans lequel l'employé a la possibilité de se défendre.

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.

À sa demande, l'employé peut se faire accompagner d'un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

La décision de licenciement pour motifs personnels ou professionnels revient exclusivement à l'employeur.

Article 4 - Pouvoir d'achat

§1 - Une prime unique et non récurrente de €280 brut sera payée au moment du paiement des rémunérations du mois de janvier 2010.

§2 - Le paiement de cette prime se fera selon les modalités suivantes :

- l'entièreté de la prime sera payée à chaque employé, occupé à temps plein, qui est inscrit au registre du personnel au moment du paiement de la rémunération de janvier 2010 qui a au moins un jour de prestation effective en 2009;
- une prime partielle, calculée au prorata du régime de prestations de travail, est payée à chaque employé occupé à temps partiel qui est inscrit au registre du personnel au moment du paiement de la rémunération de janvier 2010 et qui a au moins un jour de prestation effective en 2009;

3. Ontslag om persoonlijke of professionele redenen

Indien bij de uitoefening van zijn taak bij de bediende persoonlijke tekortkomingen worden vastgesteld, die aanleiding kunnen geven tót ontslag, kan, behalve tijdens de proefperiode of wegens dringende redenen, het ontslag slechts gebeuren na een voorafgaandelijke, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.

Deze verwittiging bevat eveneens de termijn waarbinnen de bediende de mogelijkheid heeft zich te verweren.

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.

De bediende kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een lid van de vakbondsvertegenwoordiging van de onderneming.

De beslissing tót ontslag om persoonlijke of professionele redenen blijft uitsluitend toekomen aan de werkgever.

Artikel 4 - Koopkracht

§1 - Een eenmalige en niet overdraagbare premie van € 280 bruto zal betaald worden op het moment van de uitbetaling van de weddes van de maand januari 2010.

§2 - De betaling van deze premie zal gebeuren volgens de volgende modaliteiten:

- een volledige premie wordt uitbetaald aan de voltijds tewerkgestelde bediende die op de datum van de uitbetaling van de wedde van januari 2010 in het personeelsregister is ingeschreven en die in 2009 ten minste één dag effectieve prestaties geleverd heeft;
- een gedeeltelijke premie, verhoudingsgewijs berekend volgens het régime van de arbeidsprestaties, wordt uitbetaald aan de deeltijds tewerkgestelde bediende, die op de datum van de uitbetaling van de wedde van januari 2010 in het personeelsregister is ingeschreven en in 2009 ten minste één dag effectieve prestaties geleverd heeft;

- pour l'employé qui a été embauché dans le courant d'une période de référence de six mois, de juillet 2009 jusque décembre 2009 inclus, et qui est encore inscrit au registre du personnel au moment du paiement de la rémunération de janvier 2010, la prime est à payer pro-rata temporis à concurrence de € 46,67 brut par mois en service. Toute embauche avant le 15 du mois est considérée comme mois complet.
- aan de bediende, die in de loop van een referentieperiode van zes maanden, gaande van juli 2009 tót en met december 2009, in dienst wordt genomen en die nog steeds op de datum van de uitbetaling van de wedde van januari 2010 in het personeelsregister is ingeschreven, wordt de pro rata temporis van de premie uitbetaald ten belope van € 46,67 bruto per maand in dienst. Elke indiensttreding vóór de 15de van de maand geldt als een volledige maand.

§ 3 - Au niveau de l'entreprise d'autres modalités de paiement peuvent être convenues par convention collective de travail, pour autant que la non-réurrence et l'équivalence à € 280 brut par employé soient respectées.

§ 3 - Op ondernemingsvlak kunnen door een collectieve arbeidsovereenkomst andere uitbetalingmodaliteiten overeengekomen worden, voor zover de eenmaligheid en de gelijkwaardigheid aan € 280 bruto per bediende gerespecteerd worden.

