

**PARITAIR COMITÉ 219  
VOOR DE DIENSTEN EN ORGANISMEN  
VOOR TECHNISCHE CONTROLES EN  
GELIJKVORMIGHEIDSTOETSING**

**COMMISSION PARITAIRE 219  
POUR LES SERVICES ET LES ORGANISMES  
DE CONTRÔLE TECHNIQUE ET  
D'ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ**

***Sectoraal akkoord 2023-2024***

*De ondertekenende partijen vragen leggen dit sectoraal akkoord neer en vragen dat het wordt ingeschreven als sociaal akkoord bij de FOD WASO.*

**Artikel 1. Toepassingsgebied**

Alle bepalingen zijn eveneens van toepassing op kaderleden, mogelijkheid alternatieve invulling kaderleden in overleg op ondernemingsvlak op billijke wijze.

**Art. 2. Koopkrachtpremie**

CAO gesloten in uitvoering van het Koninklijk Besluit van 23 april 2023 betreffende de koopkrachtpremie voor het sectoraal niveau, aangevuld door het Advies van de Raad van State 73.147/1 van 10 maart 2023.

Goede resultaten in 2022:

- De bedrijfswinst (code 9901) in 2022 is groter dan 0 en bedraagt minstens evenveel als de gemiddelde bedrijfswinst op basis van de jaarrekeningen van 2018-2021
- Bedrag = 400 euro

Uitzonderlijk goede resultaten in 2022:

- De bedrijfswinst (code 9901) in 2022 is groter dan 0 en bedraagt minstens het dubbele van de gemiddelde bedrijfswinst op basis van de jaarrekeningen van 2018-2021
- Bedrag = 600 euro

Beperking van de totale kost (incl. 16,5%) van de koopkrachtpremies in de onderneming (alle werknemers, eventueel A+B) tot 15% van de bedrijfswinst in 2022. Zo nodig, proratering om te beperken tot 15%.

Berekeningsmodaliteiten:

- Resultaten (code 9901) te evalueren op het niveau van de TBE (dwz: de som van de

***Accord sectoriel 2023-2024***

*Les parties signataires déposent le présent accord sectoriel et demandent l'inscription de celui-ci comme accord social auprès du SPF ETCS.*

**Article 1. Champ d'application**

Toutes les dispositions s'appliquent également aux cadres, possibilité d'une affectation alternative pour les cadres en concertation au niveau de l'entreprise sur une base équitable.

**Art. 2. Prime pouvoir d'achat**

CCT conclue en exécution de l'Arrêté Royal du 23 avril 2023 concernant la prime pouvoir d'achat pour le niveau sectoriel, complété par l'Avis du Conseil d'État 73.147/1 du 10 mars 2023.

Bénéfices élevés en 2022 :

- Le bénéfice d'exploitation (code 9901) est supérieur à 0 et au moins égal au bénéfice d'exploitation moyen basé sur les comptes annuels de 2018 à 2021
- Montant = 400 euros

Bénéfices exceptionnellement élevés en 2022 :

- Le bénéfice d'exploitation (code 9901) est supérieur à 0 et est au moins le double du bénéfice d'exploitation moyen basé sur les comptes annuels de 2018 à 2021
- Montant = 600 euros

Limitation du coût total (y compris 16,5 %) des primes de pouvoir d'achat dans l'entreprise (tous les travailleurs, éventuellement O+E) à 15 % du bénéfice d'exploitation en 2022. Si nécessaire, proratiser pour limiter à 15 %.

Modalités du calcul :

entiteiten binnen de TBE die behoren tot het PC 219)

- In de berekening van het gemiddelde wordt een bedrijfsverlies in een bepaald jaar gelijkgesteld aan 0 in de teller en als jaar meegeteld in de noemer.
- Wanneer het boekjaar niet samenvalt met het kalenderjaar, wordt rekening gehouden met de jaarrekening van het boekjaar met het meeste maanden in het kalenderjaar 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021).
- Wanneer het boekjaar eindigt op 30/6, wordt rekening gehouden met de jaarrekening van het boekjaar dat eindigt in 2022 (en idem dito voor andere boekjaren in de referteperiode 2018-2021).
- Wanneer een boekjaar meer dan 12 maanden telt, wordt dat in de berekeningswijze gelijkgesteld met een boekjaar van 12 maanden (referteperiode voor de toepassing van de schaal is dan 4 boekjaren voorafgaand aan het boekjaar 2022).
- Wanneer niet voor elk jaar van de periode 2018-2021 een jaarrekening beschikbaar is, wordt het gemiddelde berekend op basis van de beschikbare jaarrekeningen.

