

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° 160973/CO/225.02
du 01/07/2020**

Correction du texte français :

- A l'article 8, § 3, il faut ajouter « **lieu** » entre « aura » et « une fois ».

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 8, § 3 et § 4 « **vakbondsafvaardiging voor bedienden** » doit être remplacé par « **sociaal overlegorgaan** ».
- A l'article 9, § 1^{er}, point 3., il faut ajouter « **van de invoering** » avant « van de regeling ».
- L'article 10, § 1^{er} doit être corrigé comme suit : « Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 8 of artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de 3 werkdagen na de aanvraag **van de meest gerede partij** te onderzoeken. (...) »

ERRATUM

Subcomité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap

**CAO nr. 160973/CO/225.02
van 01/07/2020**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 8, § 3 moet « **lieu** » ingevoerd worden tussen « aura » en « une fois ».

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In artikel 8, § 3 en § 4 moet « **vakbondsafvaardiging voor bedienden** » vervangen worden door « **sociaal overlegorgaan** ».
- In artikel 9, § 1, punt 3., moet « **van de invoering** » ingevoerd worden vóór « van de regeling ».
- Artikel 10, § 1 moet als volgt verbeterd worden : « Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 8 of artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet worden nageleefd, kan de meest gerede partij een spoedprocedure tot verzoening aanvragen bij het Verzoeningsbureau van het Paritair Subcomité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de 3 werkdagen na de aanvraag **van de meest gerede partij** te onderzoeken. (...) »

- L'article 10, § 2 doit être corrigé comme suit :
« Het Verzoeningsbureau waakt tevens over de
toepassing van het overleg **de procedure.** (...) »

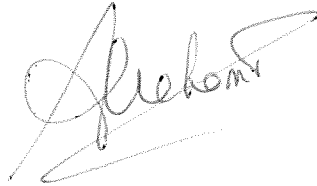
Décision du

11 -12- 2020

- Artikel 10, § 2 moet als volgt verbeterd worden : « Het Verzoeningsbureau waakt tevens
over de toepassing van het overleg **de procedure.** (...) »

Beslissing van

11 -12- 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Stekens', is written across the center of the page. The signature is fluid and cursive, with a horizontal line underneath it.

Paritair subcomité 225.02 voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap	Sous-Commission paritaire 225.02 pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté française et de la Communauté germanophone
Collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2020 betreffende de aanvullende vergoeding voor werkloosheid	Convention collective de travail du 1er juillet 2020 relative à l'indemnité complémentaire de chômage
1. Toepassingsgebied	1. Champ d'application
<p>Artikel 1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de onderwijsinstellingen en internaten van het gesubsidieerd vrij onderwijs in de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap waarvan de maatschappelijke zetel zich in het Waalse Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en die ingeschreven zijn in de Franse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Met uitsluiting van de Hoge Scholen.</p> <p>Onder werknemers verstaat men bedienden.</p>	<p>Article 1er - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements d'enseignement et des internats de l'enseignement libre de la Communauté française et de la Communauté germanophone dont le siège social est situé en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale et qui sont inscrits auprès de l'Office national de sécurité sociale au rôle linguistique francophone. A l'exclusion des Hautes écoles.</p> <p>On entend par travailleurs, les employés et employés.</p>
2. Voorwerp	2. Objet
<p>Artikel 2 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van artikel 26 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van titel III.</p>	<p>Article 2 - La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 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.</p>
3. Werkzekerheid	3. Sécurité d'emploi
<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 meervoudige ontslagen, 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>4. Procedure in geval van toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978</p> <p>Stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht Covid 19</p>	<p>4. Procédure en cas d'application de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 -</p> <p>Régime de chômage temporaire pour force majeure Covid 19</p>
<p>Artikel 4 – Een voorafgaande informatie over de situatie van het al dan niet behoud van de tewerkstelling aan het sociaal overlegorgaan.</p>	<p>Article 4 – Une information préalable sur la situation du maintien normal ou non des emplois sera transmise à l'organe de concertation sociale.</p>
<p>5. Procedure in geval van toepassing van artikel 77 van titel III, hoofdstuk II/1 van de wet van 3 juli 1978.</p> <p>Regime van totale schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regime van gedeeltelijke tewerkstelling in geval van gebrek aan werk ten gevolge van economische redenen.</p>	<p>5. Procédure en cas d'application de l'article 77 du titre III, chapitre II/1 de la loi du 3 juillet 1978 -</p> <p>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>Artikel 5 - Bij gebrek aan werk voor de bedienden, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering 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 in acht neming 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 in acht neming van de sectorale procedure opgenomen in onderstaande artikels 8 of 9.</p>	<p>Article 5 - En cas de manque de travail pour les employés résultant de causes économiques, une 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 8 ou 9 ci-dessous.</p>
<p>Artikel 6 - 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 6 - 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 7 - 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 7 - 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 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 redenen moet de onderneming het sociaal overlegorgaan informatie verschaffen over:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling door te voeren; 2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden; 3. de concrete toepassingsmodaliteiten van invoering van de regeling; 	<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 devra informer l'organe de concertation sociale sur:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime; 2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés; 3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime;

