

<p align="center"><b>Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing</b></p> <p align="center"><b>(PC 219)</b></p>	<p align="center"><b>Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</b></p> <p align="center"><b>(CP 219)</b></p>
<p align="center"><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 2019</b></p>	<p align="center"><b>Convention collective de travail du 10 octobre 2019</b></p>
<p align="center"><b>Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)</b></p>	<p align="center"><b>Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</b></p>
<p><b>Artikel 1 – Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>Article 1 – Champ d'application</b></p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.</p>	<p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p>
<p><b>Artikel 2 - SWT 59 jaar na 33 jaar beroepsverleden</b></p>	<p><b>Article 2 - RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle</b></p>
<p>§1. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregering zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.</p>	<p>§1. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qui ont travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime comportant des prestations de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein du Conseil National du Travail.</p>
<p>De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de sector kunnen aantonen.</p>	<p>Le travailleur doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein du secteur.</p>

<p>§2. In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 130 en nr. 138 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage toe te kennen aan de bedienden die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn, een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en een zwaar beroep hebben uitgeoefend.</p>	<p>§2. En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des conventions collectives de travail n° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 33 ans et qui ont exercé un métier lourd.</p>
<p>Van deze 33 jaar moeten zij ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben tijdens de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep uitgeoefend hebben tijdens de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.</p>	<p>Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.</p>
<p>Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.</p>	<p>Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.</p>
<p>De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de sector kunnen aantonen.</p>	<p>Le travailleur doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein du secteur.</p>
<p>§ 3. Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in §1 en §2 wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 131 en nr. 139 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, de leeftijd bepaald op 59 jaar.</p>	<p>§ 3. Pour les régimes de RCC repris aux §1 et §2, et en application des convention collectives de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.</p>
<p><b>Artikel 3 - SWT 59 jaar na 40 jaar beroepsverleden</b></p>	<p><b>Article 3 - RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle</b></p>
<p>§1. In toepassing van artikel 3 §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 134 en nr. 141 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoelage aan de bedienden toe te kennen die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 59 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.</p>	<p>§1. En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et des convention collectives du travail n° 134 et n° 141 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux employés qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.</p>
<p>§2. In toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 135 en nr. 142 van 23 april 2019, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, wordt de leeftijd bepaald op 59 jaar.</p>	<p>§2. En application des convention collectives de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019 conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est fixé à 59 ans.</p>

<b>Artikel 4 – Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid</b>	<b>Article 4 – Dispension de disponibilité adaptée</b>
De bedienden kunnen op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting aangepast beschikbaar te zijn op basis van artikel 22, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.	Les employés peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée sur base de l'article 22, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.
<b>Artikel 5 - Duur</b>	<b>Article 5 - Durée</b>
Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2019 en treedt buiten werking op 30 juni 2021.	La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 <sup>er</sup> octobre 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.