



ERRATUM

Commission paritaire auxiliaire pour employés

**CCT n° 144389/CO/200
du 20/04/2017**

Correction du texte français :

- A l'article 6, d), « **portant des dispositions sociales** » doit être ajouté après « 22 décembre 1989 ».
- A l'article 7, premier alinéa, « **assimilant certaines prestations à du travail supplémentaire** » doit être ajouté après après « 25 juin 1990 ».

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 7 « betreffende de gelijkstelling en sommige prestaties met overwerk » doit être remplacé par « betreffende de gelijkstelling **van** sommige prestaties met overwerk ».

Correction dans les deux langues :

- Aux articles 10, 11 et 12 « **nationale** » doit disparaître dans la dénomination de la CP.

Décision du

ERRATUM

**Aanvullend Paritair Comité voor de bedien-
den**

**CAO nr. 144389/CO/200
van 20/04/2017**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 6, d) moet « **portant des dispositions sociales** » ingevoegd worden na « 22 décembre 1989 ».
- In artikel 7, eerste lid, moet « **assimilant certaines prestations à du travail supplémentaire** » ingevoegd worden na « 25 juin 1990 ».

Verbetering in beide talen :

- In artikel 7 moet « betreffende de gelijkstelling en sommige prestaties met overwerk » vervangen worden door « betreffende de gelijkstelling **van** sommige prestaties met overwerk ».

Verbetering in beide talen :

- In artikelen 10, 11 en 12 « **Nationaal** » moet verdwijnen in de benaming van het PC.

Beslissing van

21-03-2018

Aanvullend Nationaal paritair Comité voor de bedienden (200)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 april 2017

Regeling van sommige bepalingen inzake deeltijdse arbeid en van de loonsvoorwaarden in de erkende rijscholen (Overeenkomst geregistreerd op 8 januari 1993 onder het nummer 31.459/CO/218)

HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1. . Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de rijscholen die door de bevoegde regionale Ministers erkend zijn, met uitzondering van de erkende rijscholen die organisaties zijn die geen winstgevend doel nastreven, en op alle bedienden die in dienst zijn van deze werkgevers, of die laatste nu natuurlijke personen dan wel handelsvennootschappen zijn.

Artikel 2. Binnen het kader van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- Lesgever theorie:
De werknemer houder van een gehomologeerd brevet van beroepsbekwaamheid die theorielessen geeft aan leerlingen in een door de bevoegde regionale Minister erkende rijschool.
- Lesgever praktijk:
De werknemer houder van een gehomologeerd brevet van beroepsbekwaamheid die praktijklessen geeft aan leerlingen in een door de bevoegde regionale Minister erkende rijschool.
- Administratieve kracht:
De werknemer die instaat voor administratieve taken en/of het verstrekken van inlichtingen aan het publiek.
- Voltijdse werknemer:
De werknemer die in dienst genomen is naar rato van voltijdse prestaties zoals voorzien in de sector dit wil zeggen op basis van een contract voor 38 uren per week of minder indien in de onderneming van toepassing.
- Deeltijdse werknemer:
De werknemer die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normaal voor voltijdse geldende periode, prestaties levert.
- Losse medewerker:
De werknemer die zijn betrekking in de rijschool combineert met een andere hoofdbetrekking of die prestaties levert in het kader van de voor de (brug)(rust)gepensioneerden toegelaten activiteiten, of de werknemer die vrijwillig en op eigen verzoek voor dit systeem opteert.

HOOFDSTUK II – Afwijking op de 1/3 norm voor deeltijdse werknemers

Artikel 3. In afwijking op de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is het mogelijk om voor de deeltijdse en losse medewerkers een wekelijkse arbeidsduur overeen te komen die lager ligt dan een derde van de arbeidsduur van de voltijdse werknemers. Deze afwijking is slechts mogelijk voor zover rekening wordt gehouden met de voorwaarden bepaald in artikel 4.

Art. 4. a) De onder artikel 3 vermelde afwijking geldt voor de werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in dienst genomen werden en die hetzij:

- lesgever theorie en/of praktijk zijn;
- administratieve kracht zijn.

De hierboven vermelde werknemers, moeten in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde duur en bovendien dient er gemiddeld een weekprestatie van tenminste 6 uren voorzien te zijn.

b) Voor de losse medewerkers kan eveneens afgeweken worden van de 1/3 regel; voor hen geldt geen minimum aan gemiddelde weekprestaties.

c) Het totaal aantal door de onder a) en b) bedoelde werknemers en in toepassing van deze afwijking gepresteerde uren mag niet meer bedragen dan 25 pct. van het totaal volume aan werkuren dat in totaliteit in de betrokken rijkschool wordt verricht. Dit percentage moet berekend worden rekening houdende met alle uitbatingszetels waaruit de rijkschool bestaat.

