

**Commission paritaire pour les attractions
touristiques**

En sa séance du 30/06/2011

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la
Commission paritaire pour les attractions touristiques

la convention collective de travail, reprise en annexe, a été
conclue:

CCT du 30 juin 2011 relatif à la classification sectorielle des fonctions et
aux barèmes minimums

Paritair Comité voor toeristische attracties

Tijdens de vergadering van 30/06/2011

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het
Paritair Comité voor toeristische attracties

werd de hierbij vermelde collectieve
arbeidsovereenkomst gesloten:

CAO van 30 juni 2011 betreffende de sectorale functieclassificatie en
minimumlonen

* Attractions touristiques -
Toeristische Attracties

R. KUIPERS

F. GUAGLIANONE

vertegenwoordigd door / représenté par:

W. VERBEKE

* La Confédération des Syndicats Chrétiens de
Belgique

het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

vertegenwoordigd door / représenté par:

FRANIS DIRIX

* La Fédération Générale du Travail de Belgique
het Algemeen Belgisch Vakverbond

vertegenwoordigd door / représenté par:

A. DEJENKHEERMAN

* La Centrale Générale des Syndicats Libéraux de
Belgique

de Algemene Centrale der Liberale
Vakverbonden van België

vertegenwoordigd door / représenté par:

U. DEWILDER

<p>Paritair Comité voor toeristische attracties (PC 333)</p> <p>CAO van 30 juni 2011 betreffende de sectorale functieclassificatie en minimumlonen</p> <p>Datum</p>	<p>Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333)</p> <p>CCT du 30 juin 2011 relatif à la classification sectorielle des fonctions et aux barèmes minimums</p> <p>Date</p>
<p>Hoofdstuk I: Toepassingsgebied</p> <p>Artikel 1</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die tot de bevoegdheid behoren van het paritair comité voor toeristische attracties en hun werknemers. Onder "werknemers" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden..</p>	<p>Chapitre I : Champ d'application</p> <p>Article 1</p> <p>Ce protocole d'accord s'applique aux employeurs relevant du champ de compétence de la commission paritaire pour les attractions touristiques et à leurs travailleurs. Pour l'application du présent accord, il y a lieu d'entendre par « travailleurs » les travailleurs masculins et féminins.</p>
<p>Hoofdstuk II: Sectorale functieclassificatie</p> <p>Artikel 2</p> <p>§1 De functies van de werknemers worden in vijf klassen ingedeeld, waarvan de volgende referentiefuncties per klasse zijn opgenomen:</p> <p><u>Klasse 1</u> Basismedewerker toegangscontrole Basismedewerker toerisme Basisoperator- algemeen onderhoud Basisoperator- attractiebedienaar</p> <p><u>Klasse 2</u> Medewerker Back Office Medewerker onthaal verkooppunt Medewerker toerismebegeleider Reïder Technisch medewerker- chauffeur C-D-E Technisch medewerker -geschoolde arbeider</p> <p><u>Klasse 3</u> Assistent Back Office Boekhouder Directieassistente Geschoolde EHBO-medewerker Teamverantwoordelijke-teamleader Technisch medewerker- dierentrainer</p>	<p>Chapitre II: Classification sectorielle des fonctions</p> <p>Article 2</p> <p>§1 Les fonctions des travailleurs sont réparties en cinq classes, dans lesquelles les fonctions de référence suivantes sont reprises :</p> <p><u>Classe 1</u> Collaborateur de base-contrôle d'accès Collaborateur de base-entretien général Collaborateur de base-opérateur d'attractions Collaborateur de base-service touristique</p> <p><u>Classe 2</u> Collaborateur accueil point de vente Collaborateur back-office Collaborateur au service touristique- accompagnateur/trice Collaborateur technique-chauffeur C-D-E Collaborateur technique-ouvrier qualifié Maître nageur</p> <p><u>Classe 3</u> Assistant(e) Back office Assistant(e) de direction Collaborateur technique-entraîneur/-euse d'animaux Comptable Responsable d'équipe - Team leader Secouriste breveté</p>

<p><u>Klasse 4</u> Meestergast technisch onderhoud Ploegchef operations Verantwoordelijke back office Verantwoordelijke toerisme</p> <p><u>Klasse 5</u> Technisch verantwoordelijke Verantwoordelijke administratie Verantwoordelijke operations</p> <p>§2 De specifieke inhoud van de referentiefuncties, hierboven vermeld, evenals de analoge functies, wordt opgenomen in bijlage van deze cao.</p>	<p><u>Classe 4</u> Chef d'équipe exploitation Contremaître entretien technique Responsable back office Responsable service touristique</p> <p><u>Classe 5</u> Responsable administratif Responsable exploitation Responsable technique</p> <p>§2 Le contenu spécifique des fonctions de référence mentionnées ci-dessus, ainsi que les fonctions analogues, sont repris en annexe de la CCT à conclure concernant la classification des fonctions et les salaires minimums sectoriels.</p>
<p>Artikel 3</p> <p>§1 De werkgever draagt de verantwoordelijkheid voor de indeling in klassen van de functies op basis van de reële functie-inhoud in de onderneming.</p> <p>§2 De functies die in elke klasse zijn aangegeven gelden uitsluitend als voorbeeld. De benaming van de functie geldt slechts als indicatie voor de inhoud ervan.</p> <p>§3 Inschaling van de concrete functies</p> <p>Elke functie dient beoordeeld te worden op basis van de concrete functie-inhoud in de onderneming in vergelijking met de functie-inhoud van de referentiefunctie of met de analoge functie.</p> <p>Indien de werkgever vaststelt dat in de lijst van de referentiefuncties geen enkele referentiefunctie overeenstemt met de functie zoals zij in zijn onderneming zal moeten uitgeoefend worden dient de werkgever zich te wenden tot de classificatiecommissie en dit binnen de termijn van 90 kalenderdagen na datum van indienstreding van de werknemer.</p> <p>De classificatiecommissie zal een advies formuleren. De werkgever zal de werknemer voorlopig inschalen met een referentiefunctie die zo dicht mogelijk aansluit bij de uitgeoefende functie.</p>	<p>Article 3</p> <p>§1 L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.</p> <p>§2 Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.</p> <p>§3 Classification des fonctions concrètes</p> <p>Chaque fonction doit être évaluée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise, en le comparant avec le contenu fonctionnel de la fonction de référence ou d'une fonction analogue.</p> <p>Si l'employeur constate que la liste des fonctions de référence ne reprend aucune fonction de référence correspondant à une fonction exercée dans son entreprise, il doit s'adresser à la commission de classification et ce, dans un délai de 90 jours civils à partir de l'entrée en service du travailleur.</p> <p>La commission de classification donnera un avis. L'employeur classera provisoirement le travailleur dans une fonction de référence la plus proche possible de la fonction exercée.</p>