§4 - Les entreprises ont la possibilité de transformer à leur niveau cette prime brute en un autre avantage non récurrent moyennant une convention collective de travail à conclure avant le 31 décembre 2009 et pour autant que le coût pour l'employeur ne dépasse pas € 375 par employé (charges patronales comprises).

§4 - Ondernemingen kunnen deze bruto premie in een ander niet récurrent voordeel omzetten mits het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst voor 31 december 2009 en voor zover de kost voor de werkgever ervan de € 375 per bediende (werkgeverslasten inbegrepen) niet overschrijdt.

S'il n'y a pas eu de concrétisation équivalente avant le 31 décembre 2009 selon les modalités susmentionnées, la prime unique est octroyée conformément aux dispositions des §§ 1 à 3.

Indien er voor 31 december 2009 geen equivalente invulling gebeurd is volgens de bovenstaande modaliteiten, wordt de eenmalige premie toegekend conform de bepalingen van §§1 tót 3.

§5 - Tout les avantages que les entreprises ont déjà accordés pour 2009 et 2010 en exécution de l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 peuvent être imputés sur le budget de € 375 par employé (charges patronales comprises) mentionné ci dessus.

§5 - Al de voor 2009 en 2010 voordelen die door de onderneming reeds werden toegekend in uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2009-2010 van 22 december 2008 kunnen op het bovenstaande budget van € 375 per bediende (werkgeverslasten inbegrepen) worden aangerekend.

Les entreprises qui imputent les avantages déjà accordés pour 2009 et 2010 sur ce budget, devront en informer le Président de la Commission Paritaire 219 avant le 15 janvier 2010.

Ondernemingen die reeds toegekende voordelen voor 2009 en 2010 aanrekenen op dit budget, zullen dit bij de Voorzitter van het Paritair Comité moeten melden tegen 15 januari 2010.

§6 - Dans le courant du mois de janvier 2010 l'application des dispositions concernant le pouvoir d'achat ci-dessus seront évaluées en Commission Paritaire.

§6 - In de loop van de maand januari 2010 zal de toepassing van de bepalingen met betrekking tót de koopkracht, zoals hierboven opgenomen, geëvalueerd worden in het Paritair Comité.

Article 5 - Flexibilité contractuelle

Les employés avec des contrats qui ne sont pas fixes, à savoir des contrats intérimaires et temporaires, qui ont travaillé au minimum 1 an de façon ininterrompue pour un même employeur, bénéficieront à partir du 1^{er} janvier 2010 des mêmes droits en matière d'outplacement et de formation que les employés ayant un contrat à durée indéterminée.

Artikel 5 - Contractuele flexibiliteit

Voor de bedienden in niet vaste contracten, zijnde contracten voor uitzendarbeid en tijdelijke contracten, die minstens 1 jaar aaneensluitend bij dezelfde werkgever gewerkt hebben, wordt vanaf 1 januari 2010 in dezelfde rechten betreffende outplacement, opleiding en vorming voorzien als voor de bedienden met een contract van onbepaalde duur.

Article 6 - Prépension

§1 - La limite d'âge de 58 ans de la prépension est maintenue jusqu'au 31 décembre 2011 sous les mêmes conditions et dans les limites des dispositions légales :

- pour les employés administratifs ;
- pour les employés techniques, en tenant compte de l'organisation du travail, de la qualification et des fonctions exercées dans l'entreprise ;
- pour tous les employés, pour des raisons médicales et/ou sociales

et à condition qu'ils aient atteint une carrière professionnelle qui correspond aux exigences légales.

§2 - Les parties attirent l'attention sur le fait que les conventions collectives de travail concernant la prépension 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 2011.

§3 - La prépension à 56 ans est prorogée jusqu'au 31 décembre 2010 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales, pour autant que l'employé, en application de la réglementation sur la prépension, 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 - La prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prolongé pendant la période du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2010 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

§5 - Dispense

Le cas échéant, les parties demanderont au ministre compétent une dispense de l'obligation de remplacement.

