



ERRATUM

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

**CCT n° 172498/CO/219
du 27/01/2022**

Correction du texte français :

- L'article 1^{er} doit être remplacé comme suit : « **La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs avec un contrat de travail d'employés des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.** ».

Décision du

ERRATUM

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

**CAO nr. 172498/CO/219
van 27/01/2022**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 1 moet als volgt vervangen worden : « **La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs avec un contrat de travail d'employés des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.** ».

Beslissing van

29 -09- 2022

PARITAIR COMITÉ 219 VOOR DE DIENSTEN EN ORGANISMEN VOOR TECHNISCHE CONTROLES EN GELIJKVORMIGHEIDSTOETSING	COMMISSION PARITAIRE 219 POUR LES SERVICES ET LES ORGANISMES DE CONTRÔLE TECHNIQUE ET D'ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ
--	--

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 JANUARI 2022

VAN
STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG
 (« SWT »)

Art. 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.

Art. 2. SWT zwaar beroep - 60 jaar na 33 jaar beroepsverleden – sectorale regeling - artikel 3,§1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

§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 arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtregeling zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de sector kunnen aantonen.

§2. 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 arbeidsovereenkomst nr. 151 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de

Convention collective de travail du 27 JANVIER 2022

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE
 (« RCC »)

Art. 1. Champ d'application.

*
 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.

Art. 2. RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel - article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§1. En application de l'article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021, 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 travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

Le travailleur doit pouvoir justifier au moins 10 ans d'ancienneté au sein du secteur.

§2. En application de l'article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 151 du 15 juillet 2021, 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 travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

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.

arbeidsovereenkomst.

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 bedrijfstoeslag.

De werknemer moet minstens 10 jaar anciënniteit binnen de sector kunnen aantonen.

Art. 3. SWT 60 jaar na 40 jaar beroepsverleden - artikel 3, §7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007

In toepassing van artikel 3,§7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel om, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag aan de werknemers te bevestigen die op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn en een beroepsloopbaan van minstens 40 jaar hebben.

Art. 4. Vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid

Op basis van twee sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten 'Vrijstelling van de verplichting inzake aangepaste beschikbaarheid' van 27 januari 2022 gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 153 (voor de periode van 1 juli 2021 tot 31 december 2022) en nr. 155 (voor de periode van 1 januari 2023 tot 31 december 2024) van 15 juli 2021, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, kunnen de werknemers op hun vraag vrijgesteld worden van de verplichting om aangepast beschikbaar te zijn.

Art. 5. Duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3,§1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le travailleur doit pouvoir justifier au moins 10 ans d'ancienneté au sein du secteur.

Art. 3. RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle - article 3,§7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

En application de l'article 3,§7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention n° 152 du 15 juillet 2021, 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 travailleurs qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.

Art. 4. Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 27 janvier 2022 conclues en application des conventions collectives de travail n° 153 (pour la période du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022) et n° 155 (pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024) du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 5. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

* La présente convention collective de travail est d'application aux employés et aux travailleuses avec un contrat de travail d'employés des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour ces services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.