

**LES ENTREPRISES DE COURTAGE ET  
AGENCES D'ASSURANCE**

Convention collective de travail du 27.4.2001

**Conditions de travail et de rémunération**

Table des matières

Chapitre 1<sup>er</sup> : Champ d'application

Chapitre 2: Classification de fonctions

Section 1<sup>re</sup>: Personnel d'exécution

Section 2: Personnel cadre d'exécution

Section 3: Inspecteurs

Chapitre 3: Barèmes

Section 1<sup>re</sup>: Employés qui entrent en service après l'âge de départ

Section 2: Personnel d'exécution

Section 3: Personnel cadre d'exécution

Section 4: Inspecteurs

Chapitre 4: Rattachement des salaires à l'indice

Chapitre 5: Durée de travail

Chapitre 6: Vacances supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise

Chapitre 7: Petits chômages

Chapitre 8: Licenciement et réembauchage

Chapitre 9: Congé pour formation syndicale

Chapitre 10: Dispositions finales

Addendum: extrait C.C.T. 25 juillet 1975 C.N.T.

**PARITAIR COMITE VOOR DE  
MAKELARIJ EN DE  
VERZEKERINGSAGENTSCHAPPEN**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 .4. 2001

**Loon- en arbeidsvoorwaarden**

Inhoudstafel

Hoofdstuk 1: toepassingsgebied

Hoofdstuk 2: functieclassificatie

Sectie 1 uitvoeringspersoneel

Sectie 2 uitvoeringsstafpersoneel

Sectie 3 inspecteurs

Hoofdstuk3: barema's

Sectie 1 bedienden die na de aanvangsleeftijd in dienst treden

Sectie 2 uitvoeringspersoneel

Sectie 3 uitvoeringsstafpersoneel

Sectie 4 inspecteurs

Hoofdstuk 4: Koppeling lonen aan het indexcijfer

Hoofdstuk 5 :Arbeidsduur

Hoofdstuk 6: Bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma

Hoofdstuk:7: Kort verzuim

Hoofdstuk 8: Ontslag en wederindienstneming

Hoofdstuk 9: Verlof voor syndicale vorming

Hoofdstuk 10: Slotbepaling

Addendum: uittreksel CAO 25 juli 1975 NAR

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

31-05-2001

23-01-2001

NR.  
N°

60643/0/307

1

**Chapitre I<sup>er</sup> : Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

**Article 2**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 mars 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération, ayant force obligatoire par arrêté royal du 8 août 1977 (MB du 12 janvier 1977), la convention collective de travail du 20 mars 2000, n° d'enregistrement 54663/co/307 relative aux conditions de travail et de rémunération, et la convention collective de travail du 24 octobre 1997, n° d'enregistrement 46467/co/307, conclue suite au protocole d'accord du 30 juin 1997 modifiant certaines dispositions contenues dans la convention collective de travail du 16 mars 1977.

La convention collective de travail du 16 novembre 1993, n° d'enregistrement 34831/co/307 relative aux barèmes salariaux paritaires est annulée.

**Chapitre II Classification de fonctions**

**Section 1<sup>re</sup>: Personnel d'exécution**

**Article 3: Classification**

La classification du personnel d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances comme établi par la convention collective de travail du 16 mars 1977 est remplacée comme suit:

**Hoofdstuk I : Toepassingsgebied**

**Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

**Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1977 tot vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden, algemeen verbindend verklaard bij KB van 8 augustus 1977 (BS van 12 januari 1977), de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 2000, registratienummer 54663/co/307 betreffende de loon- en arbeidsvoorwaarden, en de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 1997, registratienummer 46467/co/307, gesloten in aansluiting op het protocolakkoord van 30 juni 1997 tot wijziging van bepaalde bepalingen voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1977.

De collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 1993, registratienummer 34.831/co/307 betreffende de paritaire loonschalen wordt opgeheven.

**Hoofdstuk II :Functieclassificatie**

**Sectie 1: Uitvoeringspersoneel**

**Artikel 3: Indeling**

De classificatie van het uitvoeringspersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen, zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst van 16 maart 1977 wordt als volgt vervangen::

## Catégorie 1<sup>re</sup>

Âge normal de départ : 21 ans. Employés qui exécutent des travaux de soutien ou qui font du travail simple.

### Exemples :

- employés au courrier (réception, ouverture, tri sommaire et envoi du courrier);
- employés qui prennent des photocopies;
- employés qui archivent (simple classement numérique ou alphabétique);
- téléphonistes (d'un central simple uniquement).

## Catégorie 2

Âge normal de départ : 22 ans. Employés qui accomplissent des tâches administratives consistant en l'exécution de travaux préparatoires ou de tâches quasiment identiques, similaires ou répétitives. Lorsqu'ils rencontrent des faits inconnus, ils prennent l'initiative de les signaler à leurs mandants.

### Exemples :

- secrétaires;
- employés qui calculent des tarifications simples;
- employés chargés de rédiger la correspondance simple et standardisée;
- téléphonistes qui, hormis l'utilisation d'un grand central téléphonique;
- s'occupent aussi de l'accueil des visiteurs et qui exécutent des tâches administratives simples;
- employés qui ont une connaissance élémentaire des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données).

## Categorie 1

Normale aanvangsleeftijd : 21 jaar Bedienden die ondersteunende taken of eenvoudige arbeid verrichten.

### Voorbeelden :

- bedienden belast met de post (ontvangst, openen, summier sorteren en verzenden van briefwisseling);
- bedienden die fotokopies nemen;
- bedienden die archiveren (eenvoudig numeriek of alfabetisch klasement);
- telefonisten/telefonistes (enkel van een eenvoudige centrale).

## Categorie 2

Normale aanvangsleeftijd : 22 jaar Bedienden die administratieve taken verrichten, bestaande uit de uitvoering van voorbereidende werken of vrijwel identieke, gelijkaardige of repetitieve werkzaamheden. Wanneer zij op onbekende feiten stuiten nemen zij het initiatief die aan hun mandaatgevers te melden.

### Voorbeelden :

- secretarissen/secretarissen;
- bedienden die eenvoudige tarifieringen berekenen;
- bedienden belast met het opstellen van eenvoudige en gestandaardiseerde briefwisseling;
- telefonisten/telefonistes die, buiten de bediening van een grote telefooncentrale, ook verantwoordelijk zijn voor het onthaal van bezoekers en die eenvoudige administratieve taken uitvoeren;
- bedienden die een elementaire kennis bezitten van courante computerprogrammatuur (tekstverwerking/rekenblad/databank).

### Catégorie 3

Âge normal de départ : 24 ans. Employés dont une expérience n'est pas indispensable. Ils sont chargés de l'exécution de travaux techniques moyens et/ou de la préparation et la vérification des travaux du personnel des catégories 1 et/ou 2.

#### Exemples :

- employés de comptabilité, aides-comptables;
- employés administratifs qui sont e.a. chargés:
  - du suivi administratif des dossiers d'assurances;
  - de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies; d'assurances;
  - de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
  - de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
- rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;
- employés chargés du calcul et/ou du recouvrement des primes;
- employés chargés du règlement des sinistres courants;
- employés ayant à rédiger une correspondance variée, soit spontanément, soit sur indications sommaires;
- traducteurs bilingues de textes courants;
- employés ayant une connaissance approfondie des programmes informatiques usuels (software) (traitement de texte/tableur/banque de données).

### Categorie 3

Normale aanvangsleeftijd : 24 jaar Bedienden voor wie ervaring niet noodzakelijk is. Zij zijn belast met de uitvoering van middelmatig technische taken en/of de voorbereiding en het nazicht van de taken van het personeel van de categorieën 1 en/of 2.

#### Voorbeelden :

- bedienden van de boekhouding, hulp-boekhouders/-houdsters;
- administratieve bedienden die o.a. belast zijn met :
  - administratieve opvolging van de verzekeringsdossiers;
  - het beantwoorden van vragen komende, hetzij van de client, hetzij van de verzekeringsmaatschappijen;
  - de samenwerking tussen de client, de verzekeraars en de technische beheerders;
  - de uitvoering en de opvolging van allerlei documenten;
- opstellers en tarifeerders van polissen en aanhangels;
- bedienden belast met de berekening en/of de invordering van premies;
- bedienden belast met de regeling van gewone schadegevallen;
- bedienden belast met het opstellen van allerlei briefwisseling, hetzij spontaan, hetzij met summier gegevens;
- tweetalige vertalers van gewone teksten;
- - bedienden met een grondige kennis van courante computerprogrammatuur (tekstverwerking/rekenblad/databank).

#### Catégorie 4

Age normal de départ : 26 ans. Employés dont une expérience (dans la branche et/ou dans l'entreprise) est requise et qui disposent d'une connaissance technique élevée qui leur permet d'effectuer des travaux complexes et de faire des analyses et d'en faire rapport au niveau de la direction. Ils sont capables de superviser les travaux des employés des trois précédentes catégories.