Een schriftelijke communicatie omtrent de toekenning van de premie zal door de werkgever worden gericht aan de syndicale delegatie of, bij gebrek, aan de bedienden, uiterlijk op 1 december 2023.

Betalingsmodaliteiten:

- Betaling uiterlijk op 31/12/2023
- Minstens 1 maand anciënniteit op 1 december 2023
- In dienst op 1 december 2023
- Pro rata in functie van:
  - In dienst tijdens referteperiode van 1/12/2022 t.e.m. 30/11/2023
  - Gemiddelde tewerkstellingsbreuk tijdens referteperiode

• Résultats (code 9901) à évaluer au niveau de l'UTE (c'est-à-dire la somme des entités de l'UTE appartenant à la CP 219).

• Dans le calcul de la moyenne une perte d'exploitation dans une année donnée est assimilée à 0 dans le numérateur et l'année est prise en compte dans le dénominateur.

• Lorsque l'exercice ne coïncide pas avec l'année civile, les comptes annuels de l'exercice avec le plus de mois dans l'année civile 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021).

• Lorsque l'exercice se termine au 30/6, les comptes annuels de l'exercice clôturé en 2022 sont pris en compte (et idem pour les autres exercices de la période de référence 2018-2021).

• Si un exercice comporte plus de 12 mois, celui-ci est traité dans la méthode de calcul comme un exercice de 12 mois (la période de référence pour l'application du barème est alors de 4 exercices antérieurs à l'exercice 2022).

• Lorsque les comptes annuels ne sont pas disponibles pour chaque année de la période 2018-2021, la moyenne est calculée sur la base des comptes annuels disponibles.

Une communication écrite concernant l'octroi de la prime sera adressée par l'employeur à la délégation syndicale ou, à défaut, aux employés, au plus tard le 1er décembre 2023.

Modalités de paiement :

- Paiement au plus tard le 31/12/2023
- Au moins 1 mois d'ancienneté au 1er décembre 2023
- En service au 1er décembre 2023
- Au prorata en fonction de :
  - En service pendant la période de référence du 1/12/2022 au 30/11/2023
  - Fraction d'occupation moyenne pendant la période de référence

- Effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen tijdens referterperiode (cfr systeem ecocheques, cao nr. 98)
- Aanrekening van reeds toegekende of toegezegde koopkrachtpremies (na 28/04/2023)
- Jours effectivement prestés et assimilés pendant la période de référence (cf. système des écochèques, CCT n°98)
- Imputation des primes de pouvoir d'achat déjà accordées ou promises (après le 28/04/2023)

### **Art. 3. Vervoerskosten**

- Verderzetting van de actuele bepalingen i.v.m. terugbetaling openbaar vervoer aan 80% en aanbeveling gebruik derdebetalersregeling
- Sectorale aanbeveling aan werkgevers om een tussenkomst in de parkeerkosten bij het gebruik van openbaar vervoer in overweging te nemen, als stimulans voor de vergroening van het woon-werkverkeer. Dit binnen redelijke voorwaarden wat betreft de kostenimpact voor de onderneming en de reële stimulans voor vergroening (maximaliseren gebruik groene vervoersmodi, dus bv niet als je met fiets naar station kan).
- Verhoging van de fietsvergoeding van 0,24 euro naar 0,27 euro vanaf 01/01/2024.
- Verduidelijken en aanvullen van de bepalingen betreffende de combinatie van vervoersmodi: opsplitsing van het traject voor de verschillende vervoersmodi, mits geen dubbel gebruik (bijvoorbeeld: geen fietsvergoeding als firmawagen betaald door werkgever)

### **Art. 4. Dagvergoeding**

Verduidelijking bij de cao van 18 december 2012: deze cao doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om een hogere onkostenvergoeding (baankosten voor niet-sedentaire werknemers) toe te kennen aan werknemers die voldoen aan de voorwaarden die daarvoor worden gesteld door de RSZ en fiscus.