§4 Met behoud van al zijn rechten kan een werknemer het advies inwinnen van de classificatiecommissie met betrekking tot de door zijn werkgever gedane classificatie van zijn functie.

Een dergelijk advies kan uitsluitend betrekking hebben op feiten waarbij de werknemer van oordeel is dat zijn werkgever hem onderbrengt in een referentiefunctie met een lagere weging die niet overeenstemt met de functie dat hij uitoefent.

§5 De werkgever vermeldt op de loonfiche van elke werknemer zijn functie en de klasse waarin hij werd ondergebracht.

§6 De bevoegdheid, de samenstelling en de te volgen procedure van de classificatiecommissie worden bepaald in bijlage van deze cao. Deze regeling is op proef van 1 jaar en zal nadien worden geëvalueerd.

Hoofdstuk III Sectorale minimumlonen

Artikel 4

§1 Met ingang van 1 juli 2011 worden de sectorale minimumlonen per functiecategorie van de voltijds tewerkgestelde werknemers, vastgesteld op basis van het aantal effectieve functiejaren in de onderneming, volgens onderstaande tabel:

Sectorale minimumlonen vanaf 1/7/11

§4. Un travailleur peut, tout en conservant ses droits, requérir l'avis de la commission de classification pour ce qui est de la classification de sa fonction par son employeur.

Un tel avis ne pourra être requis que si le travailleur estime, sur base de certains que son employeur le répertorie dans une fonction de référence dont la pondération est inférieure à celle de la fonction qu'il exerce.

§5 L'employeur est tenu de mentionner sur la fiche salariale de chaque travailleur sa fonction ainsi que la classe dans laquelle il a été inséré.

§6 La compétence, la composition et la procédure à suivre de la commission de classification sont déterminées en annexe de cette présente convention collective de travail. Cette procédure est à l'essai d'un an et sera évaluée après.

Chapitre III Barèmes sectoriels minimums

Article 4

§1 A partir du 1^{er} juillet 2011, les salaires minimums sectoriels par catégorie de fonction pour les travailleurs à temps plein sont fixés sur la base du nombre d'années de fonction effectives dans l'entreprise, selon le tableau ci-dessous :

