

<p>Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing</p> <p>(PC 219)</p>	<p>Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité</p> <p>(CP 219)</p>
<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 9 november 2021</p>	<p>Convention collective de travail du 9 novembre 2021</p>
<p><u>Koopkracht 2021-2022</u></p>	<p><u>Pouvoir d'achat 2021-2022</u></p>
<p>Artikel 1 – Toepassingsgebied</p>	<p>Article 1 – Champ d'application</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.</p>	<p>La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p>
<p>De ondernemingen hebben de keuze om voor hun kaderleden een gelijkwaardige invulling te geven aan de artikelen 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst volgens de op hun niveau bestaande gewoonten van overleg met het kaderpersoneel op billijke wijze.</p>	<p>Pour les cadres, les entreprises peuvent convenir à leur niveau de mettre en œuvre de manière équivalente les dispositions des articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail selon les habitudes de concertation existant avec le personnel cadre de manière équitable.</p>
<p>Artikel 2 - Voorwerp</p>	<p>Article 2 - Objet</p>
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met in acht name van het koninklijk besluit van 30 juli 2021 tot uitvoering van artikel 7,§1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.</p>	<p>Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, §1er, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p>
<p>Ondertekenende partijen vragen dat onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.</p>	<p>Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.</p>
<p>Artikel 3 - Loonsverhoging (recurrent)</p>	<p>Article 3 – Augmentation salariale (récurrente)</p>
<p>Op 1 januari 2022 worden alle effectieve en baremieke brutolonen van de bedienden verhoogd met 0,4%.</p>	<p>Au 1er janvier 2022, les salaires bruts effectifs et barémiques des employés sont augmentés de 0,4%.</p>
<p>Artikel 4 - Niet-recurrente enveloppe 2021-2022</p>	<p>Article 4 - Enveloppe non-récurrente 2021-2022</p>

<p>Voor de periode 2021-2022 wordt bovendien aan de ondernemingen ten uitzonderlijke titel een eenmalige enveloppe ter beschikking gesteld overeenstemmend met een totale werkgeverskost van 250€ per bediende (dit is het equivalent van een bruto premie van 200€).</p> <p>De besteding van deze eenmalige enveloppe wordt op ondernemingsvlak bepaald in paritair overleg volgens de hieronder beschreven procedure. De toekenning moet in elk geval gebeuren tijdens de duurtijd van dit akkoord.</p> <p>In toepassing van de wettelijke bepalingen terzake (K.B. van 28 november 1969, art. 19 quinquies, §4), kan desgevallend worden afgesproken om deze eenmalige enveloppe in te vullen door de toekenning van een coronapremie (corona-consumptiecheques).</p> <p>Indien de hieronder beschreven procedure niet leidt tot een akkoord over een alternatieve invulling tegen uiterlijk 31 maart 2022, wordt aan de bedienden een eenmalige bruto premie betaald van 200€ bruto tegen uiterlijk 31 maart 2022.</p>	<p>Pour la période 2021-2022, à titre exceptionnel, en plus une enveloppe unique correspondante à un coût total pour l'employeur de 250€ par employé est mise à disposition des entreprises (ceci équivaut une prime brute de 200€).</p> <p>L'utilisation de cette enveloppe unique est déterminée au niveau de l'entreprise en consultation paritaire, selon la procédure décrite ci-dessous. En tout cas, l'affectation doit être mise en œuvre durant la durée de cet accord.</p> <p>En application des dispositions légales pertinentes (A.R. du 28 novembre 1969, art. 19 quinquies, §4), il peut être convenu, le cas échéant, de combler cette enveloppe unique par l'octroi d'une prime corona (corona-chèques consommation).</p> <p>Si la procédure décrite ci-dessous n'aboutit pas à un accord sur une affectation alternative au plus tard le 31 maxs 2022, une prime brute unique de 200€ sera versée aux employés au plus tard le 31 mars 2022.</p>
<p><i>Procedure voor de alternatieve invulling van de niet-recurrente enveloppe in ondernemingen <u>met</u> vakbondsafvaardiging</i></p>	<p><i>Procédure pour l'affectation alternative de l'enveloppe non-récurrente dans des entreprises <u>avec</u> délégation syndicale</i></p>
<p>De procedure voor de onderhandelingen binnen de onderneming over de besteding van de niet-recurrente enveloppe verloopt in 2 stappen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Voorafgaandelijk moeten op ondernemingsvlak zowel de werkgever als alle in de vakbondsafvaardiging van de in de onderneming vertegenwoordigde vakbonden akkoord gaan met een bedrijfsspecifieke besteding van de enveloppe. In de multizetel ondernemingen wordt de beslissing genomen op groepsniveau. Deze beslissing heeft niet alleen betrekking op het al dan niet onderhandelen, maar ook op het niveau waarop deze onderhandelingen zullen gevoerd worden. 2. Indien besloten wordt tot ondernemingsoverleg, moet dit overleg ten laatste op 31 maart 2022 leiden tot een collectieve arbeidsovereenkomst waarin de wijze van invulling van de niet-recurrente enveloppe wordt vastgelegd. 	<p>La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de manière spécifique à l'entreprise de l'enveloppe. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées. 2. S'il est décidé de procéder à une négociation en entreprise, cette négociation doit résulter, au plus tard le 31 mars 2022, dans une convention collective de travail qui précise la manière d'affectation de l'enveloppe non-récurrente.
<p><i>Procedure voor de alternatieve invulling van de niet-recurrente enveloppe in ondernemingen <u>zonder</u> vakbondsafvaardiging</i></p>	<p><i>Procédure pour l'affectation alternative de l'enveloppe non-récurrente dans des entreprises <u>sans</u> délégation syndicale</i></p>