Exemples :

- assistants commerciaux donnant un support aux commerciaux (e.a. pour le portefeuille existant ainsi que pour l'extension du portefeuille clientèle);
- secrétaires de direction;
- comptables;
- employés administratifs qui sont e.a. chargés :
  - du suivi administratif des dossiers d'assurances;
  - de répondre aux questions venant, soit du client, soit des compagnies d'assurances;
  - de la collaboration entre le client, les assureurs et les gestionnaires techniques;
  - de l'exécution et du suivi de documents de toute nature;
- rédacteurs et tarificateurs de polices et avenants;
- employés chargés du règlement des sinistres demandant une initiative et des connaissances particulières;
- employés du service du personnel ayant connaissance des dispositions légales et réglementaires d'ordre social;
- traducteurs de textes compliqués;
- employés chargés de la réception des clients en vue de fournir des

#### Categorie 4

Normale aanvangsleeftijd : 26 jaar bedienden van wie ervaring (in de branche en/of de onderneming) wordt gevraagd en die beschikken over gevorderde technisch kennis die hen toelaat complexe werkzaamheden uit te voeren en analyses te maken en erover te rapporteren aan de directie. Zij zijn in staat de werkzaamheden van de bedienden van de drie vorige categorieën te superviseren.

Voorbeelden:

- commerciële assistenten die steun bieden aan het commercieel personeel (o.a. voor de bestaande portefeuille alsook voor de uitbreiding van de cliëntenportefeuille);
- directiesecretarissen/-secretarissen;
- boekhouders/-houdsters;
- administratieve bedienden die o.a. belast zijn met :
  - de administratieve opvolging van de verzekeringsdossiers;
  - het beantwoorden van vragen komende, hetzij van de client, hetzij van de verzekeringsmaatschappijen;
  - de samenwerking tussen de client, de verzekeraars en de technische beheerders;
  - de uitvoering en de opvolging van allerlei documenten;
- opstellers en tarifeerders van polissen en aanhangsels;
- bedienden belast met de regeling van schadegevallen die initiatief en bijzondere kennis vergen;
- bedienden van de personeelsdienst met kennis van de wettelijke en reglementaire bepalingen van sociale aard;
- vertalers van ingewikkelde teksten;
- bedienden belast met het onthaal van cliënten om technische inlichtingen te

renseignements d'ordre technique;

- informaticiens.

verstrekken;

- informatici.

Article 4: *Notion des études accomplies*

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière et en l'absence des autres facteurs composant le critère général de chacune des catégories.

Article 5. *Cumul de fonctions*

Lorsqu'il y a cumul de fonctions, il est tenu compte, pour la fixation de la rémunération, du temps consacré à chacune des fonctions remplies par l'employé

Article 6. *Ouvriers et ouvrières*

Les veilleurs de nuit, liftiers, garçons de courses, messagers et facteurs, s'ils n'ont pas la qualité d'employé jouissent à vingt et un ans de la rémunération minimum fixée pour les employés de la première catégorie.

Cette liste n'est pas limitative.

Pour les ouvriers de moins de 21 ans, une dégressivité par année d'âge de 2.5 % du barème est d'application.

Article 7: *Devoir d'information*

Chaque employeur est tenu d'informer chaque travailleur/euse du titre de la fonction qu'il/elle exerce et de la catégorie y afférente qu'il aura déterminé. À cette fin il fera autant que possible référence à un ou plusieurs exemples de fonctions indicatives reprises à l'article 2.

Article 8: *Entrée en vigueur*

Cette nouvelle classification de fonctions entre en vigueur en date du 1<sup>er</sup> avril 2000 pour tous les travailleurs des entreprises de courtage et agences d'assurances. Elle remplace la classification de fonctions du 16 mars 1977.

Artikel 4: *Begrip gedane studies*

Het begrip van de gedane studies komt slechts als beoordelingsfactor in aanmerking bij de aanvang van de loopbaan en bij ontstentenis van de andere factoren welke het algemeen criterium van elke van de categorieen vormen.

Artikel 5 *Cumulatie van functies*

In geval van cumulatie van functies wordt er voor de vaststelling van het loon rekening gehouden met de tijd welke door de bediende aan elke van de functies wordt gewijd.

Artikel 6 *Werklieden en werksters*

Indien de nachtwakers, liftjongens, loopjongens, boodschappers en bestellers de hoedanigheid van bediende niet bezitten, genieten zij op eenentwintig jarige leeftijd het minimumloon vastgesteld voor de bedienden van de eerste categorie.

Deze lijst is niet limitatief.

Voor arbeiders, jonger dan 21 jaar, geldt een verlaging van het loon van 2.5 % per leeftijdsjaar.

Artikel 7 *Informatieplicht*

Elke werkgever is verplicht elke werknemer/-neemster in te lichten over de functie die hij/zij uitoefent en de bijhorende categorie die hij bepaald heeft. Daartoe zal hij zoveel mogelijk verwijzen naar een of meer voorbeeldfuncties genoemd in artikel 2.

Artikel 8: *In werkingtreding*

Deze nieuwe functieclassificatie treedt in werking op 1 april 2000 voor alle werknemers/-neemsters van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen. Zij vervangt de functieclassificatie van 16 maart 1977.

*Article 9: Procédure d'introduction*

A leur engagement les travailleurs/euses se verront attribuer la catégorie de la fonction qu'ils exerceront. Leur rémunération est déterminée par les articles 27, 36 et 37 de cette convention collective de travail.

*Article 10: Travailleurs engagés avant l'âge de départ des catégories barémiques*

Les travailleurs/euses engagés avant l'âge de départ des catégories barémiques seront également classifiés selon la fonction qu'ils occupent réellement. Leur rémunération est déterminée par les articles 34 et 35 de cette convention collective de travail.

*Article 11: Procédure de contestation*

§ 1<sup>er</sup> Tout travailleur/euse a le droit de contester le titre de fonction et/ou la catégorie qui lui est attribué. À cette fin, il dispose d'un délai d'un mois après communication de sa fonction et de sa catégorie pour transmettre sa contestation dûment motivée à son employeur. L'employeur dispose au total d'un mois pour organiser un entretien avec le travailleur/euse et ensuite remettre son avis circonstancié. À sa demande, le travailleur peut se faire assister d'un délégué syndical.

§ 2. Si le travailleur/euse n'accepte pas le résultat de l'entretien, il dispose d'un mois pour transmettre sa demande d'appel externe dûment motivée au Président de la commission paritaire des entreprises de courtage et agences d'assurances par lettre recommandée. Le Président de la commission paritaire soumet cette demande aux membres du Bureau de conciliation de la commission paritaire.

*Artikel 9: Werkwijze bij invoering*

Bij hun indienstneming wordt aan de werknemers/-neemsters de categorie van de functie die zij uitoefenen toegekend. Hun beloning wordt bepaald bij art. 27, 36 en 37 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 10: Werknemers in dienst genomen voor aanvangsleeftijd loonschalen*

De werknemers/-neemsters die in dienst werden genomen voor de aanvangsleeftijd van de loonschalen zullen geclassificeerd worden volgens de functie die zij werkelijk uitoefenen. Hun beloning wordt bepaald bij artikels 34 en 35 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

*Artikel 11: Betwistingsprocedure*

§1. Elke werknemer/-neemster heeft het recht de titel van de functie en/of de categorie die hem wordt toegekend aan te vechten. Daarvoor beschikt hij over een termijn van een maand na de mededeling van zijn functie en zijn categorie om zijn met redenen omkleed bezwaar aan zijn werkgever over te maken. De werkgever beschikt in totaal over een maand om een onderhoud te beleggen met de werknemer/-neemster en vervolgens een gemotiveerd advies uit te brengen. Op zijn vraag kan de werknemer/-neemster zich laten bijstaan door een syndicale afgevaardigde.

§2. Indien de werknemer/-neemster het resultaat van het onderhoud niet aanvaardt beschikt hij over een maand om zijn met redenen omklede vraag om extern hoger beroep over te maken aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen, per aangetekend schrijven. De Voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en verzekeringsagentschappen legt deze vraag voor aan de leden van het verzoeningsbureau van het Paritair Comité.

§ 3. Aux fins d'émettre son avis, le Bureau de conciliation disposera d'une description de fonction sommaire qui aura autant que faire se peut l'aval de l'appelant et de son supérieur hiérarchique. Elle disposera également de tout autre élément qu'elle jugera nécessaire, y compris l'audition de l'appelant et de son supérieur hiérarchique.

§ 4. Sauf avis contraire, une adaptation de catégorie barémique consécutive à une contestation est due rétroactivement à la date d'entrée en vigueur de la catégorie initialement attribuée.

*Article 12: Mise à jour de la classification de fonctions*

Les parties signataires conviennent de tenir la liste des fonctions indicatives périodiquement à jour afin de maintenir l'actualisation de la classification de fonctions.

*Section 2: Personnel cadre d'exécution*

*Article 13: Classification*

Le personnel des cadres d'exécution des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégories, à savoir :

- 1. Catégorie supérieure : âge de départ normal : vingt-neuf ans;
- 2. Catégorie moyenne : âge de départ normal : vingt-six ans;
- 3. Catégorie inférieure : âge de départ normal : vingt-six ans.

*Article 14: Catégorie supérieure*

La catégorie supérieure comprend les adjoints de la direction qui se trouvent à la tête des divisions fondamentales de l'entreprise.

§3. Teneinde zijn advies uit te brengen zal het vezoeningsbureau beschikken over een summierere functiebeschrijving die, voor zover mogelijk, de goedkeuring gekregen heeft van de vrager en van zijn hiërarchische overste. Het zal eveneens beschikken over elk ander element dat het nuttig acht, met inbegrip van het horen van de vrager en zijn hiërarchische overste.