Barèmes sectoriels minimums à partir du 1/7/11

Ancienneté (Années de fonction) Anciënniteit (functie jaren) Ant	Classe 1 Klasse 1	Salaire Horaire Uurloon	Classe 2 Klasse 2	Salaire Horaire Uurloon	Classe 3 Klasse 3	Salaire Horaire Uurloon	Classe 4 Klasse 4	Salaire Horaire Uurloon
0	€1.422,04	€ 8,64	€1.560,00	€9,47	€1.585,00	€9,63	€1.710,0	€10,39
1	€1.485,09	€ 9,02	€1.583,40	€9,62	€1.632,55	€9,92	€1.761,3	€10,70
2	€1.501,85	€ 9,12	€1.599,23	€9,71	€1.665,20	€10,11	€1.796,5	€10,91
3	€1.516,87	€ 9,21	€1.615,23	€9,81	€1.698,51	€10,32	€1.832,4	€11,13
4	€1.532,03	€ 9,30	€1.631,38	€9,91	€1.732,48	€10,52	€1.869,1	€11,35
5	€1.547,35	€ 9,40	€1.647,69	€10,01	€1.767,12	€10,73	€1.906,4	€11,58
6	€1.558,96	€9,47	€1.664,17	€10,11	€1.793,63	€10,89	€1.935,0	€11,75
7	€1.570,65	€9,54	€1.680,81	€10,21	€1.820,54	€11,06	€1.964,1	€11,93
8	€1.582,43	€9,61	€1.697,62	€10,31	€1.847,84	€11,22	€1.993,5	€12,11
9	€1.590,34	€9,66	€1.714,60	€10,41	€1.875,56	€11,39	€2.023,4	€12,29
10	€1.598,30	€9,71	€1.731,74	€10,52	€1.903,70	€11,56	€2.053,8	€12,47
11	€1.598,30	€9,71	€1.744,73	€10,60	€1.932,25	€11,74	€2.084,6	€12,66
12	€1.598,30	€9,71	€1.757,81	€10,68	€1.961,23	€11,91	€2.115,9	€12,85
13	€1.598,30	€9,71	€1.771,00	€10,76	€1.990,65	€12,09	€2.147,6	€13,04
14	€1.598,30	€9,71	€1.784,28	€10,84	€2.020,51	€12,27	€2.179,8	€13,24
15	€1.614,28	€9,80	€1.793,20	€10,89	€2.035,67	€12,36	€2.212,5	€13,44
16	€1.614,28	€9,80	€1.802,17	€10,95	€2.050,93	€12,46	€2.234,6	€13,57
17	€1.614,28	€9,80	€1.811,18	€11,00	€2.066,32	€12,55	€2.257,0	€13,71
18	€1.614,28	€9,80	€1.820,24	€11,05	€2.081,81	€12,64	€2.279,6	€13,84
19	€1.614,28	€9,80	€1.829,34	€11,11	€2.097,43	€12,74	€2.302,4	€13,98
20	€1.630,42	€9,90	€1.838,48	€11,17	€2.107,91	€12,80	€2.325,4	€14,12
21	€1.630,42	€9,90	€1.847,68	€11,22	€2.118,45	€12,87	€2.348,6	€14,26
22	€1.630,42	€9,90	€1.856,91	€11,28	€2.129,05	€12,93	€2.372,1	€14,41
23	€1.630,42	€9,90	€1.866,20	€11,33	€2.139,69	€13,00	€2.395,8	€14,55
24	€1.630,42	€9,90	€1.875,53	€11,39	€2.150,39	€13,06	€2.419,8	€14,70
25	€1.646,73	€10,00	€1.884,91	€11,45	€2.161,14	€13,13	€2.444,0	€14,84
26	€1.646,73	€10,00	€1.884,91	€11,45	€2.161,14	€13,13	€2.444,0	€14,84
27	€1.646,73	€10,00	€1.884,91	€11,45	€2.161,14	€13,13	€2.444,0	€14,84
28	€1.646,73	€10,00	€1.884,91	€11,45	€2.161,14	€13,13	€2.444,0	€14,84
29	€1.646,73	€10,00	€1.884,91	€11,45	€2.161,14	€13,13	€2.444,0	€14,84
30	€1.663,19	€10,10	€1.903,76	€11,56	€2.182,75	€13,26	€2.468,4	€14,99
31	€1.663,19	€10,10	€1.903,76	€11,56	€2.182,75	€13,26	€2.468,4	€14,99
32	€1.663,19	€10,10	€1.903,76	€11,56	€2.182,75	€13,26	€2.468,4	€14,99
33	€1.663,19	€10,10	€1.903,76	€11,56	€2.182,75	€13,26	€2.468,4	€14,99
34	€1.663,19	€10,10	€1.903,76	€11,56	€2.182,75	€13,26	€2.468,4	€14,99
35	€1.679,82	€10,20	€1.922,79	€11,68	€2.204,58	€13,39	€2.493,1	€15,14
36	€1.679,82	€10,20	€1.922,79	€11,68	€2.204,58	€13,39	€2.493,1	€15,14
37	€1.679,82	€10,20	€1.922,79	€11,68	€2.204,58	€13,39	€2.493,1	€15,14
38	€1.679,82	€10,20	€1.922,79	€11,68	€2.204,58	€13,39	€2.493,1	€15,14
39	€1.679,82	€10,20	€1.922,79	€11,68	€2.204,58	€13,39	€2.493,1	€15,14
40	€1.696,62	€10,30	€1.942,02	€11,79	€2.226,63	€13,52	€2.518,1	€15,29