<p>De werkgever bezorgt het voorstel van alternatieve invulling aan de Voorzitter van het paritair comité 219. Het paritair comité beoordeelt de correctheid van het ingediende voorstel.</p> <p>Het voorstel dient schriftelijk overgemaakt te worden aan de FOD WASO, Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel, t.a.v. de Voorzitter van het Paritair Comité 219 voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidsstoetsing.</p> <p>Het schriftelijk voorstel dient alle nodige elementen te bevatten aan de hand waarvan het Paritair Comité de correctheid kan beoordelen.</p>	<p>L'employeur fournit sa proposition d'affectation alternative au Président de la CP 219. La commission paritaire évalue la justesse de la proposition soumise.</p> <p>Cette proposition doit être soumise par écrit au SPF ETCS, Direction Générale des Relations Collectives de Travail, Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles, à l'attention du Président de la Commission Paritaire 219 pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.</p> <p>La proposition écrite doit contenir tous les éléments nécessaires pour permettre à la Commission paritaire d'en apprécier la justesse.</p>
<p>Artikel 5 – Sectorale minimumlonen</p>	<p>Article 5 - Salaires minimums sectoriels</p>
<p>Met ingang van 1 januari 2022 worden de sectorale minimumlonen verhoogd met 0,4%. Te dien einde worden onderstaande aanpassingen aangebracht in de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2017 betreffende het sectoraal minimumbarema, met registratienummer 143054/CO/219, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 29 juni 2018, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 26 juli 2018.</p>	<p>A partir du 1^{er} janvier 2022, les salaires minimums sectoriels sont augmentés de 0,4%. A cette fin, les modifications suivantes sont apportées dans la convention collective de travail du 31 octobre 2017 concernant le salaire sectoriel minimum, avec n° d'enregistrement 143054/CO/219, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 juin 2018, paru au Moniteur belge du 26 juillet 2018.</p>
<p>De bijlage 1 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2017 betreffende het sectoraal minimumbarema wordt vervangen door de bijlage 1 bij onderhavige overeenkomst.</p> <p>Deze bijlage 1 bepaalt de bedragen die van toepassing zijn op de ondernemingen die op 1 januari 2016 de bruto maandlonen met € 20 hebben verhoogd, zoals bepaald in artikel 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015 inzake koopkracht 2015-2016 met registratienummer 131168/CO/219, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 6 september 2016, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 27 september 2016.</p>	<p>L'annexe 1 à la convention collective de travail du 31 octobre 2017 concernant le salaire sectoriel minimum, est remplacé par l'annexe 1 à la présente convention.</p> <p>Cette annexe 1 détermine les montants qui sont d'application aux entreprises qui ont augmenté les salaires bruts mensuels de € 20 à partir du 1er janvier 2016, conformément à l'article 2 de la convention collective du 5 octobre 2015 concernant le pouvoir d'achat 2015-2016 enregistrée sous le numéro 131168/CO/219 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 septembre 2016, paru au Moniteur belge du 27 septembre 2016.</p>