§ 4. Behoudens afwijkend advies is de aanpassing van een loonschaalcategorie tengevolge van een betwisting verschuldigd met terugwerkende kracht vanaf de datum van inwerkingtreding van de oorspronkelijk toegekende categorie

*Artikel 12: Bijwerken van de functieclassificatie*

De ondertekenende partijen komen overeen de lijst van voorbeeldfuncties periodiek bij te werken zodat de functieclassificatie actueel blijft.

*Sectie 2 : Uitvoeringsstafpersoneel*

*Artikel 13: Indeling*

Het uitvoeringsstafpersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen wordt ingedeeld in drie categorieën, te weten :

- 1. Hoogste categorie : normale aanvangsleeftijd : negentwintig jaar;
- 2. Middelbare categorie : normale aanvangsleeftijd : zesentwintig jaar;
- 3. Laagste categorie : normale aanvangsleeftijd : zesentwintig jaar.

*Artikel 14: Hoogste categorie*

De hoogste categorie omvat de adjuncten van de directie die aan het hoofd staan van de fundamentele afdelingen van de onderneming.

Ce sont, notamment :

1. ceux qui sont à la tête des diverses branches, d'assurances exploitées (vie, accidents, incendie, vol, transports, par exemple);
2. ceux qui sont à la tête des départements généraux de l'entreprise (comptabilité, service du personnel, sinistres et autres départements analogues, par exemple).

#### Article 15: *Catégorie moyenne*

La catégorie moyenne comprend les employés qui dirigent la subdivision immédiatement inférieure aux divisions fondamentales des branches et départements dont question à l'article 14.

Ce sont, d'une manière générale, les chefs de service ou les chefs de bureau ou toute autre personne rentrant dans cette qualification.

#### Article 16: *Catégorie inférieure*

La catégorie inférieure comprend les employés dirigeant une subdivision des services dont question à l'article 15 et qui, dans la transmission hiérarchique des instructions, sont en contact avec les employés. Ce sont, d'une manière générale, les sous-chefs de service ou de bureau.

#### Article 17

La progression du barème de rémunérations, pour toutes les catégories, s'étend sur une période de dix ans.

#### Article 18

Pour les employés nommés dans une catégorie de cadre avant l'âge normal de départ de la catégorie intéressée, la dégressivité par année d'âge est égale à 2,5 %.

Het zijn, inzonderheid :

1. degenen die aan het hoofd staan van verschillende in bedrijf genomen verzekeringstakken (bijvoorbeeld : leven, ongevallen, brand, diefstal, vervoer),
2. degenen die aan het hoofd staan van de algemene afdelingen van de onderneming (bijvoorbeeld : boekhouding, personeelsdienst, schadegevallen en andere gelijkaardige afdelingen).

#### Artikel 15: *Middelbare categorie.*

De middelbare categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van de onderafdeling welke onmiddellijk onder de fundamentele afdelingen van de takken en afdelingen waarvan sprake in artikel 14 staat.

Het zijn, in het algemeen, de diensthoofden of de bureauchefs of ieder ander persoon die binnen deze kwalificatie valt.

#### Artikel 16: *Laagste categorie*

De laagste categorie omvat de bedienden die de leiding hebben van een onderafdeling van de in art. 15 vermelde diensten en die, bij het hiërarchisch doorgeven van de onderrichtingen, met de bedienden in contact staan. Het zijn, in het algemeen, de onderdiensthoofden of onderbureauchefs.

#### Artikel 17

De opklimming in de loonschaal, voor al de categorieën, loopt over een periode van tien jaar.

#### Artikel 18

Voor de bedienden die voor de normale aanvangsleeftijd van de bedoelde categorie in een stafcategorie worden benoemd, is de verlaging per leeftijdsjaar gelijk aan 2,5 %.

## Article 19

Les augmentations «fonction de l'âge» des rémunérations correspondant aux barèmes de rémunérations, prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance de l'employé intéressé.

## Article 20

Les employés qui sont promus à une catégorie «cadres d'exécution» bénéficient dans celle-ci, dès leur promotion, de la rémunération mensuelle minimum correspondant à leur âge.

## Sectie 3 Inspecteurs

### Article 21: *Classification*

Le personnel d'inspection des entreprises de courtage et agences d'assurances se répartit en trois catégories, à savoir :

1. **Première catégorie** : les inspecteurs débutants;
2. **Deuxième catégorie** : les inspecteurs possédant de l'expérience technique;
3. **Troisième catégorie** : les inspecteurs confirmés.

## Article 22

En première catégorie, entre les âges de vingt et un ans et de vingt-six ans, la rémunération mensuelle minimum s'obtient en enlevant autant de fois 1 p.c. à la rémunération mensuelle minimum prévue pour l'âge de vingt-six ans qu'il y a d'années de différence entre ces âges.

## Article 23

Pour les employés nommés dans les deuxième et troisième catégories avant l'âge normal de départ qui est fixé à vingt-six ans, la dégressivité par année d'âge est égale à 2,5 %.

## Artikel 19

De verhogingen van de lonen «functie van de ouderdom» welke overeenstemmen met de loonschalen, gaan in de eerste maand welke op de verjaardag van de belanghebbende bediende volgt.

## Artikel 20

De bedienden die tot een categorie «uitvoeringsstaf» worden bevorderd, genieten in deze categorie, vanaf hun bevordering, het maandelijks minimumloon dat met hun leeftijd overeenstemt.

## Sectie 3: Inspecteurs

### Artikel 21: *Indeling*

Het inspectiepersoneel van de ondernemingen voor de makelarij en de verzekeringsagent-schappen wordt ingedeeld in drie categorieën, te weten :

1. **Eerste categorie** : de inspecteurs beginnelingen;
2. **Tweede categorie** : de inspecteurs die technische ervaring bezitten;
3. **Derde categorie** : de uitgesproken inspecteurs.

## Artikel 22

In de eerste categorie, tussen de leeftijden van eenentwintig jaar en van zevenentwintig jaar, wordt het minimum maandloon bekomen door zoveel maal 1 pct. van het minimum maandloon voorzien voor de leeftijd van zesentwintig jaar af te trekken als er jaren verschil tussen deze leeftijden zijn.

## Artikel 23

Voor de bedienden die voor de normale aanvangsleeftijd van de tweede en derde categorie, welke op zesentwintig jaar is gesteld, worden benoemd, is de verlaging per leeftijdsjaar gelijk aan 2,5 %.

## Article 24

Les augmentations «fonction de l'âge» des rémunérations correspondant aux barèmes de rémunérations prennent cours le premier mois qui suit l'anniversaire de naissance de l'employé intéressé.

## Article 25

Les montants prévus dans les barèmes de rémunérations sont des minimums, fixe et commission compris, étant entendu que chaque mois ce minimum doit être payé à l'inspecteur sous réserve de régularisation, en fin d'année, de son compte commissions.

### Chapitre 3-barèmes

Section 1<sup>re</sup>: Employés qui entrent en fonction après l'âge de départ normal

## Article 26

Par dérogation aux dispositions des articles 27, 36 et 37, la rémunération des employés embauchés après l'âge de départ normal de leur catégorie est égale, lors de leur entrée en service, à la rémunération mensuelle minimum prévue pour l'âge normal de départ de la catégorie augmentée de 80 % de la différence entre cette rémunération et celle correspondant à l'âge et à la catégorie des intéressés.

Cette méthode de calcul peut être appliquée à ces employés pendant une durée maximale d'un an.

Après cette période, ces employés reçoivent la rémunération mensuelle minimum afférente à leur âge et à leur catégorie.

Si l'âge réel des employés dépasse l'âge maximum du barème de rémunérations de la catégorie, c'est celui-ci qui est pris en considération.

## Artikel 24

De verhoging van de lonen «functie van de ouderdom», welke overeenstemmen met de loonschalen gaan in de eerste maand welke op de verjaardag van de belanghebbende bediende volgt.

## Artikel 25

De in de loonschalen voorziene bedragen zijn minima, vast loon en provisie inbegrepen, met dien verstande dat elke maand dit minimum aan de inspecteur moet worden betaald, onder voorbehoud van regularisatie van zijn provisierekening op het einde van het jaar.

### Hoofdstuk 3 barema's

Sectie 1: Bedienden die na de normale aanvangsleeftijd in dienst treden

## Artikel 26

In afwijking van de bepalingen van de hiernavolgende artikelen 27, 36 en 37, mag het loon van de bedienden die na de normale aanvangsleeftijd van hun categorie worden aangeworven, bij hun indiensttreding gelijk zijn aan het minimum maandloon vastgesteld voor de normale aanvangsleeftijd van de categorie verhoogd met 80 % van het verschil tussen dit loon en het loon dat overeenkomt met de leeftijd en de categorie van de belanghebbenden.

Deze berekeningsmethode mag voor deze bedienden worden toegepast gedurende een maximumduur van één jaar.

Na deze periode ontvangen deze bedienden het maandelijks minimumloon aan hun leeftijd en hun categorie verbonden.

Indien de werkelijke leeftijd van de bedienden de maximum leeftijd van de loonschaal van de categorie overschrijdt, wordt deze laatste in aanmerking genomen.