<p>§2 De sectorale minimumlonen volgens bovenstaande tabel zijn uitgedrukt in een maandloon op basis van de 38-urenweek en voor de werknemers die betaald worden met een uurloon door het minimummaandloon te delen door 164,6666.</p> <p>§3 De bedragen vermeld in de sectorale minimumloonschaal worden geïndexeerd volgens de modaliteiten voorzien in artikel 2 van de cao van 15 juni 2009 betreffende de indexering van de lonen. De eerste indexering van deze bedragen zal aldus gebeuren op 1 januari 2012.</p> <p>§4 Op 1 januari 2012 worden de bedragen van de minimumloonschaal van de klassen 2, 3 en 4, na indexering op 1 januari 2012, verhoogd met 20 EUR per maand (0,12 EUR per uur)</p> <p>Op 1 oktober 2012 wordt enkel het bedrag van het minimumloon van klasse 1 functiejaar 0, na indexering op 1 januari 2012, verhoogd met 20 EUR per maand (0,12 EUR per uur)</p> <p>Op 1 januari 2013 worden de bedragen van de minimumloonschaal van de klassen 2,3 en 4, die toepasselijk is op 31 december 2012, na indexering op 1 januari 2013, verhoogd met 20 EUR per maand (0,12 EUR per uur)¹</p> <p>§5 Voor de werknemers met een functie-inhoud van klasse 5 wordt het loon bepaald in onderling overleg tussen werkgever en werknemer. Ze hebben in ieder geval recht op minstens het loon volgens de minimumloonschaal van klasse 4 op basis van de functiejaar.</p>	<p>§2 Les montants des salaires minimums mentionnés dans le tableau ci-dessus sont exprimés en salaire mensuel sur base de la semaine de 38 heures. Pour les travailleurs payés sur la base horaire, ce salaire mensuel minimum, est divisé par 164,666.</p> <p>§3 Les montants mentionnés dans le barème des salaires minimums sectoriels seront indexés selon les modalités prévues à l'article 2 de la CCT du 15 juin relative à l'indexation des salaires. La première indexation de ces montants interviendra donc le 1^{er} janvier 2012.</p> <p>§4 Au 1^{er} janvier 2012, les montants du barème des salaires minimums des classes 2, 3 et 4 seront majorés, après indexation au 1^{er} janvier 2012, de 20 EUR par mois (0,12 EUR/heure).</p> <p>Au 1^{er} octobre 2012, seul le montant du salaire minimum de la classe 1 année de fonction 0 sera majoré, après indexation au 1^{er} janvier 2012, de 20 EUR par mois (0,12 EUR par heure)</p> <p>Au 1^{er} janvier 2013, les montants du barème des salaires minimums des classes 2,3 et 4, applicable au 31 décembre 2012, seront majorés, après indexation au 1^{er} janvier 2013, de 20 EUR par mois (0,12 EUR par heure)¹</p> <p>§5 Pour les travailleurs dont le contenu fonctionnel est de classe 5, la rémunération est convenue de commun accord entre employeur et travailleur. Le travailleur a, en tout cas, droit au moins au salaire prévu dans le barème salarial minimum de la classe 4 suivant ses années de fonction.</p>
<p>Artikel 5</p> <p>§1 Met functiejaar wordt bedoeld: het aantal jaren ervaring die een werknemer verwerft in eenzelfde functiecategorie bij dezelfde werkgever.</p>	<p>Article 5</p> <p>§1 On entend par années de fonction, le nombre d'années d'expérience qu'acquiert un travailleur dans une même catégorie de fonctions chez le même employeur.</p>
<p>§2 Een functiejaar gaat in op het ogenblik dat de werknemer bij zijn werkgever in dienst treedt.</p>	<p>§2 Une année de fonction commence à la date de l'entrée en service du travailleur chez son employeur.</p>

¹ In bijlage van dit protocol worden illustratieve tabellen toegevoegd met de niet-geïndexeerde cijfers

¹ En annexe de ce protocole se trouvent les tableaux illustratifs avec des chiffres non-indexés

<p>Bij de indienstneming worden de werknemers ingeschaald in de passende functiecategorie op de lijn van 0 functiejaren.</p> <p>§3 Telkenmale vanaf de 1^e dag van de maand die volgt op de verjaardag van de indiensttreding wordt aan de werknemer één hoger functiejaar toegekend, in zoverre de werknemer een functie uitoefent die tot eenzelfde functiecategorie behoort in dezelfde onderneming.</p> <p>§4 De werknemer die in dezelfde onderneming overstapt naar een functie in een hogere functiecategorie, wordt ingeschaald op het eerste hogere minimumloon te rekenen vanaf 0 functiejaren, in vergelijking met het minimumloon dat hij had op het ogenblik van zijn overstap De anciënniteit in de nieuwe functiecategorie zal de anciënniteit zijn die overeenstemt met het in de nieuwe functiecategorie toegekende minimumloon.</p> <p>De inschaling in een hogere functiecategorie ten gevolge van een promotie mag nooit een lager loon tot gevolg hebben.</p>	<p>Lors de l'entrée en fonction les travailleurs sont insérés dans la catégorie de fonction à la ligne de 0 années de fonction.</p> <p>§3 A partir du 1^{er} jour du mois qui suit l'anniversaire de la date d'entrée en service, le travailleur acquiert une année de fonction supérieure pour autant que la fonction exercée par le travailleur soit une fonction qui appartient à une même catégorie de fonctions dans la même entreprise.</p> <p>§4 Le travailleur qui passe à une nouvelle fonction dans une catégorie de fonctions supérieure dans la même entreprise est inséré dans la grille salariale au premier salaire minimum supérieur au salaire minimum qu'il avait au moment de son passage, à calculer à partir des années de fonction 0. L'ancienneté dans la nouvelle catégorie de fonctions sera celle correspondant au salaire minimum octroyé dans la nouvelle catégorie de fonctions.</p> <p>L'insertion dans une catégorie de fonctions supérieure à la suite d'une promotion ne peut jamais avoir comme conséquence une diminution de salaire.</p>
<p>Artikel 6</p> <p>Seizoenspersoneel</p> <p>Voor seizoenwerknemers wordt een specifieke regeling voorzien voor de bepaling van de functieanciënniteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wordt als functiejaar beschouwd: het seizoen, zijnde het kalenderjaar, waarin de seizoenwerknemer bij dezelfde werkgever in dezelfde functiecategorie 100 effectieve werkdagen heeft gepresteerd; • het aantal functiejaren bij dezelfde werkgever wordt telkens bepaald op 1 januari van elk kalenderjaar; • aan de seizoenwerknemer wordt aldus één hoger functiejaar toegekend, wanneer hij/zij bij dezelfde werkgever in dezelfde functiecategorie in het vorige seizoen, zijnde het vorige kalenderjaar, minstens 100 effectieve werkdagen heeft gepresteerd. <p>De effectieve werkdagen als uitzendkracht bij dezelfde werkgever/gebruiker in dezelfde functiecategorie worden hierbij in rekening gebracht.</p>	<p>Article 6</p> <p>Travailleurs saisonniers</p> <p>Pour les travailleurs saisonniers, un régime spécifique est prévu pour la définition de l'ancienneté de fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> • est considérée comme année de fonction : la saison, c'est-à-dire l'année calendrier, au cours de laquelle le travailleur saisonnier a presté chez le même employeur dans la même catégorie de fonction 100 jours de travail effectifs ; • le nombre d'années de fonction chez le même employeur est fixé le 1^{er} janvier de chaque année calendrier ; • le travailleur saisonnier acquiert une année de fonction supérieure, chaque fois qu'il a presté chez le même employeur dans la même catégorie de fonction au moins 100 jours de travail effectifs au cours de la saison précédente, c'est-à-dire de l'année calendrier précédente. <p>Les jours effectifs de travail en tant qu'intérimaire chez le même employeur/utilisateur dans la même catégorie de fonction entrent en ligne de compte.</p>