HOOFDSTUK III – Flexibele arbeidsregeling en variabel uurrooster

Art. 5 Overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt voor de deeltijdse werknemers en de losse medewerkers de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur bij variabele deeltijdse arbeidsovereenkomsten vastgelegd op een jaar. Voor wat het bereiken van dit gemiddelde betreft, neem "het jaar" een aanvang op 1 oktober en loopt dit tot 30 september van het daaropvolgende jaar.

Art. 6 a) Voor zover de flexibele deeltijdse arbeidsregeling gecombineerd wordt met een variabel uurrooster zal de werkgever in principe de deeltijdse tewerkgestelde werknemer vijf werkdagen op voorhand verwittigen van een wijziging in het toepasselijk uurrooster.

b) In de hierna vermelde uitzonderingssituaties en in afwijking van het principe vervat in a) zal de werkgever de werknemers zo spoedig mogelijk in kennis stellen van de noodzaak tot aanpassing van de toepasselijke uurroosters:

- een plotse wijziging van de examendagen en/of -uren door de examencentra;
- bijkomende examens en hieraan voorafgaande lessen;
- plotse ziekte, ongeval of onverwachte afwezigheden van een andere lesgever en/of van leerlingen;
- dringende klusjes;
- onbeschikbaarheid, wegens plotse technische storing van het lesvoertuig.

c) In afwijking van de termijn van 5 werkdagen vermeld in a) worden de losse medewerkers minstens één werkdag vooraf geïnformeerd over het toepasselijke uurrooster, opgesteld rekening houdend met de door hen aangereikte beschikbare uren.

d) De dagelijkse ritbladen en aanwezigheidslijsten worden aanvaard als controledocument voorzien in artikel 162 van de wet van 22 december 1989 houdende sociale bepalingen.

HOOFDSTUK IV – Meerurenkrediet in het kader van een flexibele deeltijdse arbeidsregeling

Art. 7. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers die prestaties leveren in het kader van een flexibele deeltijdse arbeidsregeling wordt in toepassing van artikel

6 van het koninklijk besluit van 25 juni 1990 betreffende de gelijkstelling ~~en van~~ sommige prestaties met overwerk een krediet aan meeruren voorzien en dit op de volgende wijze:

- Er wordt een krediet aan meeruren voorzien van gemiddeld 3 uren per week. Dit krediet kan gebaseerd worden over dezelfde periode als deze waarin de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gerespecteerd worden dit wil zeggen op jaarbasis. Het jaarlijks beschikbaar meeruren krediet bedraagt dan ook 156 uren.
- Het jaar is de periode van 1 oktober tot 30 september.
- Het krediet aan meeruren wordt aangewend wanneer tenminste vijf werkdagen vooraf bekende gemaakte uurroosters overschreden worden alsook bij overschrijding van de (in toepassing van de geldende flexibele deeltijdse arbeidsregeling) gehanteerde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

HOOFDSTUK V - Meerurenkrediet in het kader van een vaste deeltijdse arbeidsregeling in het kader van een cyclus

Art. 8. Voor wat de werknemers betreft die deeltijdse prestaties leveren in het kader van een vaste deeltijdse arbeidsregeling (al dan niet gecombineerd met een vast dan wel een variabel uurrooster) of in het kader van een cyclus, wordt het krediet aan overschrijdingsuren van de bekendgemaakte uurroosters vastgesteld op 12 uren per periode van 4 weken.

Een in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen vaste arbeidsregeling waarbij voorzien wordt dat de werknemer twee keer per jaar tijdelijk kan overstappen naar een ander vast werkrooster dan initieel vermeld in de arbeidsovereenkomst, wordt beschouwd als een vaste arbeidsregeling. Voor zover deze mogelijkheid benut wordt, geldt het krediet aan overschrijdingsuren boven het tijdelijk gehanteerde alternatief vast uurrooster.

HOOFDSTUK VI – Minimumduur van de werkperiodes

Art. 9. De beschikkingen aangaande de minimumnorm opgelegd door artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden als volgt aangepast:

- Elke werkperiode mag niet korter zijn dan twee uren;
- Voor zover er voor dezelfde werknemer meerdere, niet aaneensluitende werkperiodes van twee uren voorzien worden, mag het tijdvak tussen twee opeenvolgende werkperiodes niet meer bedragen dan twee uren behalve indien deze onderbreking tenminste vier uren bedraagt.

Per kalenderdag mogen er maximum twee niet aaneensluitende werkperiodes worden verricht per werknemer.