Section 2: Personnel d'exécution

Article 27

Les salaires mensuels minima par catégorie de personnel sont fixés comme suit, en corrélation avec l'indice-pivot 103,14 :

Sectie 2: Uitvoeringspersoneel

Artikel 27

De minimummaandlonen per personeelscategorie worden als volgt vastgesteld in overeenstemming met de spilindex 103,14 :

| Ages<br>Leeftijden | Catégorie 1<br>Categorie 1 | Catégorie 2<br>Categorie 2 | Catégorie 3<br>Categorie 3 | Catégorie 4<br>Categorie 4 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 16                 | 821,92                     | 868,97                     |                            |                            |
| 17                 | 876,70                     | 926,87                     |                            |                            |
| 18                 | 931,51                     | 984,81                     |                            |                            |
| 19                 | 986,29                     | 1.042,74                   |                            |                            |
| 20                 | 1.041,10                   | 1.100,67                   |                            |                            |
| 21                 | 1.095,89                   | 1.147,03                   | 1.217,93                   | 1.275,98                   |
| 22                 | 1.109,03                   | 1.158,60                   | 1.230,49                   | 1.289,42                   |
| 23                 | 1.122,34                   | 1.176,01                   | 1.243,04                   | 1.302,85                   |
| 24                 | 1.135,82                   | 1.193,63                   | 1.255,61                   | 1.316,27                   |
| 25                 | 1.151,71                   | 1.211,53                   | 1.274,45                   | 1.329,70                   |
| 26                 | 1.167,85                   | 1.228,51                   | 1.293,56                   | 1.343,14                   |
| 27                 | 1.184,19                   | 1.245,69                   | 1.312,97                   | 1.370,01                   |
| 28                 | 1.201,96                   | 1.263,14                   | 1.332,65                   | 1.379,40                   |
| 29                 | 1.219,98                   | 1.282,08                   | 1.352,66                   | 1.432,33                   |
| 30                 | 1.235,85                   | 1.301,32                   | 1.372,93                   | 1.468,15                   |
| 31                 | 1.251,91                   | 1.318,25                   | 1.400,40                   | 1.504,84                   |
| 32                 | 1.265,67                   | 1.335,38                   | 1.421,40                   | 1.542,47                   |
| 33                 | 1.279,60                   | 1.350,05                   | 1.449,83                   | 1.573,33                   |
| 34                 | 1.292,39                   | 1.364,90                   | 1.471,57                   | 1.604,79                   |
| 35                 | 1.305,33                   | 1.378,56                   | 1.486,30                   | 1.636,89                   |
| 36                 | 1.311,85                   | 1.385,45                   | 1.501,17                   | 1.661,43                   |
| 37                 | 1.318,40                   | 1.392,39                   | 1.516,17                   | 1.686,35                   |
| 38                 | 1.324,99                   | 1.399,33                   | 1.531,34                   | 1.711,66                   |
| 39                 | 1.331,63                   | 1.406,35                   | 1.546,63                   | 1.728,76                   |
| 40                 | 1.338,28                   | 1.413,36                   | 1.562,10                   | 1.746,06                   |
| 41                 | 1.348,99                   | 1.420,43                   | 1.577,74                   | 1.763,51                   |
| 42                 | 1.348,99                   | 1.434,63                   | 1.593,51                   | 1.781,14                   |
| 43                 | 1.358,43                   | 1.434,63                   | 1.609,45                   | 1.798,96                   |
| 44                 | 1.358,43                   | 1.448,99                   | 1.625,54                   | 1.816,96                   |
| 45                 | 1.367,95                   | 1.448,99                   | 1.625,54                   | 1.835,13                   |
| 46                 | 1.367,95                   | 1.463,49                   | 1.641,80                   | 1.871,82                   |
| 47                 | 1.376,16                   | 1.463,49                   | 1.641,80                   | 1.871,82                   |
| 48                 | 1.376,16                   | 1.478,11                   | 1.658,21                   | 1.895,22                   |
| 49                 | 1.384,41                   | 1.478,11                   | 1.658,21                   | 1.895,22                   |

|    |          |          |          |          |
|----|----------|----------|----------|----------|
| 50 | 1.384,41 | 1.492,89 | 1.674,79 | 1.916,07 |
| 51 | 1.391,33 | 1.492,89 | 1.674,79 | 1.916,07 |
| 52 | 1.391,33 | 1.507,84 | 1.691,55 | 1.937,14 |
| 53 | 1.398,29 | 1.507,84 | 1.691,55 | 1.937,14 |
| 54 | 1.398,29 | 1.522,91 | 1.708,46 | 1.958,46 |
| 55 | 1.405,28 | 1.522,91 | 1.708,46 | 1.958,46 |
| 56 | 1.405,28 | 1.538,13 | 1.725,54 | 1.978,04 |
| 57 | 1.412,30 | 1.538,13 | 1.725,54 | 1.978,04 |
| 58 | 1.412,30 | 1.553,52 | 1.742,79 | 1.997,82 |
| 59 | 1.419,36 | 1.553,52 | 1.742,79 | 1.997,82 |
| 60 | 1.419,36 | 1.569,04 | 1.760,22 | 2.017,80 |
| 61 | 1.426,45 | 1.569,04 | 1.760,22 | 2.017,80 |
| 62 | 1.426,45 | 1.584,73 | 1.777,82 | 2.037,98 |
| 63 | 1.433,59 | 1.584,73 | 1.777,82 | 2.037,98 |
| 64 | 1.433,59 | 1.600,60 | 1.795,62 | 2.058,36 |
| 65 | 1.440,76 | 1.600,60 | 1.795,62 | 2.058,36 |
|    |          |          |          |          |

*Article 28: Entrée en vigueur*

Les nouveaux barèmes et classifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2000. Les augmentations dues pourront être limitées à 50 % au 1<sup>er</sup> avril 2000; la moitié du solde sera accordée au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2001 et le solde au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2002.

*Article 29: Adaptation des salaires réels à la nouvelle classification*

Cet article concerne les travailleurs/euses qui en date du 1<sup>er</sup> avril 2000, après l'instauration des nouveaux barèmes et catégories sectoriels perçoivent un salaire réel mensuel brut plus élevé que le montant dû à cet âge-là.

Dans la nouvelle catégorie, leur salaire réel sera maintenu et ils auront droit à une demi annale jusqu'au moment où leur salaire réel est rattrapé par le salaire dû à leur âge et dans la nouvelle catégorie.

*Artikel 28 : Inwerkingtreding*

De nieuwe loonschalen en classificaties treden in werking op 1 april 2000. De verschuldigde loonsverhogingen kunnen worden beperkt tot 50 % op 1 april 2000; de helft van het saldo zal toegekend worden ten laatste op 1 april 2001 en de rest ten laatste op 1 april 2002.

*Artikel 29: Aanpassing van de reele lonen aan de nieuwe classificatie*

Dit artikel betreft de werknemers/-neemsters die op datum van 1 april 2000, na de invoering van de nieuwe sectorale loonschalen en categorieën, een reeel loon ontvangen dat hoger is dan het bedrag verschuldigd op die leeftijd.

In de nieuwe categorie zal hun loon behouden blijven en zullen zij recht hebben op een halve jaarlijkse verhoging tot op het moment dat hun reeel loon zal bijgehaald worden door het verschuldigde loon op hun leeftijd en in de nieuwe categorie.

### Article 30

En cas d'augmentation forfaitaire du revenu minimum mensuel moyen garanti autre que due à l'indexation, les présents barèmes seront revus, afin de maintenir un équilibre équitable entre les diverses catégories de même que la progression procentuelle annuelle en catégorie 1<sup>re</sup>.

### Article 31

En aucun cas le salaire minimum mensuel brut après la date d'introduction des nouveaux barèmes (1<sup>er</sup> avril 2000) ne sera inférieure au salaire minimum mensuel brut antérieur à cette date.

### Article 32

Les barèmes, catégories et classifications d'entreprises conventionnés plus favorables restent intégralement en vigueur.

### Article 33

À leur engagement les travailleurs/euses seront rémunérés selon la catégorie de la fonction qu'ils exerceront. Cependant, durant la période d'essai et/ou de formation (max. 12 mois), le salaire minimum mensuel pourra être calculé à un taux 90 %.

### Article 34

Les travailleurs/euses engagés avant 21 ans seront payés au taux dégressif de 5 %, par année soustraite, du salaire minimum mensuel de départ de la catégorie correspondante à leur fonction.

### Article 35

Entre l'âge de 21 ans et l'âge normal de départ de la catégorie considérée, le salaire minimum mensuel s'obtient en enlevant autant de fois 1 % au salaire minimum mensuel de départ qu'il y a d'années de différence entre ces âges.

### Artikel 30

In geval van forfaitaire verhoging van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, buiten die wegens indexering, worden deze loonschalen herzien teneinde een billijk evenwicht te behouden tussen de verschillende categorieën alsook de jaarlijkse procentuele progressie in categorie 1.

### Artikel 31

In geen geval zal het minimummaandloon na de invoeringsdatum van de nieuwe loonschalen (1 april 2000) lager zijn dan het bruto minimummaandloon voor die datum.

### Artikel 32

De loonschalen, categorieën en classificaties in de ondernemingen met een gunstigere overeenkomst blijven integraal van kracht.