<p>Artikel 7</p> <p>Teneinde de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces te bevorderen, wordt een specifiek jongerenbarema voorzien voor de jongere werknemers beneden 21 jaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 94% van het minimumloon aan 0 functie jaren voor de jongere werknemers van 20 jaar ; • 88% van het minimumloon aan 0 functie jaren voor de jongere werknemers van 19 jaar ; • 82% van het minimumloon aan 0 functie jaren voor de jongere werknemers van 18 jaar ; • 76% van het minimumloon aan 0 functie jaren voor de jongere werknemers van 17 jaar ; • 70% van het minimumloon aan 0 functie jaren voor de jongere werknemers van 16 jaar. 	<p>Article 7</p> <p>Afin de favoriser l'insertion des jeunes dans le marché du travail, un barème spécifique est prévu pour les jeunes travailleurs en dessous de 21 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 94% du salaire minimum à 0 année de fonction pour les jeunes travailleurs de 20 ans ; • 88% du salaire minimum à 0 année de fonction pour les jeunes travailleurs de 19 ans ; • 82% du salaire minimum à 0 année de fonction pour les jeunes travailleurs de 18 ans ; • 76% du salaire minimum à 0 année de fonction pour les jeunes travailleurs de 17 ans ; • 70% du salaire minimum à 0 année de fonction pour les jeunes travailleurs de 16 ans.
<p>Artikel 8</p> <p>Voor de werknemers die zijn tewerkgesteld met een studentenovereenkomst geldt het barema van klasse 1 en desgevallend het jongerenbarema voorzien voor klasse 1.</p>	<p>Article 8</p> <p>Pour les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant le barème de la classe 1 et, le cas échéant, le barème jeunes prévu pour la classe 1 s'appliquent.</p>
<p>Artikel 9</p> <p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde duur vanaf 30 juni 2011 en kan door één der partijen opgezegd worden, mits een opzegging van zes maanden, gericht bij aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité voor Toeristische attracties en aan de ondertekenende organisaties.</p>	<p>Article 9</p> <p>La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 30 juin 2011 et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire des Attractions Touristiques et aux organisations signataires.</p>

BIJLAGE/ ANNEXE**Sectorale minimumlonen vanaf 1/1/2012 / Salaires minimums sectoriels à partir du 1/1/2012**

Années de fonctions Functie- jaren	Classe 1 Klasse 1	Salaire Horaire Uurloon	Classe 2 Klasse 2	Salaire Horaire Uurloon	Classe 3 Klasse 3	Salaire Horaire Uurloon	Classe 4 Klasse 4	Salaire Horaire Uurloon
0	€1.422,04	€8,64	€1.580,00	€9,60	€1.605,00	€9,75	€1.730,00	€10,51
1	€1.485,09	€9,02	€1.603,70	€9,74	€1.653,15	€10,04	€1.781,90	€10,82
2	€1.501,85	€9,12	€1.619,74	€9,84	€1.686,21	€10,24	€1.817,54	€11,04
3	€1.516,87	€9,21	€1.635,93	€9,94	€1.719,94	€10,45	€1.853,89	€11,26
4	€1.532,03	€9,30	€1.652,29	€10,03	€1.754,34	€10,65	€1.890,97	€11,48
5	€1.547,35	€9,40	€1.668,82	€10,14	€1.789,42	€10,87	€1.928,79	€11,71
6	€1.558,96	€9,47	€1.685,50	€10,24	€1.816,26	€11,03	€1.957,72	€11,89
7	€1.570,65	€9,54	€1.702,36	€10,34	€1.843,51	€11,20	€1.987,08	€12,07
8	€1.582,43	€9,61	€1.719,38	€10,44	€1.871,16	€11,36	€2.016,89	€12,25
9	€1.590,34	€9,66	€1.736,58	€10,55	€1.899,23	€11,53	€2.047,14	€12,43
10	€1.598,30	€9,71	€1.753,94	€10,65	€1.927,72	€11,71	€2.077,85	€12,62
11	€1.598,30	€9,71	€1.767,10	€10,73	€1.956,63	€11,88	€2.109,02	€12,81
12	€1.598,30	€9,71	€1.780,35	€10,81	€1.985,98	€12,06	€2.140,65	€13,00
13	€1.598,30	€9,71	€1.793,70	€10,89	€2.015,77	€12,24	€2.172,76	€13,20
14	€1.598,30	€9,71	€1.807,16	€10,98	€2.046,01	€12,43	€2.205,35	€13,39
15	€1.614,28	€9,80	€1.816,19	€11,03	€2.061,35	€12,52	€2.238,43	€13,59
16	€1.614,28	€9,80	€1.825,27	€11,09	€2.076,81	€12,61	€2.260,82	€13,73
17	€1.614,28	€9,80	€1.834,40	€11,14	€2.092,39	€12,71	€2.283,43	€13,87
18	€1.614,28	€9,80	€1.843,57	€11,20	€2.108,08	€12,80	€2.306,26	€14,01
19	€1.614,28	€9,80	€1.852,79	€11,25	€2.123,89	€12,90	€2.329,32	€14,15
20	€1.630,42	€9,90	€1.862,05	€11,31	€2.134,51	€12,96	€2.352,62	€14,29
21	€1.630,42	€9,90	€1.871,36	€11,37	€2.145,18	€13,03	€2.376,14	€14,43
22	€1.630,42	€9,90	€1.880,72	€11,42	€2.155,91	€13,09	€2.399,91	€14,58
23	€1.630,42	€9,90	€1.890,12	€11,48	€2.166,69	€13,16	€2.423,90	€14,72
24	€1.630,42	€9,90	€1.899,57	€11,54	€2.177,52	€13,22	€2.448,14	€14,87
25	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
26	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
27	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
28	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
29	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
30	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
31	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
32	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
33	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
34	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
35	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
36	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
37	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
38	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
39	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
40	€1.696,62	€10,30	€1.966,92	€11,95	€2.254,72	€13,69	€2.547,55	€15,47