HOOFDSTUK VII – Classificatie regels

Art. 10. Onverminderd eventueel gunstiger regelingen op het niveau van de ondernemingen worden de lesgevers in theorie betaald volgens de bepalingen geldend voor categorie 4 van de Aanvullend ~~Nationaal~~ Paritair Comité voor de bedienden weddeschalen, zonder dat dit loon lager kan zijn dan het loon vermeld in artikel 11 hieronder.

Art. 11. Onverminderd eventueel gunstiger regelingen op het niveau van de ondernemingen, worden lesgevers praktijk minimaal betaald volgens de bepalingen geldend voor de leeftijd van 47 jaar voorzien in de categorie 3 van de Aanvullend ~~Nationaal~~ Paritair Comité voor de bedienden weddeschalen.

HOOFDSTUK VIII – Toepassingsregels

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2015. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en is opzegbaar door elk van de ondertekenende partijen mits een aangetekende opzegging bij de voorzitter van het Aanvullend ~~Nationaal~~ Paritair Comité voor de bedienden en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.

Art. 13. De ondertekenende partijen verbinden zich er toe, om gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen bijkomende eisen te stellen met betrekking tot de er in behandelde punten.

Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (200)

Convention collective de travail du 20 avril 2017

Règlement de certaines dispositions en matière de travail à temps partiel et de conditions salariales dans les auto-écoles agréées (Convention enregistrée le 8 janvier 1993 sous le numéro 31.459/CO/218)

CHAPITRE Ier – Champ d'application

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux écoles de conduite agréées par les ministres régionaux compétents, à l'exception des écoles de conduite agréées qui ne poursuivent pas de but lucratif, et à tous les employés occupés par ces employeurs, que ces derniers soient personnes physiques ou sociétés commerciales.

Art. 2. Dans le cadre de cette convention, on entend par :

- Instructeur de théorie :

le travailleur détenteur d'un brevet homologué qui dispense des cours théoriques à des élèves dans une école de conduite agréée par le ministre régional compétent.

- Instructeur pratique :

le travailleur détenteur d'un brevet homologué qui dispense des cours pratiques à des élèves dans une école de conduite agréée par le ministre régional compétent.

- Employé(e) administratif(ve) :

Le travailleur chargé d'effectuer les tâches administratives et/ou de fournir des informations au public.

- Travailleur à temps plein :

Le travailleur engagé à concurrence de prestations à temps plein telles qu'elles sont prévues dans le secteur, c'est-à-dire sur la base d'un contrat de 38 heures par semaines ou de moins selon l'entreprise.

- Travailleur à temps partiel :

Le travailleur qui, volontairement et de façon régulière, effectue des prestations plus courtes que celles prévues pour les temps pleins.

- Collaborateur occasionnel :

Le travailleur qui combine ses activités à l'auto-école à une autre activité principale ou qui effectue des prestations dans le cadre des activités autorisées aux (pré) pensionnés ou encore le travailleur qui opte volontairement pour ce système.

CHAPITRE II – Dérogation à la norme du tiers pour les travailleurs à temps partiel

Art. 3. En dérogation aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail, il est possible pour les travailleurs à temps partiel et les collaborateurs occasionnels de déterminer un horaire hebdomadaire inférieur à un tiers de la durée de travail d'un temps complet. Cette dérogation n'est possible que si l'on tient compte des conditions définies dans l'article 4.

Art. 4. a) La dérogation mentionnée dans l'article 3 s'applique aux travailleurs embauchés avec un contrat de travail à temps partiel et qui soit :

- sont des instructeurs de théorie et/ou de pratique;
- sont des employés administratifs.

Les travailleurs mentionnés ci-dessus doivent être engagés sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée et, de plus, la prestation hebdomadaire moyenne doit prévoir au moins 6 heures.

b) Pour les collaborateurs occasionnels, on peut également déroger à la règle du tiers horaire, en ce qui concerne ces personnes, il n'y a pas de prestations hebdomadaires minimales.

c) Le nombre total des heures des travailleurs tombant sous les points a) et b) en application de cette dérogation ne peut pas s'élever à plus de 25 p.c. du volume total des heures de travail qui sont effectuées dans l'auto-école concernée. Ce pourcentage doit être calculé en tenant compte de tous les sièges d'exploitation dont l'auto-école est constituée.

CHAPITRE III – Régime de travail flexible et horaire variable

Art. 5. Conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail, la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du temps de travail des travailleurs à temps partiels et des collaborateurs occasionnels qui ont des contrats de travail à temps partiel variable est déterminée à un an. En ce qui concerne le calcul de cette moyenne, « l'année » débute le 1^{er} octobre et se termine le 30 septembre de l'année suivante.

