



2190000 Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés

Accord national 2007-2008.....	2
Convention collective de travail du 25 juin 2007 (84.222)	2
Barème national des appointements minimums	6
Convention collective de travail du 18 septembre 2007 (85.109)	6



Accord national 2007-2008

Convention collective de travail du 25 juin 2007 (84.222)

Article 1er. Champ d'application

1.1. 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 organismes de contrôles agréés.

1.2. Les dispositions des articles 3, 8, 11, 13, 15 et 16 ne sont néanmoins d'application qu'aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les organismes de contrôles agréés.

Pour la notion d'"employés", il y a lieu de se référer à la définition qui figure déjà pour chacune des matières traitées par la présente convention :

- soit dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés;
- soit dans les conventions ou usages existant dans les entreprises du secteur.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la Commission paritaire pour les organismes de contrôles agréés, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 1978.



Art. 3. Pouvoir d'achat

3.4. Barème national des appointements minimums

§ 1er. Le barème national des appointements minimums existant basé sur l'âge et l'ancienneté, tel qu'institué par la convention collective de travail du 20 janvier 1978 et modifié par la convention collective de travail du 30 juin 1987 et par la convention collective de travail du 13 juin 2006, sera remplacé à compter du 1er janvier 2007 par un nouveau barème des appointements minimums basé sur l'expérience et l'ancienneté.

Par "expérience", on entend : le passé professionnel de l'employé concerné, au sein ou en dehors du secteur, en tenant compte d'équivalences pour les périodes de suspension du contrat de travail et les périodes de chômage.

D'ici au 1er septembre 2007, les partenaires sociaux concluront une convention collective de travail en la matière. Cette nouvelle convention collective de travail aura valeur de mesure transitoire jusqu'au 31 décembre 2008.

§ 2. Dans l'intervalle, les parties mèneront des discussions en vue de parvenir à une solution définitive et durable devant entrer en vigueur dès le 1er janvier 2009. Une neutralité sociale et budgétaire sera respectée lors de ces discussions. Le 30 novembre 2008 au plus tard, il sera procédé à une évaluation de la situation et une décision sera prise quant à l'éventuelle prolongation temporaire de la mesure transitoire, en vue d'une transition nécessaire et ferme vers une nouvelle régulation.

§ 3. Le nouveau barème national des appointements minimums sera augmenté de 0,50 p.c. à partir du 1er octobre 2007 et ensuite de 0,65 p.c. à partir du 1er avril 2008.



§ 4. Jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard, il est conseillé aux entreprises, en guise de transition, de remplacer leurs barèmes salariaux existants basés sur l'âge par un barème salarial basé sur l'ancienneté et l'expérience. Et, entre temps, de convenir d'une réglementation propre à l'entreprise, à appliquer le 1er janvier 2009 au plus tard. Lors de ces négociations internes, une neutralité sociale et budgétaire sera respectée.

Art. 5. Contrats de travail à durée déterminée et contrats de travail intérimaire

A la conversion de contrats de travail à durée déterminée, de contrats de travail intérimaire, de contrats de remplacement et de contrats de formation professionnelle individuelle en contrats de travail à durée indéterminée à partir du 1er juillet 2007, ceux-ci reprennent toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.

L'ancienneté reprise rentre en compte pour le calcul du barème (salarial) et du délai de préavis ou l'indemnité de préavis en cas de licenciement éventuel et pour l'octroi de tout autre avantage, lié au critère d'ancienneté.

Les contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent pas prévoir de période d'essai et ce, pour autant que la durée totale, pas nécessairement ininterrompue, des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire ait été de minimum 6 mois. Si la durée totale des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire est inférieure à 6 mois, cette période est déduite de la période d'essai de 6 mois.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail à durée déterminée, les contrats de travail intérimaire, les contrats de remplacement et les contrat pour formation professionnelle individuelle qui ont débuté après le 1er janvier 2004 et qui se sont succédés sans interruption supérieure à 3 mois.