### **Art. 5. Werkbaar werk/eindeloopbaan**

### **Art. 3. Frais de transport**

- Maintien des dispositions actuelles sur le remboursement à 80 % des transports publics et recommandation d'utiliser le système de tiers payant
- Recommandation du secteur aux employeurs d'envisager une intervention dans les frais de stationnement pour les personnes utilisant les transports publics, afin d'encourager l'écologisation des trajets domicile-travail. Ceci dans des conditions raisonnables en termes d'impact sur les coûts pour l'entreprise et d'incitation réelle à l'écologisation (maximiser l'utilisation des modes de transport écologiques, donc par exemple pas si vous pouvez vous rendre à la gare à vélo).
- Augmentation de l'indemnité vélo de 0,24 euros à 0,27 euros à partir du 01/01/2024.
- Clarifier et compléter les dispositions relatives à la combinaison des modes de transport : répartition de l'itinéraire entre différents modes de transport, à condition qu'il n'y ait pas de double utilisation (par exemple : pas d'indemnité pour le vélo si la voiture de société est payée par l'employeur).

### **Art. 4. Indemnité journalière**

Clarification de la convention collective de travail du 18 décembre 2012 : cette CCT n'affecte pas la possibilité d'octroyer une indemnité de frais plus élevée (frais de route des travailleurs itinérants) aux employés qui remplissent les conditions fixées par l'ONSS et les autorités fiscales à cet effet.

### **Art. 5. Travail faisable/fin de carrière**

Vorming: herziening van de cao opleidingsplannen in functie van de arbeidsdeal:

- timing opleidingsplan eind maart i.p.v. eind april
- schrappen van de neerlegging opleidingsplan bij voorzitter PC voor ondernemingen zonder VA (gezien registratie bij ambtenaar FOD op komst)

Recht op onbeschikbaarheid: suppletieve sector-cao (identiek aan PC 209)

Anciënniteitsverlof: bij onmogelijkheid om op te nemen wegens ziekte tijdens het kalenderjaar, mogelijkheid tot overdracht of uitbetaling, te bepalen in overleg met de bevoegde overlegorganen of in onderling overleg met de betrokken bediende.

SWT en eindloopbaan: verlenging bestaande systemen SWT en landingsbanen tot 30 juni 2025

Verbetering CAO 104:

- Het sectorakkoord 2021-2022 bevat een sectorale aanbeveling, incl. een catalogoog met concrete voorbeeldacties
- Voorstel om die catalogoog uit te breiden met een optie voor ondernemingen om in het kader van CAO 104 een "sectoraal systeem" van zachte landingsbanen in te voeren.
- Modaliteiten "sectoraal systeem":
  - toekenning op het niveau van de onderneming door een cao of een wijziging van het arbeidsreglement of op het niveau van de werknemer door een individuele schriftelijke overeenkomst
  - de cao (of het arbeidsreglement) moet uitdrukkelijk bepalen welke maatregelen in aanmerking kunnen komen voor de toekenning van de

Formation : révision de la CCT plans de formation en fonction du deal pour l'emploi :

- timing du plan de formation fin mars au lieu de fin avril
- suppression du dépôt du plan de formation auprès du président de la CP pour les entreprises sans DS (compte tenu de l'enregistrement imminente auprès d'un fonctionnaire du SPF)

Droit à la déconnexion : CCT sectorielle supplétive (identique à la CP 209)

Congé d'ancienneté : en cas d'incapacité de prendre le congé pour cause de maladie au cours de l'année civile, possibilité de transfert ou de paiement, à déterminer en consultation avec les organes de concertation compétents ou d'un commun accord avec l'employé concerné.