### Artikel 33

Bij hun indiensttreding zullen de werknemers/-neemsters beloond worden volgens de categorie van de functie die zij zullen uitoefenen. Evenwel, gedurende de proef- en/of vormingsperiode (max. 12 maanden), kan het minimummaandloon berekend worden aan 90 %.

### Artikel 34

De werknemers/-neemsters, in dienst genomen voor 21 jaar, zullen betaald worden aan een percentage, afnemend met 5 % per afgetrokken jaar, van het minimum aanvangsmaandloon van de met hun functie overeenstemmende categorie.

### Artikel 35

Tussen de leeftijd van 21 jaar en de normale aanvangsleeftijd van bedoelde categorie wordt het minimummaandloon bekomen door zoveel maal 1 % van het minimummaandloon voorzien voor de aanvangsleeftijd, af te trekken als er jaren verschil tussen deze leeftijden zijn.

Section 3: Personnel cadre d'exécution

Article 36

Les rémunérations mensuelles minimums par catégorie du personnel des cadres d'exécution sont fixées comme suit en corrélation avec l'indice-pivot 103,14 :

Sectie 3 Uitvoeringsstafpersoneel

Artikel 36

De minimum maandlonen per categorie van het uitvoeringsstafpersoneel worden als volgt vastgesteld in overeenstemming met de spilindex 103,14:

| Ages<br>Leeftijden | Cadre inférieur<br>Lager kader | Cadre Moyen<br>Midden kader | Cadre supérieur<br>Hoger kader |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 26                 | 1.413,91                       | 1.553,10                    |                                |
| 27                 | 1.474,79                       | 1.614,16                    |                                |
| 28                 | 1.535,77                       | 1.674,94                    |                                |
| 29                 | 1.596,76                       | 1.735,92                    | 2.353,92                       |
| 30                 | 1.657,66                       | 1.796,86                    | 2.406,15                       |
| 31                 | 1.718,62                       | 1.857,94                    | 2.458,36                       |
| 32                 | 1.779,55                       | 1.918,87                    | 2.510,72                       |
| 33                 | 1.840,51                       | 1.979,75                    | 2.562,92                       |
| 34                 | 1.901,52                       | 2.040,76                    | 2.615,15                       |
| 35                 | 1.962,45                       | 2.101,74                    | 2.667,46                       |
| 36                 | 2.023,38                       | 2.162,70                    | 2.719,66                       |
| 37                 |                                |                             | 2.771,82                       |
| 38                 |                                |                             | 2.824,03                       |
| 39                 |                                |                             | 2.876,38                       |
|                    |                                |                             |                                |

4: Inspecteurs

Article 37

Les rémunérations mensuelles minimums par catégorie du personnel d'inspection sont fixées comme suit en corrélation avec l'indice-pivot 103,14 :

Sectie 4: Inspecteurs

Artikel 37

De minimum maandlonen per categorie van het inspectiepersoneel, worden als volgt vastgesteld, in overeenstemming met de spilindex 103,14:

| Ages<br>Leeftijden | Catégorie 1<br>Categorie 1 | Catégorie 2<br>Categorie 2 | Catégorie 3<br>Categorie 3 |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 26                 | 1.343,14                   | 1.413,91                   | 1.553,10                   |
| 27                 | 1.370,01                   | 1.474,79                   | 1.614,16                   |
| 28                 | 1.397,40                   | 1.535,77                   | 1.674,94                   |
| 29                 | 1.432,33                   | 1.596,76                   | 1.735,92                   |
| 30                 | 1.468,15                   | 1.657,66                   | 1.796,86                   |
| 31                 | 1.504,84                   | 1.718,62                   | 1.857,94                   |
| 32                 | 1.542,47                   | 1.779,55                   | 1.918,87                   |
| 33                 | 1.573,33                   | 1.840,51                   | 1.979,75                   |
| 34                 | 1.604,79                   | 1.901,52                   | 2.040,76                   |

|    |          |          |          |
|----|----------|----------|----------|
| 35 | 1.636,89 | 1.962,45 | 2.101,74 |
| 36 | 1.661,43 | 2.023,38 | 2.162,70 |
| 37 | 1.686,35 |          |          |
| 38 | 1.711,66 |          |          |
| 39 | 1.728,76 |          |          |
| 40 | 1.746,06 |          |          |
| 41 | 1.763,51 |          |          |
| 42 | 1.781,14 |          |          |
| 43 | 1.798,96 |          |          |
| 44 | 1.816,96 |          |          |
| 45 | 1.835,13 |          |          |
| 46 | 1.871,82 |          |          |
|    |          |          |          |

**Chapitre 4 : Rattachement des rémunérations à l'indice des prix à la consommation**

**Hoofdstuk 4: Koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen**

**Article 38**

Les rémunérations mensuelles minimums fixées aux art. 27, 36 et 37 de cette convention collective de travail sont rattachées à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

**Artikel 38**

De minimum maandlonen vastgesteld bij de artikelen 27, 36 en 37 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, maandelijks vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

**Article 39**

Pour l'application du présent chapitre il faut entendre par indices-pivots, les nombres appartenant à une série dont le premier est 103,14, pour les rémunérations mensuelles minimums .

**Artikel 39**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder spilindexen worden verstaan, de getallen behorend tot een reeks waarvan het eerste 103,14 is, voor de minimum maandlonen .

Chacun des indices-pivots suivants est obtenu en multipliant le précédent par 1,02, les fractions de centième de point étant arrondies au centième de point supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un centième.

Elk van de volgende spilindexen wordt bekomen door de voorgaande te vermenigvuldigen met 1,02, terwijl de delen van honderdsten van een punt worden afgerond op het naasthogere honderdste of worden verwaarloosd, naargelang zij al dan niet 50 % van een honderdste bereiken.

**Article 40**

Chaque fois que la moyenne des indices des prix à la

**Artikel 40**

Iedere maal dat het gemiddelde van de

consommation de deux mois consécutifs atteint l'un des indices-pivots ou est ramenée à l'un d'eux, les rémunérations sont calculées à nouveau en les affectant du coefficient  $1,02n$ ,  $n$  représentant le rang de l'indice-pivot atteint.

Pour le calcul du coefficient  $1,02n$ , les fractions de dix-millième d'unité sont arrondies au dix-millième supérieur ou négligées, selon qu'elles atteignent ou non 50 % d'un dix-millième.

Article 41

L'augmentation ou la diminution est appliquée à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois pendant laquelle l'indice moyen atteint le chiffre qui justifie une modification selon le tableau suivant donné à titre exemplatif, mais non limitatif :

indexcijfers van de consumptieprijzen van twee opeenvolgende maanden een van de spilindexen bereikt of er op wordt teruggebracht, worden de lonen opnieuw berekend door de coefficient  $1,02n$  er op toe te passen, waarvan  $n$  de rang van de bereikte spilindex vertegenwoordigt.

Voor het berekenen van de coefficient  $1,02n$ , worden de breuken van een tienduizendste van een eenheid afgerond tot het hogere tienduizendste of weggelaten, naargelang zij al dan niet 50 % van een tienduizendste bereiken.

Artikel 41

De verhoging of vermindering wordt toegepast vanaf de tweede maand welke volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens welke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigd, volgens de hiernavolgende tabel, welke als voorbeeld wordt gegeven, maar niet limitatief is:

| Rang et pivot     | Coefficient d'augmentation ou de diminution | Pourcentage et liquidation |
|-------------------|---|----------------------------|
| Rang en spilindex | Verhogings- of verminderingscoëfficiënt     | Vereffeningspercentage     |
| -1 - 112,79       | $1,02(-1) = 0,9804$                         | 98,04                      |
| 0 - 115,04        | 1   | 100,00                     |
| 1 - 117,34        | $1,02(1) = 1,02$                            | 102,00                     |
| 2 - 119,69        | $1,02(2) = 1,0404$                          | 104,04                     |
| 3 - 122,08        | $1,02(3) = 1,0612$                          | 106,12                     |

Article 42

Les majorations découlant des fluctuations de l'indice des prix à la consommation dues à tout membre du personnel, ne peuvent en aucun cas être inférieures au montant de la majoration appliquée aux rémunérations mensuelles minimums, compte tenu de l'âge et de la catégorie à laquelle appartient l'intéressé.

Artikel 42

De uit de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen voortvloeiende verhogingen, aan elk personeelslid verschuldigd, mogen in geen geval lager zijn dan het bedrag van de op de maandelijkse minimumlonen toegepaste verhoging, rekening houdend met de leeftijd en de categorie waartoe de belanghebbende behoort.

## Chapitre 5 : Durée du travail

### Article 43

§ 1<sup>er</sup>. La limite de la durée du travail hebdomadaire est fixée à 37 heures et 30 minutes à partir du 1<sup>er</sup> avril 2000.

§2. Les entreprises où la durée de travail hebdomadaire est calculée par an par l'octroi de jours de compensation peuvent conserver ce système à titre d'un jour de compensation annuellement par tranche de 10 minutes de temps hebdomadaire au-delà de la limite de 37 h 30.

### Article 44

La durée du travail hebdomadaire est répartie sur les cinq premiers jours de la semaine.

Toutefois, les services indispensables à la bonne marche de l'entreprise sont assurés le samedi.

Le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation du personnel détermine les services, qui doivent fonctionner le samedi, l'effectif du personnel chargé d'assurer les services, ainsi que les modalités particulières d'application.