§6 - Maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail

Artikel 6 - Brugpensioen

§1 - De leeftijdsgrens van 58 jaar voor het brugpensioen blijft gehandhaafd tót 31 december 2011 onder dezelfde voorwaarden en binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen:

- voor de administratieve bedienden;
- voor de technische bedienden, rekening houdend met de arbeidsorganisatie, de kwalificaties en de functies uitgeoefend in de onderneming;
- voor aile bedienden, om medische en/of sociale redenen

en op voorwaarde dat zij een beroepsverleden hebben, conform de wettelijke vereisten.

§2 - Partijen wijzen erop dat op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen 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 tót 31 december 2011.

§3. - Het brugpensioen vanaf 56 jaar, voor zover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tót 31 december 2010.

§4 - Het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd tijdens de periode van 1 januari 2009 tót 31 december 2010 onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

§5 - Vrijstelling

In voorkomend geval vragen de partijen aan de bevoegde Minister een vrijstelling van de vervangingsplicht.

§6 - Doorbetaling aanvullende vergoeding in geval van werkhervatting

Le paiement de l'indemnité complémentaire des employés prépensionnés 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.

§7 - Prépension à 56 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la possibilité est créée, pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans, de partir en prépension.

Article 7 - Congé d'ancienneté

§1 - A partir du 1^{er} janvier 2010, en plus du jour de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans le secteur, introduit par la convention collective de travail du 9 décembre 2005 contenant l'accord national 2005-2006, et du jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 20 ans d'ancienneté dans le secteur, introduit par la convention collective de travail du 25 juin 2007 contenant l'accord national 2007-2008, 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire par an après 15 ans d'ancienneté dans le secteur des services et des organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité est instauré pour chaque employé, pour autant que l'employé travaille dans une société où il n'existe pas un propre régime de congé d'ancienneté qui prévoit dans les mêmes droits.

L'employé qui change d'employeur en restant dans le secteur, a également droit à ce jour de congé d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans le secteur, pour autant qu'avant d'atteindre ces 15 ans d'ancienneté dans le secteur, il n'ait pas encore eu droit à un jour d'ancienneté selon le régime existant chez le nouvel employeur. Ce jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans le secteur remplace le premier jour d'ancienneté prévu dans le régime existant chez le nouvel employeur.

Ce jour de congé d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans le secteur est accordé à l'employé concerné à partir de l'année dans laquelle il atteint cette ancienneté.

Avant le 31 décembre 2010, une convention collective de travail sera conclue, qui coordonnera le régime sectoriel du congé d'ancienneté.

§2 - Le congé d'ancienneté est, sauf disposition différente, proratisé sur base du régime de travail que l'employé a effectivement au moment où il prend le congé d'ancienneté.

De aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerde bedienden 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 töt dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die ontslagen heeft.

§7 - Brugpensioen 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Partijen wijzen erop dat in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 de mogelijkheid werd gecreëerd om bedienden van 56 jaar en meer met een beroepsverleden van minstens 40 jaar op brugpensioen te stellen.

Artikel 7 - Anciënniteitsverlof

§1 - Vanaf 1 januari 2010 wordt, naast de bestaande regeling van 1 dag anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de sector ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2005 houdende het nationaal akkoord 2005-2006, en van 1 bijkomende dag anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de sector ingevoerd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 houdende het nationaal akkoord 2007-2008, aan elke bediende jaarlijks 1 bijkomende dag anciënniteitsverlof verzekerd na 15 jaar anciënniteit in de sector van de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing, voor zover deze bediende tewerkgesteld is in een onderneming waar er geen eigen régime van anciënniteitsverlof bestaat dat in dezelfde rechten voorziet.

Indien een bediende overgaat van een werkgever uit de sector naar een andere werkgever uit de sector, heeft hij recht op deze dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de sector, voor zover hij vooraleer hij deze 15 jaar anciënniteit in de sector bereikt, nog geen dag anciënniteitsverlof heeft gekregen volgens het in de nieuwe onderneming geldende régime. Deze dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de sector komt dan in de plaats van de eerste dag anciënniteitsverlof voorzien in het in de nieuwe onderneming geldende régime.