<p>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meer uren en/of - dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;</p> <p>5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</p>	<p>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;</p> <p>5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi.</p>
<p>§2. Dit overleg zal beginnen tegelijkertijd met de betekening van 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 eens per maand een opvolging van de ingevoerde regeling gebeuren samen met de vakbondsafvaardiging voor bedienden.</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>* <i>ici</i></p>
<p>* <i>social overlegorgaan</i></p>	
<p>§4. Ter gelegenheid van deze opvolging onderzoeken de werkgever en de vakbondsafvaardiging voor bedienden:</p> <p><i>social overlegorgaan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • de ontwikkeling van de economische toestand van de onderneming; • het effect van de ingevoerde regeling; • de eventuele aanpassingen die aan de toepassing van de ingevoerde regeling moeten worden aangebracht. 	<p>§4. A l'occasion de ce suivi, l'organe de concertation sociale examinera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'évolution de la situation économique de l'entreprise; • l'effet du régime introduit; • les aménagements éventuels à apporter à l'application du régime introduit.
<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 9 - §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 redenen, moet de onderneming zonder sociaal overlegorgaan minstens 14 dagen voor de invoering van de maatregel haar vertegenwoordigingsorgaan hiervan op de hoogte brengen, orgaan dat de Voorzitter van het paritair subcomité en de woordvoerders van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair subcomité onmiddellijk in kennis stelt van:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de economische situatie die de onderneming noopt deze regeling in te voeren; 2. het effect van de invoering van de regeling op de onderneming en op de toestand van de bedienden, 	<p>Article 9 - §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 14 jours avant l'introduction de la mesure, à son organe de représentation qui en avertit immédiatement le Président de la sous-commission paritaire et les porte-paroles des organisations représentées dans la Sous-Commission Paritaire:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la situation économique qui amène l'entreprise à instaurer ce régime; 2. les effets de l'application de la mesure sur l'entreprise ainsi que sur la situation des employés; 3. les modalités concrètes d'application de l'introduction du régime;

<p>3. de concrete toepassingsmodaliteiten van de regeling;</p> <p>4. de recuperatie van de als dusdanig op ondernemingsvlak erkende meer uren of - dagen en, in voorkomend geval, de manier waarop deze uren of dagen zullen worden ingehaald;</p> <p>5. het effect van de invoering van de regeling om de werkgelegenheid maximaal te behouden.</p> <p>De Voorzitter van het paritair subcomité informeert op zijn beurt de woordvoerders van de in het paritair subcomité vertegenwoordigde organisaties</p>	<p>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;</p> <p>5. l'effet de l'introduction de la mesure pour le maintien maximal de l'emploi</p> <p>Le Président de la sous-commission paritaire informe à son tour les porte-paroles des organisations représentées au sein de la sous-commission paritaire.</p>
<p>§2. De mededeling aan het vertegenwoordigingsorgaan moet gebeuren op hetzelfde moment als de betekening van 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. 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 II/1 du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.</p>
<p>Artikel 10 - §1. Wanneer de procedures, zoals voorzien in artikel 8 of artikel 9 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 inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap teneinde de geschillen met betrekking tot het respect van de informatie- en overlegprocedure binnen de 3 werkdagen na de aanvraag* 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 10 - §1. En cas de non-respect des procédures prévues à l'article 8 ou à l'article 9 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>* van de meest gereede partij</p>	
<p>§2. Het Verzoeningsbureau waakt tevens over de toepassing van het overleg. Om de procedure van informatie en overleg te doen nakomen, kan het Verzoeningsbureau in voorkomend geval tijdelijk in de betrokken onderneming de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of de regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische redenen.</p> <p>* de procedure</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 le régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques.</p>
<p>6. Waarborg van inkomen</p>	<p>6. Garantie de revenu</p>
<p>Artikel 11 - Indien de werknemers recht hebben, ongeacht de reden, op een vergoeding voor tijdelijke werkloosheid, zal de werkgever in bijkomende vergoeding betalen van 10€ per werkloosheidsdag.</p>	<p>Article 11 - Lorsque des travailleurs ont droit, quelle que soit la raison, à une indemnité de chômage pour chômage temporaire, l'employeur paiera une indemnité complémentaire équivalente à 10€ par jour de chômage.</p>

7. Inwerkingtreding	7. Entrée en vigueur
<p>Artikel 12 - Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur en treedt in werking op 1 juli 2020 en neemt, in ieder geval, een einde op 31 augustus 2020.</p> <p>Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritair comités worden, voor wat betreft de ondertekeningen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisatie enerzijds en namens de werkgeversorganisatie anderzijds, vervangen door de, door de Voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurd notulen van de vergadering.</p>	<p>Article 12 - La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 2020 et prend fin en tout état de cause le 31 août 2020.</p> <p>Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire</p>