Pour les entreprises qui ne possèdent ni conseil d'entreprise, ni délégation du personnel, les mesures prévues à l'alinéa précédent sont déterminées par l'employeur sous réserve de l'accord de la majorité du personnel.

## Hoofdstuk 5 : Arbeidsduur

### Artikel 43

§ 1. De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 37 uur en 30 minuten vanaf 1 april 2000.

§ 2. De ondernemingen waar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werd berekend op jaarbasis door het toekennen van compensatiedagen, kunnen dit systeem behouden, à ratio van 1 compensatiedag op jaarbasis per schijf van 10 minuten wekelijkse arbeidstijd boven de grens van 37.30 uur.

### Artikel 44

De wekelijkse arbeidsduur wordt over de eerste vijf dagen van de week verdeeld.

De voor de goede gang van de onderneming onontbeerlijke diensten worden evenwel op zaterdag verzekerd.

De ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de syndikale afvaardiging bepaalt de diensten welke op zaterdag moeten werken, de getalsterkte van het personeel dat met het verzekeren van de diensten is belast, alsmede de bijzondere toepassingswijzen.

Voor de ondernemingen, waar noch een ondernemingsraad, noch een syndicale afvaardiging bestaat, worden in vorig lid bepaalde maatregelen door de werkgever vastgesteld, onder voorbehoud van de instemming van de meerderheid van het personeel.

## Chapitre 6 : Vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme

### Article 45

Sans préjudice des dispositions plus favorables qui peuvent être convenues dans les entreprises et sans préjudice du respect des situations acquises, le régime de vacances supplémentaires d'ancienneté dans la firme est établi comme suit :

§ 1. L'ancienneté se calcule au premier jour de l'année civile au cours de laquelle les congés sont accordés

§ 2. Les jours de congé résultant de l'ancienneté dans l'entreprise sont accordés à partir de 1997 sur base d'un jour complémentaire aux 20 jours légaux par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Les entreprises qui accordent déjà des jours de congé complémentaires aux 20 jours de congé légaux peuvent les porter en diminution des jours d'ancienneté dont question au paragraphe précédent.

§ 3. Les règles suivantes sont d'application pour les travailleurs qui, à la date du 1<sup>er</sup> juillet 1997, avaient plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

- Pour une ancienneté supérieure à 5 ans en 1997 : 1 jour de congé d'ancienneté dès 1997 en 1997 après leur anniversaire de 5 ans d'ancienneté.

- Pour une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans en 1998 : 2 jours de congé d'ancienneté, dont 1 jour en 1998 après leur anniversaire de 10 ans

## Hoofdstuk 6 : Bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma

### Artikel 45

Onverminderd de gunstiger bepalingen welke in de onderneming kunnen worden overeengekomen en onverminderd de inachtneming van de verworven toestand, is de regeling voor de bijkomende vakantie voor anciënniteit in de firma als volgt vastgesteld :

§ 1. De anciënniteit wordt berekend op de eerste dag van het kalenderjaar tijdens hetwelk de vakantie wordt toegekend.

§ 2. De vakantiedagen ten gevolge van anciënniteit in de onderneming worden op basis van één dag bovenop de 20 wettelijke dagen vanaf 1997 toegekend per schijf van vijf jaar anciënniteit.

De ondernemingen die reeds bijkomende vakantiedagen, bovenop de 20 wettelijke, toekennen, kunnen deze in mindering brengen van de anciënniteitsdagen waarvan sprake in bovenvermelde paragraaf.

§ 3. Voor de werknemers die reeds VOOR 1 juli 1997 langer dan 5 jaar in dienst waren bij de onderneming geldt de hiernavolgende regeling voor het jaar 1997 en volgende.

- Anciënniteit in 1997 > 5 jaar : 1 dag anciënniteitsvakantie vanaf 1997 in 1997 na hun 5-jarige anciënniteitsverjaardag.

- Anciënniteit in 1998 > of = 10 jaar : 2 dagen anciënniteitsvakantie vanaf 1998 waarvan 1 dag in 1998 na hun 10-jarige anciënniteitsverjaardag.

d'ancienneté.

- Pour une ancienneté égale ou supérieure à 15 ans en 1999 : 3 jours de congé d'ancienneté dès 1999, dont 1 jour en 1999 après leur anniversaire de 15 ans d'ancienneté.

- Pour une ancienneté égale ou supérieure à 20 ans en 2000 : 4 jours de congé d'ancienneté dès 2000, dont 1 jour en 2000 après leur anniversaire de 20 ans d'ancienneté.

- Pour une ancienneté égale ou supérieure à 25 ans en 2001 : 1 jour par tranche de 5 ans d'ancienneté dès 2001, dont 1 jour en 2001 après leur anniversaire de 25 ans d'ancienneté.

§ 4. Les jours de congé dont question à l'article 4 seront accordés aux travailleurs à temps partiel proportionnellement à la durée de leur travail hebdomadaire.

## Chapitre 7 **Petits chômages**

### Article 46

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion des événements familiaux ou en vue de l'accomplissement des obligations civiles ou de missions civiles énumérées ci-après, pour une durée fixée comme suit :

- Ancienniteit in 1999 > of = 15 jaar : 3 dagen anciënniteitsvakantie vanaf 1999 waarvan 1 dag in 1999 na hun 15-jarige anciënniteitsverjaardag.

- Ancienniteit in 2000 > of = 20 jaar : 4 dagen anciënniteitsvakantie vanaf 2000 waarvan 1 dag in 2000 na hun 20-jarige anciënniteitsverjaardag.

- Ancienniteit in 2001 > of = 25 jaar : 1 dag per schijf van 5 jaar anciënniteit vanaf 2001 waarvan 1 dag in 2001 na hun 25-jarige anciënniteitsverjaardag.

§ 4. Voor de deeltijdse werknemers zullen het aantal vermelde vakantiedagen, bepaald in artikel 4, in verhouding tot hun wekelijkse arbeidsduur bepaald worden.

## Hoofdstuk 7: **Kort verzuim**

### Artikel 46

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, welke hierna zijn opgesomd, hebben de werknemers het recht, met behoud van hun loon, het werk te verzuimen voor een als volgt bepaalde duur :

| Motifs de l'absence  | Durée de l'absence  | Reden van verzuim   | Duur van verzuim  |
|--|---|---|---|
| 1. Mariage du travailleur  | Deux jours ouvrables habituellement travaillés à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante | 1. Huwelijk van de werknemer  | Twee gewoonlijk gepresterde werk-dagen door de werk-nemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week. |
| 2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on, ou epou(x)se d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, | Un jour ouvrable  | 2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)te(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, | Een werkdag   |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p>d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la mère adoptive, d'un petit-enfant du travailleur</p>  |  | <p>schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stief/pleegvader, schoonmoeder, stief/pleegmoeder, van een kleinkind van de werknemer</p>  |   |
| <p>3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa epou(x)se ou compagn(e)on, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur</p>                                     | <p>Le jour de la cérémonie</p>   | <p>3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer</p>   | <p>De dag van de plechtigheid.</p>  |
| <p>4. Accouchement de l'épouse ou compagne du travailleur</p>   | <p>Trois jours à choisir par le travailleur dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement</p>                           | <p>4. Bevalling van de echtgenote of levensgezellin van de werknemer</p>  | <p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de twaalf dagen te rekenen vanaf de dag der bevalling</p>                                       |
| <p>5. Décès de/du epou(x)se ou compagn(e)on, d'un enfant du travailleur ou de son épou(x)se ou compagn(e)on, du père, de la mère, du beau-père, du père adoptif, de la belle-mère, de la mère adoptive du travailleur</p> | <p>Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles</p> | <p>5. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin), van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stief/pleegvader of stief/pleegmoeder van de werknemer</p> | <p>Drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis</p> |

4

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur</p>       | <p>Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funeraillles</p>  | <p>6. Overlijden van een broer, zuster schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter die bij de werknemer inwoont</p>          | <p>Twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode welke begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis</p>   |
| <p>7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur</p> | <p>Un jour ouvrable</p>   | <p>7. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont.</p> | <p>Een werkdag</p>  |
| <p>8. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa epou(u)se ou compagn(e)on.</p>  | <p>Le jour de la cérémonie ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement, lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel.</p>       | <p>8. Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of levensgezel(lin)</p>  | <p>De dag van de plechtigheid of de gewone activiteitsdag welke de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt</p> |
| <p>9. Participation d'un enfant du travailleur ou de son/sa compagn(e)on à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée</p>  | <p>Le jour de la fête ou le jour habituel d'activité qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque celui-ci coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité</p> | <p>9. Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn /haar levensgezel(lin) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsheeft</p>                             | <p>De dag van het feest of de gewone aktiviteitsdag welke de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt</p>       |
| <p>10. Participation à la réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix</p>   | <p>Le temps nécessaire avec un le maximum d'un jour</p>   | <p>10. Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de</p>  | <p>De nodige tijd met een maximum van een dag</p>   |

|   |   | vrederechter.   |   |
|---|---|---|---|
| 11. Participation à un jury ou convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail          | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours   | 11. Deelneming aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.             | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen   |
| 12. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales | Le temps nécessaire   | 12. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen | De nodige tijd  |
| 13. Exercice des fonctions d'assesseurs d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales              | Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours   | 13. Uitoefening van een ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.     | De nodige tijd met een maximum van vijf dagen   |
| 14. Adoption d'un enfant  | Le temps nécessaire pour accomplir les formalités administratives et juridiques   | 14. Adoptie van een kind  | De nodige tijd om de administratieve en gerechtelijke formaliteiten te vervullen  |
| 15. Déménagement du travailleur de sa résidence principale  | Un jour ouvrable; Maximum 1 jour ouvrable par an et ce moyennant présentation d'une déclaration sur l'honneur, signée par le travailleur, concernant son changement d'adresse ou moyennant tout autre moyen de justification acceptable pour l'employeur. | 15. verhuis van de werknemer van zijn hoofdverblijfplaats   | Eén werkdag; Maxi-maal 1 werkdag per jaar en dit mits voorlegging van een verklaring op eer, ondertekend door de werknemer, m.b.t. zijn adreswijziging of mits voorlegging van enig ander, voor de werkgever aanvaardbaar bewijsmiddel. |

L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application des n<sup>os</sup> 2, 3, 5, 8 et 9.

Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père et la grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père et à la grand-mère du travailleur pour l'application des n<sup>os</sup> 6 et 7.

#### Article 47

Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main-d'œuvre, le licenciement éventuel s'effectue en respectant certaines règles d'équité.

#### Article 48

Dans les licenciements qui sont le fait de circonstances économiques particulières, un ordre de priorité est prévu, qui tient compte de la compétence, du mérite, de la spécialisation, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

Voor de toepassing van de nrs. 2, 3, 5, 8 en 9 wordt het adoptie- pleeg- of natuurlijk erkend kind gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.

Voor de toepassing van de nrs. 6 en 7 worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de grootvader en de grootmoeder van de werknemer.

#### Artikel 47

Zonder afbreuk te doen aan het principe van het werkgeversgezag en ten einde, naar gelang van de economische mogelijkheden van de onderneming de stabiliteit van de arbeidskrachten te verzekeren, geschiedt het eventueel ontslag met inachtneming van sommige regels van billijkheid.

#### Artikel 48

Bij het ontslag dat aan bijzondere economische omstandigheden is te wijten, wordt een orde van voorrang voorzien met inachtneming van de bevoegdheid, de verdienste, de specialisatie, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslast.

**Chapitre 8: Licenciement et réembauchage**

**Article 49**

De même, en cas de réembauchage, la priorité est accordée aux licenciés, dans le même ordre mais inverse à celui qui est prévu pour le licenciement.

**Chapitre 9 Congé Syndical**

**Article 50**

Chaque organisation représentative de travailleurs dispose d'un crédit de jours pour la formation, en dehors de l'entreprise, de ses délégués au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale. Ce crédit s'élève, pour chaque organisation représentative de travailleurs à 6 jours pour 4 ans de mandat effectif exercé par l'un de ses affiliés au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection du travail et de la délégation syndicale.

Ce crédit de jours peut être utilisé par les membres effectifs ou suppléants de ces organes, sans que l'un de ses membres puisse utiliser à cet effet, et pour l'ensemble de ses crédits de jours de formation syndicale plus de 28 jours sur une période de 4 années.

**Chapitre 10 : Dispositions finales**

**Article 51: Disposition transitoire**

Pour les montants libellés en Euros aux art. 27, 36 et 37 s'appliqueront, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et jusqu'au 31 décembre 2001, les montants libellés en francs belges aux tableaux ci-dessous.

**Hoofdstuk 8: Ontslag en wederindienstneming**

**Artikel 49**

Evenzo, wordt, bij wederindienstneming, de voorrang van de ontslagen werknemers verleend in dezelfde volgorde als bij het ontslag, doch omgekeerd.

**Hoofdstuk 9 Verlof voor syndicale vorming**

**Artikel 50**

Elke representatieve werknemersorganisatie beschikt over een krediet in dagen voor de vorming buiten de onderneming van haar afgevaardigden in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. Dat krediet bedraagt, voor elke representatieve werknemersorganisatie, 6 dagen voor 4 jaar effectief mandaat uitgeoefend door een van haar aangeslotenen in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging.

Dat krediet in dagen kan gebruikt worden door de effectieve of plaatsvervangende leden van die organen zonder dat een van zijn leden daarvoor, en voor het geheel van zijn dagenkrediet voor syndicale vorming, meer dan 28 dagen kan gebruiken over een periode van 4 jaren.

**Hoofdstuk 10 : Slotbepalingen**

**Artikel 51 Overgangsbepaling**

Voor de bedragen die in Euro worden vermeld in de artt. 27,36 en 37 gelden vanaf de dag van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst tot 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld

in onderstaande tabellen.

| pour art. 27 | voor art. 27 |             |             |             |
|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Ages         | Catégorie 1  | Catégorie 2 | Catégorie 3 | Catégorie 4 |
| Leeftijden   | Categorie 1  | Categorie 2 | Categorie 3 | Categorie 4 |
| 16           | 33.156       | 35.054      |             |             |
| 17           | 35.366       | 37.390      |             |             |
| 18           | 37.577       | 39.727      |             |             |
| 19           | 39.787       | 42.064      |             |             |
| 20           | 41.998       | 44.401      |             |             |
| 21           | 44.208       | 46.271      | 49.131      | 51.473      |
| 22           | 44.738       | 46.738      | 49.638      | 52.015      |
| 23           | 45.275       | 47.440      | 50.144      | 52.557      |
| 24           | 45.819       | 48.151      | 50.651      | 53.098      |
| 25           | 46.460       | 48.873      | 51.411      | 53.640      |
| 26           | 47.111       | 49.558      | 52.182      | 54.182      |
| 27           | 47.770       | 50.251      | 52.965      | 55.266      |
| 28           | 48.487       | 50.955      | 53.759      | 56.371      |
| 29           | 49.214       | 51.719      | 54.566      | 57.780      |
| 30           | 49.854       | 52.495      | 55.384      | 59.225      |
| 31           | 50.502       | 53.178      | 56.483      | 60.705      |
| 32           | 51.057       | 53.869      | 57.339      | 62.223      |
| 33           | 51.619       | 54.461      | 58.486      | 63.468      |
| 34           | 52.135       | 55.060      | 59.363      | 64.737      |
| 35           | 52.657       | 55.611      | 59.957      | 66.032      |
| 36           | 52.920       | 55.889      | 60.557      | 67.022      |
| 37           | 53.184       | 56.169      | 61.162      | 68.027      |
| 38           | 53.450       | 56.449      | 61.774      | 69.048      |
| 39           | 53.718       | 56.732      | 62.391      | 69.738      |
| 40           | 53.986       | 57.015      | 63.015      | 70.436      |
| 41           | 54.418       | 57.300      | 63.646      | 71.140      |
| 42           | 54.418       | 57.873      | 64.282      | 71.851      |
| 43           | 54.799       | 57.873      | 64.925      | 72.570      |
| 44           | 54.799       | 58.452      | 65.574      | 73.296      |
| 45           | 55.183       | 58.452      | 65.574      | 74.029      |
| 46           | 55.183       | 59.037      | 66.230      | 75.509      |
| 47           | 55.514       | 59.037      | 66.230      | 75.509      |
| 48           | 55.514       | 59.627      | 66.892      | 76.453      |
| 49           | 55.847       | 59.627      | 66.892      | 76.453      |
| 50           | 55.847       | 60.223      | 67.561      | 77.294      |
| 51           | 56.126       | 60.223      | 67.561      | 77.294      |
| 52           | 56.126       | 60.826      | 68.237      | 78.144      |
| 53           | 56.407       | 60.826      | 68.237      | 78.144      |
| 54           | 56.407       | 61.434      | 68.919      | 79.004      |
| 55           | 56.689       | 61.434      | 68.919      | 79.004      |
| 56           | 56.689       | 62.048      | 69.608      | 79.794      |
| 57           | 56.972       | 62.048      | 69.608      | 79.794      |

|    |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|
| 58 | 56.972 | 62.669 | 70.304 | 80.592 |
| 59 | 57.257 | 62.669 | 70.304 | 80.592 |
| 60 | 57.257 | 63.295 | 71.007 | 81.398 |
| 61 | 57.543 | 63.295 | 71.007 | 81.398 |
| 62 | 57.543 | 63.928 | 71.717 | 82.212 |
| 63 | 57.831 | 63.928 | 71.717 | 82.212 |
| 64 | 57.831 | 64.568 | 72.435 | 83.034 |
| 65 | 58.120 | 64.568 | 72.435 | 83.034 |

| pour art. 36       | voor art. 36                   |                             |                                |  |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--|
| Ages<br>Leeftijden | Cadre inférieur<br>Lager kader | Cadre Moyen<br>Midden kader | Cadre supérieur<br>Hoger kader |  |
| 26                 | 57.037                         | 62.652                      |                                |  |
| 27                 | 59.493                         | 65.115                      |                                |  |
| 28                 | 61.953                         | 67.567                      |                                |  |
| 29                 | 64.413                         | 70.027                      | 94.957                         |  |
| 30                 | 66.870                         | 72.485                      | 97.064                         |  |
| 31                 | 69.329                         | 74.949                      | 99.170                         |  |
| 32                 | 71.787                         | 77.407                      | 101.282                        |  |
| 33                 | 74.246                         | 79.863                      | 103.388                        |  |
| 34                 | 76.707                         | 82.324                      | 105.495                        |  |
| 35                 | 79.165                         | 84.784                      | 107.605                        |  |
| 36                 | 81.623                         | 87.243                      | 109.711                        |  |
| 37                 |                                |                             | 111.815                        |  |
| 38                 |                                |                             | 113.921                        |  |
| 39                 |                                |                             | 116.033                        |  |