Deze dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de sector wordt aan de betrokken bediende toegekend vanaf het kalenderjaar waarin hij deze anciënniteit bereikt.

Voor 31 december 2010 zal op sectorvlak een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden die het sectorale régime van anciënniteitsverlof coördineert.

§2 - Het anciënniteitsverlof wordt, tenzij andersluidende bepalingen, geproratiseerd op basis van het arbeidsregime dat de bediende effectief heeft op het moment van opname van het anciënniteitsverlof.

Article 8 - Petit chômage

En dérogation de l'article 2,1° de l'Arrêté Royal du 28 août 1963 concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour des jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux, de missions civiles ou de l'accomplissement d'obligations civiques, l'employé a droit à un congé de trois jours de petit chômage pour son mariage ou son cohabitation légale, a choisir par lui (elle) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

Article 9 - Crédit temps

Les parties signataires s'engagent à trouver avant le 31 décembre 2010 une solution pour augmenter le seuil sectoriel de 5% crédit temps pour les petites entreprises (sans augmenter le seuil dans les grandes entreprises), tel que fixé par l'article 6 de la convention collective de travail du 28 janvier 2002 concernant l'accord national 2002, modifiée par l'article 11 de la convention collective de travail du 12 janvier 2004 concernant l'accord national 2003-2004.

Article 10 - Formation et emploi des groupes à risque

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 2010.

La cotisation annuelle est de 0,10% en 2009 et de 0,10% en 2010.

Les parties évalueront annuellement les mesures prises pour les groupes à risque sur base du rapport d'activités qui doit être transmis annuellement au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Lors de cette évaluation, une attention particulière sera consacrée à l'examen d'une meilleure utilisation des moyens pour les groupes à risque.

Artikel 8 - Klein verlet

In afwijking van artikel 2, 1° van het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van gezinsgebeurtenissen, het vervullen van burgerplichten of van burgerlijke opdrachten, heeft de bediende recht op drie dagen klein verlet voor zijn huwelijk of wettelijke samenwoning, door hem (haar) te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaats heeft of tijdens de daaropvolgende week.

Artikel 9 - Tijdkrediet

De ondertekenende partijen verbinden er zich toe om voor 31 december 2010 een oplossing te vinden om de sectorale drempel van 5% tijdskrediet te verhogen voor kleine ondernemingen (zonder sectorale drempelverhoging in grote ondernemingen), zoals deze bepaald is in het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2002 inzake het nationaal akkoord 2002, gewijzigd door het artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 januari 2004 inzake het nationaal akkoord 2003-2004.

Artikel 10 - Vorming en tewerkstelling van risicogroepen

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 tót 31 december 2010.

De jaarlijkse bijdrage zal 0,10% bedragen in 2009 en 0,10% in 2010.

Partijen evalueren jaarlijks de genomen maatregelen voor risicogroepen naar aanleiding van het activiteitenverslag dat het Paritair Comité aan de Fédérale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg moet bezorgen.

Bij deze evaluatie zal een bijzondere aandacht besteed worden aan het onderzoek naar een beter gebruik van de beschikbare middelen voor de risicogroepen.

En 2010 le définition sectorielle des groupes à risque sera révisée et actualisée.

Article 11 - Formation professionnelle

§1 - Formation permanente

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter la compétence des employés, et donc de l'entreprise.

Pendant la durée de cet accord une attention particulière ira à l'augmentation du degré de participation des employés de minimum 5%, par des procédures à convenir paritairement afin d'augmenter l'efficacité des efforts de formation au niveau du secteur et des entreprises.

Les partenaires sociaux confirment ainsi satisfaire aux efforts de formation de 1,9 % de la masse salariale.

In 2010 zal de sectorale definitie van de risicogroepen herzien en geactualiseerd worden.