RCC et fin de carrière : prolongation des systèmes existants de RCC et de crédit temps fin de carrière jusqu'au 30 juin 2025

Amélioration CCT 104 :

- L'accord sectoriel 2021-2022 contient une recommandation sectorielle, y compris un catalogue avec des exemples concrets d'actions
- Proposition d'élargir ce catalogue pour y inclure une option permettant aux entreprises d'introduire un "système sectoriel" d'emplois de fin de carrière adoucis dans le cadre de la CCT 104.
- Modalités du « système sectoriel » :
  - attribution au niveau de l'entreprise par une convention collective ou une modification du règlement du travail ou au niveau de l'employé par un accord individuel écrit
  - la CCT (ou le règlement de travail) doit spécifier explicitement les mesures qui peuvent être éligibles à l'octroi de l'indemnité "emplois de fin

“vergoeding zachte landingsbanen”. De beoogde maatregelen moeten kaderen in een omschakeling op vrijwillige basis van ploegen- en nachtarbeid of in een verlichting van de werklust = overgang naar andere functie of overgang van voltijds naar 4/5<sup>de</sup>

- anciënniteit in de huidige functie van min. 1 jaar
- de maatregelen moeten leiden tot loonverlies voor de werknemer + de werknemer moet minstens 4/5 blijven werken
- leeftijdsvoorwaarde: overgang naar andere functie: minstens 58 jaar ; overgang van voltijds naar 4/5<sup>de</sup> minstens 60 jaar
- bedrag: 100 euro bruto per maand
- geen cumul met een onderbrekingsuitkering in het kader van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen of in het kader van een thematische verlofregeling
- indexering cfr sectorale regeling
- het bedrag van de toegekende vergoeding mag niet hoger zijn dan het loonverlies dat de werknemer geleden heeft als gevolg van de genomen maatregel en mag bovendien niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de werknemer hoger zal liggen dan voor de genomen maatregel
- RSZ-vrij, belastbaar

de carrière adoucis ". Les mesures envisagées doivent s'inscrire dans le cadre d'un changement volontaire du travail en équipes ou du travail de nuit ou d'une réduction de la charge de travail = transfert vers un autre emploi ou passage d'un temps plein à 4/5<sup>e</sup>.

- ancienneté dans la fonction actuelle d'au moins 1 an
- les mesures doivent entraîner une perte de salaire pour le travailleur + le travailleur doit continuer à travailler au moins à 4/5<sup>e</sup>.
- condition d'âge : transfert vers un autre fonction : au moins 58 ans ; transfert d'un temps plein vers un 4/5<sup>e</sup> au moins 60 ans
- montant : 100 euros bruts par mois
- pas de cumul avec l'indemnité d'interruption dans le cadre du crédit-temps, de la réduction de carrière et des emplois de fin de carrière ou dans le cadre d'un régime de congé thématique
- indexation cf réglementation sectorielle
- le montant de l'indemnité octroyée ne peut dépasser la perte de salaire subie par le travailleur du fait de la mesure prise et, en outre, ne peut avoir pour effet que le salaire net du travailleur soit plus élevé qu'avant la mesure prise.
- exonéré d'ONSS, imposable

## Art. 6. Reistijden externe controleurs

Aanpassing cao 21 april 1977 :

- De duur van de reistijd die door de werknemer (externe controleurs) ten laste wordt genomen vermindert van 7u /week naar 6u /week vanaf 1/1/2024.
- Deze vermindering van de reistijd ten laste van de werknemer geldt niet voor bedienden die autonoom hun planning kunnen bepalen.
- Reizen buiten de grenzen van de vaste reistijd worden bezoldigd aan 100% (geen overloontoeslag of compensatierust).
- Indien de arbeidstijd korter is dan de toepasselijke weekgrens, wordt het excedent aan reizen vermindert met het verschil tussen de toepasselijke weekgrens en de arbeidstijd.
- Er wordt ten laatste op 1/1/2024 een werkgroep opgestart met als doel een juridisch correcte oplossing uit te werken voor de reistijd die aanvaardbaar is voor alle partijen; zonder oplossing binnen de 24 maanden na de opstart van de werkgroep, wordt de duur van de reistijd die door de werknemer ten laste wordt genomen, verder vermindert naar 5u /week.
- Bestaande meer voordelige regelingen op het niveau van de onderneming worden hierdoor niet gewijzigd.