Sectorale minimumlonen vanaf 1/10/2012 / Salaires minimums sectoriels à partir du 1/10/2012

Funciejaren Années de fonctions	Klasse 1 Classe 1	Salaire Horaire Uurloon	Klasse 2 Classe 2	Salaire Horaire Uurloon	Klasse 3 Classe 3	Salaire Horaire Uurloon	Klasse 4 Classe 4	Salaire Horaire Uurloon
0	€1.442,04	€8,76	€1.580,00	€9,60	€1.605,00	€9,75	€1.730,00	€10,51
1	€1.485,09	€9,02	€1.603,70	€9,74	€1.653,15	€10,04	€1.781,90	€10,82
2	€1.501,85	€9,12	€1.619,74	€9,84	€1.686,21	€10,24	€1.817,54	€11,04
3	€1.516,87	€9,21	€1.635,93	€9,94	€1.719,94	€10,45	€1.853,89	€11,26
4	€1.532,03	€9,30	€1.652,29	€10,03	€1.754,34	€10,65	€1.890,97	€11,48
5	€1.547,35	€9,40	€1.668,82	€10,14	€1.789,42	€10,87	€1.928,79	€11,71
6	€1.558,96	€9,47	€1.685,50	€10,24	€1.816,26	€11,03	€1.957,72	€11,89
7	€1.570,65	€9,54	€1.702,36	€10,34	€1.843,51	€11,20	€1.987,08	€12,07
8	€1.582,43	€9,61	€1.719,38	€10,44	€1.871,16	€11,36	€2.016,89	€12,25
9	€1.590,34	€9,66	€1.736,58	€10,55	€1.899,23	€11,53	€2.047,14	€12,43
10	€1.598,30	€9,71	€1.753,94	€10,65	€1.927,72	€11,71	€2.077,85	€12,62
11	€1.598,30	€9,71	€1.767,10	€10,73	€1.956,63	€11,88	€2.109,02	€12,81
12	€1.598,30	€9,71	€1.780,35	€10,81	€1.985,98	€12,06	€2.140,65	€13,00
13	€1.598,30	€9,71	€1.793,70	€10,89	€2.015,77	€12,24	€2.172,76	€13,20
14	€1.598,30	€9,71	€1.807,16	€10,98	€2.046,01	€12,43	€2.205,35	€13,39
15	€1.614,28	€9,80	€1.816,19	€11,03	€2.061,35	€12,52	€2.238,43	€13,59
16	€1.614,28	€9,80	€1.825,27	€11,09	€2.076,81	€12,61	€2.260,82	€13,73
17	€1.614,28	€9,80	€1.834,40	€11,14	€2.092,39	€12,71	€2.283,43	€13,87
18	€1.614,28	€9,80	€1.843,57	€11,20	€2.108,08	€12,80	€2.306,26	€14,01
19	€1.614,28	€9,80	€1.852,79	€11,25	€2.123,89	€12,90	€2.329,32	€14,15
20	€1.630,42	€9,90	€1.862,05	€11,31	€2.134,51	€12,96	€2.352,62	€14,29
21	€1.630,42	€9,90	€1.871,36	€11,37	€2.145,18	€13,03	€2.376,14	€14,43
22	€1.630,42	€9,90	€1.880,72	€11,42	€2.155,91	€13,09	€2.399,91	€14,58
23	€1.630,42	€9,90	€1.890,12	€11,48	€2.166,69	€13,16	€2.423,90	€14,72
24	€1.630,42	€9,90	€1.899,57	€11,54	€2.177,52	€13,22	€2.448,14	€14,87
25	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
26	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
27	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
28	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
29	€1.646,73	€10,00	€1.909,07	€11,59	€2.188,41	€13,29	€2.472,62	€15,02
30	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
31	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
32	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
33	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
34	€1.663,19	€10,10	€1.928,16	€11,71	€2.210,30	€13,42	€2.497,35	€15,17
35	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
36	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
37	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
38	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
39	€1.679,82	€10,20	€1.947,44	€11,83	€2.232,40	€13,56	€2.522,32	€15,32
40	€1.696,62	€10,30	€1.966,92	€11,95	€2.254,72	€13,69	€2.547,55	€15,47