Artikel 11 - Beroepsopleiding

§1 - Permanente vorming

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tót verhoging van de competenties van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.

Tijdens de looptijd van dit akkoord zal een bijzondere aandacht gaan naar een verhoging van de participatiegraad van de bedienden met minimum 5%, door paritair af te spreken procedures teneinde de efficiëntie van de bestaande opleidingsinspanningen op sector- en op ondernemingsvlak te verbeteren.

De sociale partners bevestigen hiermee te voldoen aan de gevraagde opleidingsinspanning van 1,9 % van de loonmassa.

§2 - Effort de formation

L'employeur s'engage, à partir du 1^{er} janvier 2009, à consacrer en moyenne et globalement 3,5 jours par an par employé à la formation professionnelle.

Il est recommandé de répartir au maximum les efforts de formation professionnelle entre les employés techniques et administratifs.

Afin de mesurer la réalisation de l'effort, une enquête sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2010 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.

A partir de janvier 2010 les parties signataires entameront des pourparlers afin d'améliorer la définition de « formation professionnelle ».

§3 - Droit de formation

En 2010 et en 2011, tout employé a droit à 1 jour de formation professionnelle par an.

Cette journée de formation professionnelle ne doit pas nécessairement se situer dans l'année d'où naît ce droit, mais en tout cas dans la période comprise entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2011.

Les dispositions de la convention collective du 4 juillet 2008 concernant le droit à la formation sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2011.

Pour le 31 décembre 2011 au plus tard, la Commission Paritaire Nationale procédera à l'évaluation de l'exécution du présent article.

En 2010 les parties signataires feront des accords sur :

- une meilleure force obligatoire du droit de formation par le biais d'une sanction en cas de refus non motivé par l'employeur ;
- une perte possible du droit individuel en cas de refus non motivé par l'employé d'une formation proposée par l'employeur, pour autant que cette formation soit reprise dans le plan de formation ;
- des aperçus globaux non nominatifs du droit de formation afin de rendre possible un contrôle par le Conseil d'entreprise ou par la délégation syndicale.

§2 - Opleidingsinspanning

De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2009 gemiddeld en globaal 3,5 dagen per jaar per bediende te besteden aan beroepsopleiding.

Aanbevolen wordt om deze beroepsopleiding maximaal te spreiden tussen de technische en de administratieve bedienden.

Om de realisatie van de inspanning te meten zal in de loop van het tweede kwartaal van 2010 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.

Vanaf januari 2010 zullen de ondertekenende partijen besprekingen voeren teneinde de definitie van "beroepsopleiding" te verbeteren.

§3 - Recht op opleiding

In 2010 en in 2011 heeft elke bediende recht op jaarlijks 1 dag beroepsopleiding.

Deze dag beroepsopleiding moet niet noodzakelijk opgenomen worden tijdens het jaar waarin het recht ontstaat, maar alleszins in de periode gaande van 1 januari 2010 tót 31 december 2011.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 betreffende het recht op opleiding wordt verlengd tót 31 december 2011.

Ten laatste tegen 31 december 2011 zal het Nationaal Paritair Comité de uitvoering van dit artikel evalueren.

In 2010 zullen ondertekenende partijen afspraken maken over:

- een betere afdwingbaarheid van het opleidingsrecht door het invoeren van een procedure met sanctie bij ongegronde weigering door de werkgever;
- een mogelijk verlies van het individueel recht bij ongegronde weigering door de werknemer van een voorgestelde opleiding, voor zover deze opleiding is opgenomen in het opleidingsplan;
- globale niet nominatieve overzichten van het opleidingsrecht teneinde een controle door de ondernemingsraad of syndicale delegatie mogelijk te maken.

§4 - Plans de formation

L'article 5 de la convention collective de travail du 19 février 2008 concernant les plans de formation, enregistrée sous le numéro 87 295/CO/219 est modifié comme suit :

«Article 5

Un plan de formation sera soumis chaque année avant le 30 avril, pour information et avis, au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

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.

