



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour les employés des  
institutions de l'enseignement libre subventionné  
de la Communauté française et de la Commu-  
nauté germanophone**

**CCT n° 158181/CO/225.02  
du 17/03/2020**

Correction du texte néerlandais :

- Dans la dénomination de la CP au début du texte et à l'article 1<sup>er</sup>, il manque « **Sub** » avant « Comité (...) ».

Correction du texte français :

- A l'article 1<sup>er</sup> il manque « **Sous-** » avant « Commission (...) ».
- A l'article 7, § 3, il faut ajouter « **lieu** » avant « une fois par mois (...) ».

Correction dans les deux langues :

- A l'article 8, § 2, la référence au « chapitre 11/1 » doit être remplacée par : « chapitre **II**/1 ».
- L'article 8, § 3 doit être corrigé comme suit : « Cette communication à l'organe de représentation doit se faire conformément au modèle sectoriel ~~qui est joint à cette convention collective de travail.~~ ».

**Décision du**

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de bedienden van de  
inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onder-  
wijs van de Franse Gemeenschap en de Duits-  
talige Gemeenschap**

**CAO nr. 158181/CO/225.02  
van 17/03/2020**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In de benaming van de PC in het begin van de tekst en in artikel 1 moet « **Sub** » ingevoerd worden vóór « Comité (...) ».

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 1 moet « **Sous-** » ingevoerd worden vóór « Commission (...) ».
- In artikel 7, § 3 moet « **lieu** » ingevoerd worden vóór « une fois par mois (...) ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 8, § 2 moet de verwijzing naar « hoofdstuk 11/1 » vervangen worden door « hoofdstuk **II**/1 ».
- Artikel 8, § 3 moet als volgt verbeterd worden : « Deze mededeling aan het vertegenwoordigingsorgaan moet gebeuren volgens het sectorale model ~~dat als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegevoegd.~~ ».

**Beslissing van**

13 -07- 2020

van de  
inrichtingen

Gemeenschap

Gemeenschap

<p>Paritair comité 225.02 voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs in de Franse en Duitstalige Gemeenschap</p>	<p>Sous-Commission paritaire 225.02 pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté française et de la Communauté germanophone</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 maart 2020</p>	<p>Convention collective de travail du 17 mars 2020</p>
<p><b>Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken</b></p>	<p><b>Régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques</b></p>
<p><b>1. Toepassingsgebied</b></p>	<p><b>1. Champ d'application</b></p>
<p>Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden die behoren tot het Paritair Comité voor de bedienden van de instellingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs in de Franse en Duitstalige Gemeenschap.</p>	<p>Article 1 - La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné en communauté française et de la communauté germanophone.</p>
<p><b>2. Voorwerp</b></p>	<p><b>2. Objet</b></p>
<p>Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
<p><b>3. Werkzekerheid</b></p>	<p><b>3. Sécurité d'emploi</b></p>
<p>Artikel 3 - Het doel van de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden. Als ondanks de inspanningen de onderneming moet overgaan tot meervoudig ontslag, zullen de daartoe voorziene procedures van toepassing zijn.</p>	<p>Article 3 - L'objectif de l'application de cette convention collective de travail est d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi. Si malgré ces efforts, l'entreprise est amenée à procéder à des licenciements multiples, les procédures prévues à cet effet s'appliqueront.</p>
<p><b>4. Procedure</b></p>	<p><b>4. Procédure</b></p>
<p>Artikel 4 - Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering</p>	<p>Article 4 - En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques, une</p>

inrichtingen

<p>van de arbeidsovereenkomst van de bediende geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid voor de bedienden met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd mits inachtneming van de procedure en voorwaarden voorzien in Hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en mits inachtneming van de sectorale procedure opgenomen in onderstaande artikels 7 of 8.</p>	<p>suspension totale de l'exécution du contrat de travail, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés, moyennant le respect de la procédure et les conditions prévues au chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et moyennant le respect de la procédure sectorielle, reprise aux articles 7 ou 8 ci-dessous.</p>
<p>Artikel 5 - De economische criteria waaraan de onderneming moet voldoen opdat ze deze collectieve arbeidsovereenkomst kan toepassen, zijn deze die opgenomen zijn in artikel 77/1, §4 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Article 5 - Les critères économiques auxquels l'entreprise doit correspondre pour pouvoir appliquer cette convention collective de travail, sont ceux repris à l'article 77/1, §4 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
<p>Artikel 6 - Wanneer de onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast, zal de duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet hoger zijn dan de maximale duur bepaald in artikel 77/7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Article 6 - Quand une entreprise applique cette convention collective de travail, la durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser la durée maximale prévue à l'article 77/7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
<p>Artikel 7 - §1. Voorafgaand aan de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken zal de onderneming het sociaal overlegorgaan informatie moeten verschaffen over:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling door te voeren;</li> <li>2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden;</li> <li>3. de concrete toepassingsmodaliteiten van invoering van de regeling;</li> <li>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende uren en/of - dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;</li> <li>5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</li> </ol>	<p>Article 7 - §1. Préalablement à l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'entreprise devra informer l'organe de concertation sociale sur:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;</li> <li>2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés;</li> <li>3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime;</li> <li>4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours;</li> <li>5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi.</li> </ol>
<p>§2. Het verschaffen van informatie zal aanvangen tegelijkertijd met de kennisgeving aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals bepaald in artikel 77/3 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>§2. Cette information prendra cours en même temps que la notification au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi prévue par l'article 77/3 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>