Sectorale minimumlonen vanaf 1/01/2013 / Salaires minimums sectoriels à partir du 1/01/2013

Années de fonctions Functiejaren	Classe 1 Klasse 1	Salaire horaire	Classe 2 Klasse 2	Salaire Horaire Uurloon	Classe 3 Klasse 3	Salaire Horaire Uurloon	Classe 4 Klasse 4	Salaire Horaire Uurloon
0	€1.442,04	€8,76	€1.600,00	€9,72	€1.625,00	€9,87	€1.750,00	€10,63
1	€1.485,09	€9,02	€1.624,00	€9,86	€1.673,75	€10,17	€1.802,50	€10,95
2	€1.501,85	€9,12	€1.640,24	€9,96	€1.707,23	€10,37	€1.838,55	€11,17
3	€1.516,87	€9,21	€1.656,64	€10,06	€1.741,37	€10,58	€1.875,32	€11,39
4	€1.532,04	€9,30	€1.673,21	€10,16	€1.776,20	€10,79	€1.912,83	€11,62
5	€1.547,36	€9,40	€1.689,94	€10,26	€1.811,72	€11,00	€1.951,08	€11,85
6	€1.558,96	€9,47	€1.706,84	€10,37	€1.838,90	€11,17	€1.980,35	€12,03
7	€1.570,66	€9,54	€1.723,91	€10,47	€1.866,48	€11,34	€2.010,06	€12,21
8	€1.582,44	€9,61	€1.741,15	€10,57	€1.894,48	€11,51	€2.040,21	€12,39
9	€1.590,35	€9,66	€1.758,56	€10,68	€1.922,89	€11,68	€2.070,81	€12,58
10	€1.598,30	€9,71	€1.776,14	€10,79	€1.951,74	€11,85	€2.101,87	€12,77
11	€1.598,30	€9,71	€1.789,47	€10,87	€1.981,01	€12,03	€2.133,40	€12,96
12	€1.598,30	€9,71	€1.802,89	€10,95	€2.010,73	€12,21	€2.165,40	€13,15
13	€1.598,30	€9,71	€1.816,41	€11,03	€2.040,89	€12,40	€2.197,88	€13,35
14	€1.598,30	€9,71	€1.830,03	€11,11	€2.071,50	€12,58	€2.230,85	€13,55
15	€1.614,28	€9,80	€1.839,18	€11,17	€2.087,04	€12,68	€2.264,31	€13,75
16	€1.614,28	€9,80	€1.848,38	€11,23	€2.102,69	€12,77	€2.286,96	€13,89
17	€1.614,28	€9,80	€1.857,62	€11,28	€2.118,46	€12,87	€2.309,83	€14,03
18	€1.614,28	€9,80	€1.866,91	€11,34	€2.134,35	€12,96	€2.332,92	€14,17
19	€1.614,28	€9,80	€1.876,24	€11,40	€2.150,36	€13,06	€2.356,25	€14,31
20	€1.630,43	€9,90	€1.885,62	€11,45	€2.161,11	€13,13	€2.379,82	€14,45
21	€1.630,43	€9,90	€1.895,05	€11,51	€2.171,92	€13,19	€2.403,61	€14,60
22	€1.630,43	€9,90	€1.904,53	€11,57	€2.182,78	€13,26	€2.427,65	€14,74
23	€1.630,43	€9,90	€1.914,05	€11,62	€2.193,69	€13,32	€2.451,93	€14,89
24	€1.630,43	€9,90	€1.923,62	€11,68	€2.204,66	€13,39	€2.476,45	€15,04
25	€1.646,73	€10,00	€1.933,24	€11,74	€2.215,68	€13,46	€2.501,21	€15,19
26	€1.646,73	€10,00	€1.933,24	€11,74	€2.215,68	€13,46	€2.501,21	€15,19
27	€1.646,73	€10,00	€1.933,24	€11,74	€2.215,68	€13,46	€2.501,21	€15,19
28	€1.646,73	€10,00	€1.933,24	€11,74	€2.215,68	€13,46	€2.501,21	€15,19
29	€1.646,73	€10,00	€1.933,24	€11,74	€2.215,68	€13,46	€2.501,21	€15,19
30	€1.663,20	€10,10	€1.952,57	€11,86	€2.237,84	€13,59	€2.526,22	€15,34
31	€1.663,20	€10,10	€1.952,57	€11,86	€2.237,84	€13,59	€2.526,22	€15,34
32	€1.663,20	€10,10	€1.952,57	€11,86	€2.237,84	€13,59	€2.526,22	€15,34
33	€1.663,20	€10,10	€1.952,57	€11,86	€2.237,84	€13,59	€2.526,22	€15,34
34	€1.663,20	€10,10	€1.952,57	€11,86	€2.237,84	€13,59	€2.526,22	€15,34
35	€1.679,83	€10,20	€1.972,10	€11,98	€2.260,22	€13,73	€2.551,48	€15,50
36	€1.679,83	€10,20	€1.972,10	€11,98	€2.260,22	€13,73	€2.551,48	€15,50
37	€1.679,83	€10,20	€1.972,10	€11,98	€2.260,22	€13,73	€2.551,48	€15,50
38	€1.679,83	€10,20	€1.972,10	€11,98	€2.260,22	€13,73	€2.551,48	€15,50
39	€1.679,83	€10,20	€1.972,10	€11,98	€2.260,22	€13,73	€2.551,48	€15,50
40	€1.696,63	€10,30	€1.991,82	€12,10	€2.282,82	€13,86	€2.577,00	€15,65

Bijlage: artikel 3 §6

Toeristische attracties: reglement classificatiecommissie

Bevoegdheid

Art.1. In de schoot van het paritair comité voor de toeristische attracties wordt op 1 juli 2011 een classificatiecommissie opgericht die zal fungeren als verzoeningsbureau belast met de behandeling van geschillen tussen individuele werknemers en hun werkgever in verband met de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst in een onderneming.