<p>De bijlage 2 bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 oktober 2017 betreffende het sectoraal minimumbarema wordt vervangen door de bijlage 2 bij onderhavige overeenkomst.</p> <p>Deze bijlage 2 bepaalt de bedragen die van toepassing zijn op de ondernemingen die op 1 januari 2016 de bruto maandlonen met € 10 hebben verhoogd en de resterende € 10 hebben omgezet in een ander gelijkwaardig voordeel, zoals bepaald in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 5 oktober 2015 inzake koopkracht 2015-2016 met registratienummer 131168/CO/219, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 6 september 2016, verschenen in het Belgisch Staatsblad van 27 september 2016.</p>	<p>L'annexe 2 à la convention collective de travail du 31 octobre 2017 concernant le salaire sectoriel minimum, est remplacé par l'annexe 2 à la présente convention.</p> <p>Cette annexe 2 détermine les montants qui sont d'application aux entreprises qui ont à partir du 1er janvier 2016 augmenté les salaires bruts mensuels de € 10 et converti le reste de € 10 en un autre avantage équivalent, conformément à l'article 2 de la convention collective du 5 octobre 2015 concernant le pouvoir d'achat 2015-2016 enregistrée sous le numéro 131168/CO/219 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 septembre 2016, paru le Moniteur belge du 27 septembre 2016.</p>
Artikel 6 - Duur	Article 6 - Durée
<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur vanaf 9 november 2021. Zij kan slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritair Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.</p>	<p>La présente convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée à partir du 9 novembre 2021. Elle ne peut être résiliée que moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire, en respectant un délai de préavis de 6 mois.</p>

BIJLAGE 1

A. Technische functies / Fonctions Techniques

Beginloon Salaire initial	1.984,09 €	2.083,29 €	2.369,75 €	2.877,62 €	3.285,97 €
Eindloon Salaire Final	2.670,79 €	3.077,53 €	3.514,62 €	4.171,26 €	4.864,18 €
Klasse/ Classe	1	2	3	4	5
BL/SI	1.984,09 €	2.083,29 €	2.369,75 €	2.877,62 €	3.285,97 €
L1/S1	2.004,68 €	2.113,11 €	2.404,07 €	2.916,45 €	3.333,32 €
L3/S3	2.052,75 €	2.182,71 €	2.484,23 €	3.006,99 €	3.443,80 €
L5/S5	2.155,77 €	2.331,84 €	2.655,95 €	3.201,03 €	3.680,50 €
L10/S10	2.327,45 €	2.580,40 €	2.942,19 €	3.524,44 €	4.075,08 €
L15/S15	2.430,45 €	2.729,54 €	3.113,92 €	3.718,48 €	4.311,81 €
L20/S20	2.533,45 €	2.878,68 €	3.285,66 €	3.912,53 €	4.548,55 €
L25/S25	2.602,12 €	2.978,10 €	3.400,17 €	4.041,87 €	4.706,35 €
EL/SF	2.670,79 €	3.077,53 €	3.514,62 €	4.171,26 €	4.864,18 €

