



ERRATUM

**Commission paritaire pour les services et les or-
ganismes de contrôle technique et d'évaluation
de la conformité**

**CCT n° 154940/CO/219
du 31/10/2019**

Correction du texte français :

- L'article 3 doit être corrigé comme suit : « Le droit au crédit à ~~temps partiel~~ **mi-temps** ou à temps plein est étendu à 51 ou 36 mois pour les motifs de crédit-temps visées aux articles 4, § 1er, a), b) et c) et au § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103bis du 27 avril 2015, 103ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018. »

Décision du

ERRATUM

**Paritair Comité voor de diensten en organis-
men voor technische controles en gelijkvor-
migheidstoetsing**

**CAO nr. 154940/CO/219
van 31/10/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 3 moet als volgt verbeterd worden :
« Le droit au crédit à ~~temps partiel~~ **mi-temps** ou à temps plein est étendu à 51 ou 36 mois pour les motifs de crédit-temps visées aux articles 4, § 1er, a), b) et c) et au § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103bis du 27 avril 2015, 103ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018. »

Beslissing van

09 -01- 2020

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

(PC 219)

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 10
oktober 2019**

Tijdkrediet

Artikel 1 – Toepassingsgebied

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.

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot voorwerp de coördinatie en actualisering van de sectorale regels inzake tijdkrediet.

Artikel 3 – Duur van de uitoefening van het recht op tijdkrediet met motief

Het recht op halftijds of voltijds tijdkrediet wordt uitgebreid tot 51 of 36 maanden voor de motieven van tijdkrediet zoals bedoeld in art. 4§ 1, a), b) en c) en § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdkrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103/4 van 29 januari 2018.

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

(CP 219)

**Convention collective de travail du 10
octobre 2019**

Crédit-temps

Article 1 – Champ d'application

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.

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail a comme objet la coordination et l'actualisation des règles sectorielles concernant le crédit-temps.

Article 3 – Durée de l'exercice du droit au crédit-temps avec motif

Le droit au crédit à ~~temps partiel~~ ^{mi-temps} ou à temps plein est étendu à 51 ou 36 mois pour les motifs de crédit-temps visées aux articles 4§ 1, a), b) et c) et au § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018.

Artikel 4 - Landingsbaan vanaf 50 jaar zonder uitkeringen – 28 jaar beroepsloopbaan.

In toepassing van artikel 8, §3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103/4 van 29 januari 2018, hebben de bedienden van de sector van minstens 50 jaar die een beroepsloopbaan van 28 jaar doorlopen hebben, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Artikel 5 - Landingsbaan 4/5de vanaf 55 jaar met uitkeringen – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt, tot 31 december 2020, de leeftijd op 55 jaar gebracht voor de bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5de.

Artikel 6 – Halftijdse landingsbaan vanaf 57 jaar met uitkeringen – lange loopbaan of zwaar beroep

In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 van de NAR van 23 april 2019 wordt, tot 31 december 2020, de leeftijd op 57 jaar gebracht voor de bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking.

Artikel 7 – Gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet

Article 4 - Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans sans allocations – 28 ans de carrière professionnelle

En application de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018, les employés du secteur âgés de minimum 50 ans et ayant une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution de 1/5^{ème} des prestations.

Article 5. - Emplois de fin de carrière 4/5ième à partir de 55 ans avec allocations – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté, jusqu'au 31 décembre 2020, à 55 ans pour les employés qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5ième .

Article 6 - Emplois de fin de carrière mi-temps à partir de 57 ans avec allocations – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté, jusqu'au 31 décembre 2020, à 57 ans pour les employés qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 7 – Exercice du droit au crédit-temps en même temps

In toepassing van artikel 16, §8 van de bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst n° 103, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103/4 van 29 januari 2018, wordt de drempel van 5% van de bedienden voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, zoals bedoeld in artikel 16, §1 van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, in kleine en middelgrote ondernemingen uitgebreid als volgt:

In ondernemingen met tussen de 1 en 29 bedienden kunnen maximum 2 werknemers gelijktijdig gebruik maken van het recht op tijdskrediet zonder echter samen de drempel van 1 voltijds equivalent te overschrijden.

In ondernemingen met tussen de 30 en 59 bedienden kunnen maximum 3 werknemers gelijktijdig gebruik maken van het recht op tijdskrediet zonder echter samen de drempel van 2 voltijds equivalente bedienden te overschrijden.

Artikel 8 – Uitbreidingen op ondernemingsvlak

In afwijking van artikel 7 hierboven gelden eveneens de volgende bepalingen:

- De ondernemingen erkend als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden in het kader van toegestane afwijkingen op de leeftijd om in het systeem van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) te treden kunnen op hun vlak een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de bovengenoemde drempel van 5% overschrijdt.
- De ondernemingen kunnen via een gemeenschappelijke schriftelijke vraag door de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor bedienden of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging voor bedienden, door de werkgever en minstens de helft van zijn bedienden, aan het Paritair Comité een afwijking vragen op de sectoraal vastgelegde drempel.

Indien deze afwijking unaniem toegestaan wordt door het Paritair Comité kan de onderneming op haar niveau een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten over afwijkingen van de sectoraal vastgelegde grenzen voor een duur van maximaal 2 jaar.