Art. 18. Durée



La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1er janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2008, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

Les dispositions des articles 3.2, 3.3, 3.4, § 3, 5, 7, 8, 10.4, 10.5, 12 en 13 sont à durée indéterminée. Ces dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au président de la commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Art. 19. Force obligatoire

Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.



Barème national des appointements minimums

Convention collective de travail du 18 septembre 2007 (85.109)

Barème national des appointements minimums

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés.

Par "employés", il faut entendre : les employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la Commission paritaire pour les organismes de contrôles agréés, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 septembre 1978.

Art. 2. Motivation

Les parties signataires prennent connaissance de la "Note aux présidents des commissions paritaires et aux organisations patronales et syndicales représentatives" relative aux barèmes liés à l'âge du Ministre de l'Emploi du 16 février 2007.

Art. 3. Suppression immédiate et définitive des barèmes salariaux basés sur l'âge



Le barème national des appointements minimums existant basé sur l'âge et l'ancienneté, tel qu'institué par la convention collective de travail du 20 janvier 1978, modifié par la convention collective de travail du 30 juin 1987 et par la convention collective de travail du 13 juin 2006, sera remplacé à compter du 1er septembre 2007 par un nouveau barème des appointements minimums basé sur l'expérience professionnelle et l'ancienneté, tel que repris dans les annexes de cette convention collective de travail.

Art. 4. Mesure de transition

Ce nouveau barème des appointements minimums basé sur l'expérience professionnelle et l'ancienneté vaut comme mesure de transition qui reste d'application jusqu'au 31 décembre 2008.

Les employés ayant déjà obtenu en 2007 une augmentation salariale en application de ce barème supprimé, ne peuvent prétendre à une augmentation salariale en application du nouveau barème qu'à partir de 2008.

Art. 5. Notion "expérience professionnelle"

Dans le barème national des appointements minimums existant, la notion "âge" est remplacée par la notion "expérience professionnelle". La notion "ancienneté dans l'entreprise" est maintenue.

Par "expérience professionnelle", on entend : le passé professionnel de l'employé concerné, au sein ou en dehors du secteur.

Ce passé professionnel contient :

- les périodes d'emploi comme travailleur quel que soit le statut juridique, la nature du contrat de travail et la fonction exercée;



- les périodes d'activité comme indépendant, quel que soit le statut et la nature de l'activité exercée.

Les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail sont assimilées aux périodes d'emploi, quelle que soit la cause de cette suspension.

Les périodes d'inactivité quelle que soit leur nature et les périodes d'étude sont assimilées aux périodes d'expérience professionnelle.

Le travail à temps partiel est assimilé à du travail à temps plein pour le calcul de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle utile pour les fonctions reprises dans le barème national des appointements minimums débute à partir de l'âge de 21 ans.

Art. 8. Nouvel arrangement à partir du 1er janvier 2009

La mesure transitoire jusqu'au 31 décembre 2008 telle que reprise dans l'article 3 sera remplacée à partir du 1er janvier 2009 par un nouvel arrangement.

Les parties mèneront à cette fin des discussions en vue de parvenir à une solution définitive et durable devant entrer en vigueur dès le 1er janvier 2009. Une neutralité sociale et budgétaire sera respectée lors de ces discussions.

Le 30 novembre 2008 au plus tard, il sera procédé à une évaluation de la situation et une décision sera prise quant à l'éventuelle prolongation temporaire de la mesure transitoire, en vue d'une transition nécessaire et fermée vers une nouvelle régulation.



Jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard, il est conseillé aux entreprises, en guise de transition, de remplacer leurs barèmes salariaux existants basés sur l'âge par un barème salarial basé sur l'ancienneté et l'expérience professionnelle. Et, entre-temps, de convenir d'une réglementation propre à l'entreprise, à appliquer dès le 1er janvier 2009 au plus tard. Lors de ces négociations internes, une neutralité sociale et budgétaire sera respectée.

Art. 9. Durée

La présente convention collective de travail sectorielle a été conclue pour une durée déterminée du 1er septembre 2007 jusqu'au 31 décembre 2010.

Art. 10. Force obligatoire

Les parties demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par le Roi.