## Art. 7. Sociaal overleg

- Verhoging bijdrage syndicale vorming: indexering:  $34,04\text{€} + 8,26\% + 6,89\% = 39,39\text{€}$ ; vanaf 1/1/2024
- Verhoging bijdrage voor syndicale waarborgen ( $16,17\text{€} + 8,26\% + 6,89\% = 18,71\text{€}$ )
- Verlenging cao's bepaalde duur
- Verderzetten risicogroepen

## Art. 6. Temps de déplacement contrôleurs externes

Adaptation de la CCT du 21 avril 1977 :

- La durée du temps de déplacement à charge du salarié (contrôleurs externes) passe de 7h/semaine à 6h/semaine à partir du 1/1/2024.
- Cette réduction du temps de déplacement à charge du travailleur ne s'applique pas aux employés qui peuvent déterminer leur planning de manière autonome.
- Les déplacements en dehors des limites du temps de déplacement fixe sont rémunérés à 100 % (pas de majoration pour heures supplémentaires ni de repos compensatoire).
- Si la durée du travail est inférieure à la limite hebdomadaire applicable, les heures de voyage excédentaires sont réduites de la différence entre la limite hebdomadaire applicable et la durée du travail.
  - Un groupe de travail sera lancé au plus tard le 1/1/2024 dans le but d'élaborer une solution juridiquement correcte pour le temps de déplacement qui soit acceptable pour toutes les parties ; sans solution dans les 24 mois suivant le lancement du groupe de travail, la durée du temps de déplacement supporté par le travailleur sera encore réduite à 5h/semaine.
  - Des dispositions plus avantageuses existant au niveau de l'entreprise ne seront pas modifiées pour autant.

## Art. 7. Concertation sociale

- Augmentation de la contribution à la formation syndicale : indexation :  $34,04\text{€} + 8,26\% + 6,89\% = 39,39\text{€}$  ; à partir du 1/1/2024
- Augmentation de la contribution pour les garanties syndicales ( $16,17\text{€} + 8,26\% + 6,89\% = 18,71\text{€}$ )
- Prolongation des CCT à durée déterminée
- Prolongation des groupes à risque

#### **Art. 8. Elektrische/hybride wagens**

- Sectorale aanbeveling: kosten van de installatie van laadinfrastructuur thuis bij de werknemer (indien mogelijk) bij een elektrische bedrijfswagen niet ten laste leggen van de werknemer, binnen normen van standaard kost (dus niet: verzwaring aansluiting woning, extra kabel verre afstand, extra werken voor bekabeling,...)
- Herzien van de methodiek voor de bepaling van het tarief dienstreizen met eigen wagen zodat het kan toegepast worden op elektrische wagens en het gebruik van groenere wagens stimuleert (is nu gebaseerd op de fiscale PK en op de brandstofprijzen).

#### **Art. 9. Sociale vrede**

De sociale vrede in de sector wordt gewaarborgd tijdens de duur van dit akkoord.

Bijgevolg mag op sectoraal niveau of in de ondernemingen geen enkele eis van algemene of collectieve aard worden ingediend die van die aard zou zijn dat de in dit akkoord bepaalde verbintenissen van de ondernemingen worden uitgebreid.

#### **Art. 10. Duurtijd**

Overeenkomstig de hierboven vermelde afspraken per onderwerp.

#### **Art. 8. Voitures électriques/hybrides**

- Recommandation sectorielle : ne pas facturer à l'employé les coûts d'installation d'une infrastructure de recharge au domicile de l'employé (si possible) pour une voiture de société électrique, dans les limites des coûts standard (c'est-à-dire pas : d'aggravation du raccordement au domicile, de câble supplémentaire éloigné, de travaux supplémentaires pour le câblage,...).
- Réviser la méthode de détermination du taux pour l'indemnité pour les déplacements professionnels en voiture privée afin qu'elle puisse s'appliquer aux voitures électriques et qu'elle encourage l'utilisation de voitures plus écologiques (elle est actuellement basée sur les CV fiscaux et les prix des carburants).

#### **Art. 9. Paix sociale**

Le présent accord assure la paix sociale dans le secteur pendant sa durée.

En conséquence, il ne sera présenté ni soutenu au niveau sectoriel ou au niveau des entreprises aucune revendication d'ordre général ou collectif de nature à étendre les obligations des entreprises définies par le présent accord.

#### **Art. 10. Durée**

Conformément aux accords par sujet.