| pour art.37        | voor art.37                |                            |                            |  |
|--------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| Ages<br>Leeftijden | Catégorie 1<br>Categorie 1 | Catégorie 2<br>Categorie 2 | Catégorie 3<br>Categorie 3 |  |
| 26                 | 54.182                     | 57.037                     | 62.652                     |  |
| 27                 | 55.266                     | 59.493                     | 65.115                     |  |
| 28                 | 56.371                     | 61.953                     | 67.567                     |  |
| 29                 | 57.780                     | 64.413                     | 70.027                     |  |
| 30                 | 59.225                     | 66.870                     | 72.485                     |  |
| 31                 | 60.705                     | 69.329                     | 74.949                     |  |
| 32                 | 62.223                     | 71.787                     | 77.407                     |  |
| 33                 | 63.468                     | 74.246                     | 79.863                     |  |
| 34                 | 64.737                     | 76.707                     | 82.324                     |  |
| 35                 | 66.032                     | 79.165                     | 84.784                     |  |
| 36                 | 67.022                     | 81.623                     | 87.243                     |  |
| 37                 | 68.027                     |                            |                            |  |
| 38                 | 69.048                     |                            |                            |  |
| 39                 | 69.738                     |                            |                            |  |

|    |        |  |  |  |
|----|--------|--|--|--|
| 40 | 70.436 |  |  |  |
| 41 | 71.140 |  |  |  |
| 42 | 71.851 |  |  |  |
| 43 | 72.570 |  |  |  |
| 44 | 73.296 |  |  |  |
| 45 | 74.029 |  |  |  |
| 46 | 75.509 |  |  |  |

#### Article 5~~9~~

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er avril 2000 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est adressée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances.

#### Artikel 5~~9~~

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2000 en wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Iedere ondertekenende partij mag deze collectieve arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegging van drie maanden.

Deze opzegging wordt gericht, bij een ter post aangetekende brief, aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de makelarij en de verzekeringsagentschappen.

## **Addendum à titre d'information**

Extrait de la convention collective de travail du 25 juillet 1975, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 1975.

### **Art.4**

En l'absence de convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, comportant d'autres dispositions, le revenu minimum mensuel moyen dont il est question à l'article 3 se rapporte à tous les éléments de la rémunération liés aux prestations normales de travail, auxquels le travailleur a droit à charge de son employeur.

Ces éléments comprennent, entre autres, le salaire en espèces ou en nature, fixe ou variable, ainsi que les primes et avantages auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de ses prestations normales de travail, c'est-à-dire des prestations mentionnées dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 et précisées par entreprise dans le règlement de travail.

Ils ne comprennent notamment pas les sursalaires dus pour le travail supplémentaire, ni les avantages prévus par l'article 19, § 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs; ils ne comprennent pas non plus les prestations sociales auxquelles donnent lieu les périodes de suspension du contrat de louage de travail.

## **Addendum bij wijze van inlichting**

Uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juli 1975, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 september 1975.

### **Art.4**

Bij ontstentenis van een andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité heeft het in artikel 3 bepaalde gemiddeld minimum maandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer recht heeft ten laste van zijn werkgever.

Deze elementen omvatten onder meer het loon in geld of in natura, het vast of veranderlijk loon alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties, dit wil zeggen de prestaties vermeld in de arbeidswet van 16 maart 1971 en per onderneming gepreciseerd in het arbeidsreglement.

Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, de voordelen bedoeld bij artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die toegekend worden naar aanleiding van schorsingsperioden van de arbeidsovereenkomst.

## Commentaire de l'article 4

① Le critère pour l'intégration des primes et autres avantages dans le revenu minimum mensuel moyen est le droit que le travailleur peut faire valoir à charge de son employeur, directement ou indirectement, en vertu des prestations normales de travail qu'il a fournies.

② Le critère «prestations normales de travail» signifie que l'on ne tient pas compte:

a) des sursalaires qui sont payés en tant qu'indemnités pour des prestations qui doivent être considérées comme prestations complémentaires au regard de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, des conventions collectives concernant la durée du travail, ainsi que du règlement de travail.

b) des avantages visés par l'article 19, par. 2, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 précité, c'est-à-dire:

1° les indemnités octroyées en cas de fermeture d'entreprises;

2° les indemnités dues aux travailleurs, lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires. Parmi ces indemnités est comprise, en dérogation à l'article 10, § 2 précité, l'indemnité due pour rupture irrégulière, soit de l'engagement à durée indéterminée par défaut de respect du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant à courir, soit de l'engagement à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, par rupture avant l'échéance du terme ou l'achèvement de l'entreprise;

3° l'indemnité d'éviction visée à l'article 15 de la loi du 30 juillet 1963 fixant le statut des représentants de commerce;

4° les sommes qui constituent le

## Commentaar bij artikel 4.

① Het criterium voor de inschakeling van premies of andere voordelen in het gemiddeld minimum maandinkomen is het recht dat de werknemer erop kan laten gelden, rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van de werkgever, krachtens de normale arbeidsprestaties die hij heeft geleverd.

② Het criterium «normale arbeidsprestaties» betekent dat geen rekening wordt gehouden met :

a) Overlonen die worden betaald als vergoeding van prestaties die als bijkomende prestaties moeten aangezien worden ten overstaan van de arbeidswet van 16 maart 1971, de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de arbeidsduur evenals het arbeidsreglement.

b) De voordelen bedoeld bij artikel 19, par.2 van genoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 dit wil zeggen :

1° de vergoeding toegekend in geval van sluiting van ondernemingen;

2° de vergoedingen aan de werknemers verschuldigd wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, daarin is begrepen, in afwijking van bovenvermeld artikel 19, § 2, de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wegens niet eerbiediging van de opzeggingstermijn of van het nog te lopen gedeelte van deze termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk wegens beëindiging voor het verstrijken van de termijn of de beëindiging van het werk;

3° de vergoeding wegens uitwinning, bedoeld in artikel 15 van de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers;

4° de bedragen die gelden als terugbetaling

remboursement des frais que le travailleur a exposés pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, ainsi que les frais dont la charge incombe à l'employeur;

5° les avantages accordés sous la forme d'outils ou de vêtements de travail;

6° les sommes que l'employeur paie au travailleur pour s'aquitter de son obligation de fournir des outils ou des vêtements de travail ou de procurer la nourriture et le logement, lorsque le travailleur est occupé dans un endroit éloigné de son domicile;

7° les sommes accordées aux travailleurs en raison de leur affiliation à une organisation syndicale, jusqu'à concurrence d'un montant déterminé par le Ministre de la Prévoyance sociale;

8° les avantages qui sont octroyés par un Fonds de sécurité d'existence aux travailleurs, sous la forme de timbres, et qui sont prévus par des régimes qui étaient instaurés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1970;

c) on ne tient pas davantage compte des prestations légales et complémentaires dues à l'occasion des périodes de suspension du contrat de louage de travail, telles les indemnités de maladie, les allocations de chômage partiel, et les simple et double pécules de vacances.

③ En ce qui concerne les primes qui se rapportent à une période supérieure à un mois, elles entrent en ligne de compte pour autant que le travailleur ait acquis le droit à ces primes, et que ces primes soient payées dans un délai maximum de douze mois. Si au moment où le travailleur quitte son employeur, il ne remplit pas les conditions d'octroi de la prime et que, de ce fait, il n'atteint pas le revenu minimum mensuel moyen, il y a lieu de compléter le montant du revenu à due concurrence.

van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven, alsook de kosten die ten laste van zijn werkgever vallen.

5° de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding;

6° de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt ten einde zicht te kwijten van zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is;

7° de bedragen die aan de werknemers worden toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van het bedrag door de Minister van Sociale Voorzorg bepaald;

8° de voordelen die door een Fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen welke voor 1 januari 1970 werden ingevoerd;

c) men houdt evenmin rekening met de wettelijke en aanvullende sociale prestaties die worden toegekend naar aanleiding van schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst zoals : ziekteuitkeringen, werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid, enkel en dubbel vakantiegeld.

③ De premies die betrekking hebben op een periode van meer dan één maand, komen in aanmerking in zover de werknemer het recht op deze premies heeft verworven, in zover die premies binnen een maximum termijn van twaalf maanden worden uitbetaald. Wanneer de werknemer op het ogenblik dat hij zijn werkgever verlaat de voorwaarden tot toekenning van de premie niet vervult en hij daardoor het gemiddeld minimum maandinkomen niet bereikt, dient het bedrag van het inkomen tot het verschuldigde bedrag te

④ Pour ce qui est du travailleur qui n'a pas fourni de prestations pendant tout le mois à considérer, le revenu minimum mensuel moyen est calculé sur la base de ses prestations normales de travail.

worden aangevuld.

④ Voor de werknemer die niet gedurende de ganse maand in kwestie heeft gewerkt, wordt het gemiddeld minimum maandinkomen berekend tot de duur van zijn normale arbeidsprestaties.