Art. 6. a) Pour autant qu'un régime de travail à temps partiel flexible soit combiné à un horaire variable, l'employeur devra en principe avertir le travailleur à temps partiel cinq jours ouvrables à l'avance de toute modification de l'horaire de travail.

b) Dans les situations d'exception mentionnées ci-dessous et en dérogation au principe repris au point a) l'employeur avertira les travailleurs le plus rapidement possible de la nécessité de modifier l'horaire convenu :

- changement inattendu des jours et/ou des heures d'examens par le centre d'examination ;
- examens complémentaires et leçons préalables ;
- maladie soudaine, accident ou absence imprévisible d'un instructeur et/ou d'élèves ;
- travail urgent ;
- indisponibilité du véhicule suite à une panne technique soudaine.

c) Par dérogation au délai de 5 jours ouvrables spécifié en a), les collaborateurs occasionnels seront avertis au moins un jour ouvrable à l'avance de l'horaire de travail applicable, élaboré en tenant compte des heures de disponibilité qu'ils ont indiquées.

d) Les feuilles de route et les listes de présence quotidiennes sont acceptées en tant que document de contrôle, comme il est prévu à l'article 162, de la loi du 22 décembre 1989 *portant des dispositions sociales*

CHAPITRE IV. – Crédits d'heures en surnombre dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel flexible

Art. 7. Pour les travailleurs à temps partiel qui effectuent des prestations dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel flexible, un crédit d'heures en surnombre est prévu en application de l'article 6 de l'arrêté royal du 25 juin 1990, et ce de la façon suivante :

- Un crédit d'heures en surnombre d'une moyenne de 3 heures est prévu par semaine. Ce crédit peut être basé sur la même période que celle qui est utilisée pour le respect de la durée de travail hebdomadaire moyenne, à savoir une base annuelle. Les heures de crédit disponible sur base annuelle s'élèvent à 156. *Ensemble certaines prestations à du travail sup-élémentaire*
- La période s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre.
- Le crédit d'heures est octroyé lorsque les horaires transmis au moins cinq jours ouvrables à l'avance sont dépassés ainsi qu'en cas de dépassement de la durée de travail hebdomadaire moyenne (en application des régimes de travail à temps partiel flexible).

CHAPITRE V. – Crédit d'heures en surnombre dans le cadre du régime de travail à temps partiel fixe et dans le cadre d'un cycle

Art. 8. En ce qui concerne les travailleurs qui effectuent des prestations à temps partiel dans le cadre d'un régime de travail à temps partiel fixe (combiné ou non à un horaire fixe ou variable) ou dans le cadre d'un cycle, un crédit d'heures de dépassement des horaires communiqués est fixé à 12 heures par période de 4 semaines.

Un contrat de travail individuel stipulant un régime de travail fixe et qui prévoit également que le travailleur peut deux fois par an passer temporairement à un autre horaire fixe que celui prévu initialement dans le contrat de travail est considéré comme un régime de travail fixe.

Dans la mesure où il est fait usage de cette possibilité, le crédit d'heures de dépassement prévaut sur l'horaire fixe alternatif appliqué temporairement.

CHAPITRE VI. – Durée minimale des périodes de travail

Art. 9. Les dispositions relatives à la norme minimale déterminée par l'article 21 de la loi sur le travail de 16 mars 1971 sont appliquées de la façon suivante :

- Toute période de travail ne peut être inférieure à deux heures ;
- Dans le cas où l'on prévoit plusieurs périodes de travail de deux heures interrompues pour un même travailleur, la période de battement entre les deux périodes de travail ne peut être supérieure à deux heures sauf si cette interruption est au moins de quatre heures.

Par jour calendrier, on ne peut prévoir plus de deux périodes de travail non-consécutives par travailleur.

CHAPITRE VII. – Règles de classification

Art. 10. Sauf règlement plus favorable en application dans les entreprises, les instructeurs de théorie seront payés d'après les dispositions valables pour la catégorie 4 des barèmes de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, sans que cette rémunération puisse être inférieure à la rémunération définie à l'article 11 ci-dessous.

Art. 11. Sauf règlement plus favorable en application dans les entreprises, les instructeurs de pratique sont au minimum payés d'après les salaires de la tranche 47 ans prévue dans la catégorie 3 des barèmes de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

CHAPITRE VIII. – Règles d'application

Art. 12 Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2015. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés.

Art. 13. Les parties signataires s'engagent, pendant la période de validité de la présente convention collective de travail, à ne pas poser de revendications concernant les points qui y sont traités.