B. Support functies / Fonctions de support

Beginloon Salaire initial	1.946,61 €	2.094,86 €	2.243,12 €	2.411,76 €
Eindloon Salaire Final	2.518,67 €	2.789,82 €	3.060,99 €	3.398,28 €
Klasse/ Classe	1	2	3	4
BL/SI	1.946,61 €	2.094,86 €	2.243,12 €	2.411,76 €
L1/S1	1.985,10 €	2.136,30 €	2.287,52 €	2.459,55 €
L3/S3	2.147,23 €	2.335,34 €	2.523,46 €	2.746,74 €
L5/S5	2.242,09 €	2.451,79 €	2.661,47 €	2.914,74 €
L10/S10	2.309,40 €	2.534,40 €	2.759,41 €	3.033,93 €
L15/S15	2.361,59 €	2.598,47 €	2.835,37 €	3.126,37 €
L20/S20	2.404,27 €	2.650,85 €	2.897,41 €	3.201,87 €
L25/S25	2.461,47 €	2.720,35 €	2.979,21 €	3.300,07 €
EL/SF	2.518,67 €	2.789,82 €	3.060,99 €	3.398,28 €

BIJLAGE 2

A. Technische functies / Fonctions Techniques

Beginloon Salaire initial	1.973,06 €	2.072,27 €	2.358,72 €	2.866,61 €	3.274,94 €
Eindloon Salaire Final	2.659,77 €	3.066,50 €	3.503,62 €	4.160,24 €	4.853,16 €
Klasse/ Classe	1	2	3	4	5
BL/SI	1.973,06 €	2.072,27 €	2.358,72 €	2.866,61 €	3.274,94 €
L1/S1	1.993,66 €	2.102,09 €	2.393,05 €	2.905,44 €	3.322,29 €
L3/S3	2.041,72 €	2.171,68 €	2.473,21 €	2.995,97 €	3.432,78 €
L5/S5	2.144,74 €	2.320,84 €	2.644,95 €	3.190,01 €	3.669,50 €
L10/S10	2.316,42 €	2.569,39 €	2.931,16 €	3.513,42 €	4.064,06 €
L15/S15	2.419,42 €	2.718,52 €	3.102,92 €	3.707,45 €	4.300,77 €
L20/S20	2.522,44 €	2.867,65 €	3.274,65 €	3.901,50 €	4.537,52 €
L25/S25	2.591,08 €	2.967,09 €	3.389,14 €	4.030,87 €	4.695,32 €
EL/SF	2.659,77 €	3.066,50 €	3.503,62 €	4.160,24 €	4.853,16 €

B. Support functies / Fonctions de support

Beginloon Salaire initial	1.935,59 €	2.083,83 €	2.232,10 €	2.400,73 €
Eindloon Salaire Final	2.507,65 €	2.778,81 €	3.049,96 €	3.387,26 €
Klasse/ Classe	1	2	3	4
BL/SI	1.935,59 €	2.083,83 €	2.232,10 €	2.400,73 €
L1/S1	1.974,07 €	2.125,30 €	2.276,51 €	2.448,54 €
L3/S3	2.136,19 €	2.324,32 €	2.512,45 €	2.735,74 €
L5/S5	2.231,06 €	2.440,76 €	2.650,45 €	2.903,71 €
L10/S10	2.298,38 €	2.523,38 €	2.748,37 €	3.022,91 €
L15/S15	2.350,57 €	2.587,44 €	2.824,32 €	3.115,35 €
L20/S20	2.393,24 €	2.639,82 €	2.886,38 €	3.190,84 €
L25/S25	2.450,45 €	2.709,31 €	2.968,18 €	3.289,05 €
EL/SF	2.507,65 €	2.778,81 €	3.049,96 €	3.387,26 €