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 6 et 7 de cette convention.»

Article 12 - Déplacements domicile-lieu de travail

§1 - Transports en commun publics

En ce qui concerne les transports en commun publics et le transport combiné, la CCT n°19 octies du 20 février 2009 (chapitres III à VIII) est d'application.

Il est rappelé aux entreprises qu'elles ont la possibilité pour le transport en commun par train de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB et pour le transport commun par bus, train ou métro avec la STIB.

§2 - Introduction d'un tableau sectoriel des interventions de l'employeur dans des frais de transport autre que les transports en commun publics

Pour les employés n'utilisant pas un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur dans les frais de transport est calculée sur base d'un tableau sectoriel qui reprend l'intervention mensuel de l'employeur par kilomètre dans le prix de la carte-train mensuel de la SNCB valable au 1^{er} juillet 2009 repris dans le tableau de l'article 3 de la convention collective de travail n° 19octies du 20 février 2009.

§4 - Opleidingsplannen

Het artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2008 betreffende de opleidingsplannen, geregistreerd onder het nummer 87 295/CO/219 wordt als volgt gewijzigd:

"Artikel 5

Jaarlijks zal vóór 30 april, ter informatie en voor advies, aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging een opleidingsplan worden voorgelegd.

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.

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 6 en 7 van deze overeenkomst."

Artikel 12 - Woon-werkvervoer

§1 - Gemeenschappelijk openbaar vervoer

Voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer wordt toepassing gemaakt van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19 octies van 20 februari 2009 (hoofdstukken III tót en met VIII).

De ondernemingen worden eraan herinnerd dat zij voor het gemeenschappelijk openbaar vervoer per trein met de NMBS en per bus, métro of tram met de MIVB een derde betalerovereenkomst kunnen sluiten.

§2 - Invoering van een sectorale tabel van werkgeverstussenkomsten in ander vervoer dan gemeenschappelijk openbaar vervoer

Voor de bedienden die geen gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel gebruiken, wordt de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten berekend op basis van een sectorale tabel die de maandelijkse tussenkomst van de werkgever per kilometer in de maandtreinkaarten overneemt, geldig vanaf 1 juli 2009, zoals opgenomen in de tabel van artikel 3 van de interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies van 20 februari 2009.

Ce tableau est valable à partir du 1^{er} juillet 2009 et est lié à l'évolution de l'index. Il est adapté automatiquement chaque année en février et ceci pour la première fois à partir de février 2011.

A cette fin la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice santé du mois de janvier de l'année en cours est comparé à la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de janvier de l'année précédent.

§3 - Indemnité vélo

A partir du 1^{er} juillet 2009, les employés qui se déplacent, pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo recevront une intervention de l'employeur dans les frais de transport calculée selon le tableau valable pour l'intervention de l'employeur dans les frais des employés pour les transports en commun public, tel que prévu par le §1 de cet article.

§4 - Participation cellule d'emploi

A partir du 1^{er} janvier 2010, les employeurs prendront en charge les frais de transport des employés qui participent aux activités des cellules pour l'emploi, en tenant compte des distances effectivement parcourues pour participer aux activités de ces cellules pour l'emploi, sur base des tarifs fixés, en fonction du moyen de transport utilisé, tel que prévu par les §§ 1 à 3 de cet article.

§5 - Coordination des dispositions sectorielles concernant l'intervention dans les frais de transport

En 2010 le texte de la convention collective de travail du 18 décembre 1978 concernant l'intervention dans les frais de transport des employés sera adapté aux dispositions de cet article et coordonné.

Article 13 - Prime de fin d'année

Les partis signataires examineront en 2010, dans le cadre de l'égalité homme/femme, la possibilité de considérer comme périodes assimilées pour la prime de fin d'année sectorielle les périodes de repos de maternité et de congé de paternité, aussi bien pour la prime des fin d'année au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

Deze tabel is geldig vanaf 1 juli 2009 en is gekoppeld aan de evolutie van de index. De tabel wordt jaarlijks aangepast in februari en dit voor de eerste maal in februari 2011.