<p>§3. Tijdens de periode van toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen, zal om de twee weken een opvolging van de ingevoerde regeling gebeuren binnen het sociaal overlegorgaan.</p>	<p>§3. Pendant l'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, un suivi du régime introduit aura une fois par mois au sein de l'organe de concertation sociale.</p> <p>* Ciel</p>
<p>§4. Ter gelegenheid van deze opvolging onderzoekt het sociaal overlegorgaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de evolutie van de economische toestand van de onderneming;</li> <li>• het effect van de ingevoerde regeling;</li> <li>• de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de ingevoerde regeling moeten worden aangebracht.</li> </ul>	<p>§4. A l'occasion de ce suivi, l'organe de concertation sociale examinera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'évolution de la situation économique de l'entreprise;</li> <li>• l'effet du régime introduit;</li> <li>• les aménagements éventuels à apporter à l'application du régime introduit.</li> </ul>
<p>§5. Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van artikel 9 houdt het recht op overleg en opvolging geen blokkeringsrecht in.</p>	<p>§5. Sans préjudice de l'application de l'article 9, le droit à la concertation et au suivi ne confère pas un droit de blocage.</p>
<p>Artikel 8 - §1. Voorafgaand aan de invoering van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, moet de onderneming zonder sociaal overlegorgaan, minstens 1 dag vóór de invoering van de maatregel, het volgende meedelen aan zijn vertegenwoordigingsorgaan dat onmiddellijk de Voorzitter van het Paritair Comité en de woordvoerders van de organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité inlicht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling in te voeren;</li> <li>2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden,</li> <li>3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de regeling;</li> <li>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meeruren en/of -dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;</li> <li>5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</li> </ol>	<p>Article 8 - §1. Préalablement à l'introduction du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'entreprise sans organe de concertation sociale devra communiquer, au moins 1 jour avant l'introduction de la mesure, à son organe de représentation qui en averti immédiatement le Président de la Commission Paritaire et les porte-paroles des organisations représentées dans la Commission Paritaire:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime;</li> <li>2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés;</li> <li>3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime;</li> <li>4. la récupération des heures ou journées supplémentaires reconnues comme telles au niveau de l'entreprise et, le cas échéant, la manière dont aura lieu la récupération de ces heures ou jours;</li> <li>5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi.</li> </ol>
<p>§2. De mededeling aan het vertegenwoordigingsorgaan moet gebeuren op hetzelfde moment als de kennisgeving van de informatie aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, zoals bepaald in artikel 77/3 van hoofdstuk 11/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>§2. La communication à l'organe de représentation doit être faite en même temps que la notification de l'information au bureau de chômage de l'Office National de l'Emploi prévue par l'article 77/3 du chapitre 11/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>

<p>§3. Deze mededeling aan het vertegenwoordigingsorgaan moet gebeuren volgens het sectorale model <del>dat als bijlage aan deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt toegevoegd.</del></p>	<p>§3. Cette communication à l'organe de représentation doit se faire conformément au modèle sectoriel <del>qui est joint à cette convention collective de travail.</del></p>
<p>Artikel 9 - §1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 7 of artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gereede partij een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Verzoeningsbureau van het paritair subcomité voor de bedienden van de <del>instellingen</del> van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse en Duitstalige Gemeenschap teneinde de geschillen met betrekking tot de naleving van de informatie- en overlegprocedure binnen de 3 werkdagen na de aanvraag van de meest gereede partij te onderzoeken. Indien echter omwille van omstandigheden buiten de wil van de partijen het onmogelijk is om binnen de 3 werkdagen te vergaderen, kan de termijn verlengd worden tot 7 werkdagen.</p>	<p>Article 9 - §1. En cas de non-respect des procédures prévues à l'article 7 ou à l'article 8 de cette convention collective de travail, la partie la plus diligente peut demander une procédure d'urgence de conciliation auprès du Bureau de conciliation de la sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la communauté française et de la communauté germanophone afin d'examiner les différends quant au respect de la procédure d'information et de concertation endéans les 3 jours ouvrables après la demande par la partie la plus diligente. Cependant, si, en raison de circonstances indépendantes de la volonté des parties, il est impossible de se réunir dans les 3 jours ouvrables, le délai pourra être porté à 7 jours ouvrables.</p>
<p>§2. Het Verzoeningsbureau waakt tevens over de toepassing van de procedure. Om de procedure van informatie en overleg te doen naleven, kan het Verzoeningsbureau, indien nodig, tijdelijk in de betrokken onderneming de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken schorsen.</p>	<p>§2. Le Bureau de conciliation est également le garant de l'application de la procédure. Afin de faire respecter la procédure d'information et de concertation, le Bureau de conciliation pourra, en cas de besoin, suspendre au niveau de l'entreprise en question l'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques.</p>
<p>5. Inkomensgarantie</p>	<p>5. Garantie de revenu</p>
<p>Artikel 10 - . De bediende die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, zal een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever ten belope van € 10 per dag werkloosheid, zoals voorzien in artikel 77/4, §7 van hoofdstuk II/1 van titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.</p>	<p>Article 10 - <del>§</del>. L'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques, recevra à charge de l'employeur un complément de €10 par jour de chômage, comme prévu à l'article 77/4, §7 du chapitre II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
<p>6. Inwerkingtreding</p>	<p>6. Entrée en vigueur</p>
<p>Artikel 11 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor <del>een</del> bepaalde duur en treedt in werking op 17 maart 2020 en loopt af op 30 juni 2020.</p>	<p>Article 11 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 17 mars 2020 et prend fin le 30 juin 2020.</p>

inrichtingen  
Gemeenschap

5