En application de l'article 16, §8 de la convention collective de travail n° 103 susmentionnée, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018, le seuil de 5% des employés pour l'exercice en même temps du droit au crédit-temps tel que prévu à l'article 16, §1 de la convention collective de travail susmentionnée est élargi comme suit dans les petites et moyennes entreprises:

Dans les entreprises avec entre 1 et 29 employés au maximum 2 employés peuvent exercer le droit au crédit-temps en même temps, sans néanmoins pouvoir dépasser ensemble le seuil équivalent temps d'un employé à temps plein.

Dans les entreprises avec entre 30 et 59 employés au maximum 3 employés peuvent exercer le droit au crédit-temps en même temps, sans néanmoins pouvoir dépasser ensemble le seuil équivalent de 2 employés à temps plein.

Article 8 – Elargissements au niveau de l'entreprise

En dérogation de l'article 7 ci-dessus, les dispositions suivantes sont également d'application:

- Les entreprises reconnues comme entreprises en restructuration ou en difficultés dans le cadre des dérogations accordées à l'âge pour entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent conclure à leur niveau une convention collective de travail en vue de l'extension du seuil susmentionnée de 5%.
- Les entreprises peuvent par une demande écrite commune par l'employeur et la délégation syndicale pour employés ou, à défaut d'une délégation syndicale pour employés, par l'employeur et au moins la moitié de ses employés, demander à la Commission Paritaire une dérogation au seuil sectoriel.

Pour autant que cette dérogation soit accordée unanimement par la Commission Paritaire, l'entreprise peut conclure à son niveau une convention collective de travail qui prévoit des limites dérogeant aux limites fixées au niveau sectoriel, avec une durée de maximum 2 ans.

De aanvraag tot afwijking dient schriftelijk overgemaakt te worden aan de Voorzitter van het Paritair Comité, die er een afschrift van zal versturen aan de in het Paritair Comité vertegenwoordigde organisaties.

Ondernemingen waar voor 1 oktober 2019 reeds een hoger percentage bedienden in loopbaanonderbreking bestond, kunnen dit hoger percentage behouden.

Artikel 9 – Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De aanvullende vergoeding in geval van SWT na een loopbaanvermindering met 1/2 of 1/5 zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde.

Artikel 10 – Opzeggingsvergoeding

De opzeggingsvergoeding na een loopbaanvermindering met 1/2^{de} of 1/5^{de} vanaf 50 jaar zal berekend worden op basis van een voltijdse wedde voor zover de bediende op het moment van de onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, in de zin van artikel 39, §1 van de wet op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978, minstens 50 jaar is én 15 jaar anciënniteit heeft in de onderneming.

Artikel 11 – Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

Voor alles wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 van de Nationale Arbeidsraad tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 bis van 27 april 2015, 103 ter van 20 december 2016 en 103/4 van 29 januari 2018.

Artikel 12 – Vervanging en opheffing

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt en heft op de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het tijdskrediet van 13 oktober 2017, geregistreerd op 24 november 2017 onder het nummer 142848/CO/219 en algemeen verbindend

La demande de dérogation doit être transmise par écrit au Président de la Commission Paritaire, qui transmettra une copie aux organisations représentées à la Commission Paritaire.

Les entreprises qui avaient déjà un pourcentage plus élevé d'employés en interruption de carrière avant le 1^{er} octobre 2019 peuvent maintenir ce pourcentage plus élevé.

Article 9 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'indemnité complémentaire en cas de RCC après une diminution de carrière de 1/2 ou 1/5 sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein.

Article 10 – Indemnité de rupture du contrat

L'indemnité de rupture après une diminution de la carrière de 1/2^{ème} ou 1/5^{ème} est calculée sur base d'un salaire à temps plein, pour autant que l'employé atteint l'âge de 50 ans et 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la rupture immédiate du contrat de travail par l'employeur, dans le sens de l'article 39, §1 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Article 11 – Application de la convention collective de travail n° 103

Tout ce qui n'est pas explicitement prévu par la présente convention collective de travail, est régi par les dispositions de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012 du Conseil national du travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018.

Article 12 – Remplacement et abrogation

La présente convention collective de travail remplace et abroge la convention collective de travail du 13 octobre 2017, enregistrée le 24 novembre 2017 sous numéro 142848/CO/219 et

verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 mei 2018 (Belgisch Staatsblad van 14 juni 2018).

rendue obligatoire par Arrêté Royal du 29 mai 2018 (Moniteur Belge du 14 juin 2018).

Artikel 13 – Duur

Met uitzondering van de artikelen 5 en 6, wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur vanaf 1 oktober 2019.

Artikel 5 en 6 worden afgesloten voor een bepaalde duur vanaf 1 oktober 2019 tot 31 december 2020.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Article 13 – Durée

A l'exception des articles 5 et 6, cette convention collective de travail est conclue à durée indéterminée à partir du 1^{er} octobre 2019.

Les articles 5 et 6 sont conclus pour une durée déterminée à partir du 1^{er} octobre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette convention collective de travail peut être résiliée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.