Te dien einde wordt het 4-maandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van de maand januari van het lopende jaar vergeleken met het 4-maandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van de maand januari van het vorige jaar.

§3 - Fietsvergoeding

Vanaf 1 juli 2009 wordt voor de bedienden die zich voor een gedeelte of de ganse afstand met de fiets verplaatsen, de tussenkomst van de werkgever in de vervoerkosten geregeld op basis van de tabel geldig voor de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van bedienden die gebruik maken van gemeenschappelijk openbaar vervoer, zoals bepaald in §1 van dit artikel.

§4 - Oeelname tewerkstellingscel

Vanaf 1 januari 2010 worden de vervoerkosten van de bedienden die deelnemen aan de activiteiten van de tewerkstellingscellen ten laste genomen door de werkgever, dit rekening houdend met de werkelijk afgelegde afstanden en volgens de tarieven naargelang het gebruikte vervoermiddel zoals bepaald in de §§ 1 tót en met 3 van dit artikel.

§5 - Coördinatie van de sectorale bepalingen betreffende de tussenkomst in de vervoerskosten

In 2010 zal de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 betreffende de tussenkomst in de vervoerkosten van bedienden worden aangepast aan de bepalingen van dit artikel en gecoördineerd.

Artikel 13 - Eindejaarspremie

De ondertekenende partijen zullen in 2010 de mogelijkheid onderzoeken om in het kader van de gelijkheid mannen/vrouwen, de moederschapsrust en het vaderschapsverlof als gelijkgestelde periodes te beschouwen, zowel voor de eindejaarspremie op sectoraal als op ondernemingsvlak.

Article 14 - Fonds des garanties syndicales

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 porté à € 70 à partir de 2010 et à € 75 à partir de 2011.

Article 15 - Formation syndicale

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 2009 et 2010.

Le montant de la cotisation annuelle est de 0,40 % de 75 % de la masse salariale des travailleurs avec un contrat de travail d'employé.

Article 16 - Temps de travail et assouplissement de l'organisation du travail

§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 de 37 heures ou moins pour les employés de contrôle externe, comme condition pour l'application de la flexibilité prévue par cet article.

§2. Les dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 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.

Article 17 - Paix sociale

Le présent accord assure la paix sociale dans le secteur pendant sa durée.

En conséquence, il ne sera présenté ni soutenu aucune revendication d'ordre général ou collectif de nature à étendre les obligations des entreprises définies par le présent accord.

Le présent accord a été conclu dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

Artikel 14 - Syndicaal waarborgfonds

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 vanaf 2010 verhoogd tot € 70 en vanaf 2011 tot € 75.

Artikel 15 - Vakbondsopleiding

Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor de jaren 2009 en 2010.

Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 0,40 pet. van 75 pet. van de loonmassa van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Artikel 16 - Arbeidstijd en versoepeling van de arbeidsorganisatie

§1. Partijen herbevestigen het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, die een 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 dit artikel.

§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

Artikel 17 - Sociale vrede

De sociale vrede in de sector wordt gewaarborgd tijdens de duur van dit akkoord.

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.

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.

Des négociations au niveau de l'entreprise qui sont déjà entamées en 2009, peuvent être continuées, pour autant que les revendications posées ne soient pas réglées par cet accord.

De reeds op ondernemingsvlak gestarte onderhandelingen kunnen worden verdergezet, voor zover de gestelde eisen niet geregeld werden door dit akkoord.

Article 18 - Durée

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

Artikel 18 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2009 tót 31 december 2010, tenzij een andere duur werd bepaald.

Les dispositions des articles 5, 7, 8, 11 §4, 12 et 14 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 5, 7, 8, 11 §4, 12 en 14 gelden voor onbepaalde duur. Zij kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggings-termijn van 6 maanden.