De classificatiecommissie kan eveneens fungeren als werkgroep die advies uitbrengt aan het paritair comité voor de toeristische attracties wanneer de nieuwe referentiefuncties dienen beschreven en gewogen te worden en er maatregelen moeten getroffen worden om het functieclassificatiesysteem te onderhouden.

Samenstelling

Art.2.

- a) De classificatiecommissie is samenstelling uit drie leden en drie plaatsvervangers van het paritair comité voor de toeristische attracties, aangeduid door de werknemersorganisaties, drie leden en drie plaatsvervangers van het paritair comité voor de toeristische attracties, aangeduid door de werkgeversorganisaties.
- b) De commissie beraadslaagt en adviseert alleen dan geldig, wanneer tenminste drie leden die de werkgevers vertegenwoordigen en ten minste drie leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.
- c) Als voorzitter van de classificatiecommissie fungeert de voorzitter van het paritair comité voor de toeristische attracties.
- d) De classificatiecommissie wordt bijgestaan door een secretaris die geen stemrecht heeft en aangeduid wordt door de ondertekenende organisaties van deze CAO.
- e) De classificatiecommissie bepaalt de taken van de secretaris
- f) De classificatiecommissie kan zich in voorkomende gevallen laten bijstaan door een expert van de systeemhouder die als externe deskundige geen deel uitmaakt van de classificatiecommissie en geen stemrecht heeft.

Procedure van verzoening

Art.3.

§1. Nadat de werknemer eventueel samen met een syndicaal vertegenwoordiger, schriftelijk zijn bezwaren heeft kenbaar gemaakt tegen de classificatie van zijn functie, bij zijn hiërarchische leiding en/of bij de personeelsdirecteur en/of zijn werkgever en er binnen de 30 kalenderdagen geen akkoord kan gevonden worden, kan de werknemer en/of de syndicaal vertegenwoordiger binnen de 60 dagen nadat het bezwaar aan de werkgever werd betekend, advies inwinnen van de classificatiecommissie.

De vraag om advies wordt aanhangig gemaakt door het indienen via een ondertekenende werknemersorganisatie van een ondertekend en gedagtekend bezwaarschrift bij de secretaris van de classificatiecommissie.

Het bezwaarschrift dient op een speciaal daartoe bestemd formulier ingediend te worden, dat verkrijgbaar is bij de secretaris van de classificatiecommissie of bij de werkgevers- en of werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité.

§2. Indien de werkgever vanaf 1.7.2011 vaststelt dat in de lijst van referentiefuncties een enkele functie overeenstemt met de functie zoals zij in zijn onderneming wordt uitgeoefend, dient hij via de werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité een ondertekend en gedagtekend verzoekschrift tot onderzoek van de functie in te dienen bij de secretaris van de classificatiecommissie die zetelt als werkgroep die advies uitbrengt aan het paritair comité voor de toeristische attracties en dit binnen een termijn van 90 kalenderdagen.

Indien een werkgever een werknemer in dienst neemt na 1 juli 2011 en vaststelt dat in de lijst van de referentiefuncties geen enkele functie overeenstemt de functies zoals zij in zijn onderneming zal moeten uitgeoefend worden, dient hij via de werkgeversorganisatie vertegenwoordigd in het paritair comité een ondertekend en gedagtekend verzoekschrift tot onderzoek van de functie in te dienen bij de secretaris van de classificatiecommissie en dit binnen een termijn van 90 kalenderdagen na datum van indiensttreding van de werknemers. Het verzoekschrift tot onderzoek dient op een speciaal daartoe bestemd formulier ingediend te worden, dat verkrijgbaar is bij de secretaris van de classificatiecommissie.

Art.4.

§1. Het bezwaarschrift dient tenminste de hiernavolgende vermeldingen te omvatten:

- a) Naam, voornaam en woonplaats van de werknemer.
- b) Naam, voornaam en woonplaats van de werkgever.
- c) Naam en adres van de onderneming.
- d) Indien de werknemer zich wil laten bijstaan, naam en adres van de persoon die hem zal bijstaan.
- e) De functiebenaming en functieomschrijving waarin de werknemer werd ingedeeld
- f) Een zo'n nauwkeurig mogelijk gemotiveerde omschrijving van het bezwaar en/of het eventueel gaat om een betwisting over de functiebenaming, de functieomschrijving of beiden.

§2. Het verzoekschrift tot onderzoek dient tenminste de hiernavolgende vermeldingen te bevatten:

- a) Naam, voornaam en woonplaats van de werkgever
- b) Naam, voornaam en woonplaats van de werknemer
- c) Naam en adres van de onderneming
- d) De functie in de onderneming die met geen enkele functie overeenstemt in de lijst van de referentiefuncties
- e) Een zo'n nauwkeurig mogelijke beschrijving van de functie in de onderneming.

Art.5. De classificatiecommissie heeft tot taak te onderzoeken of:

- De feitelijke functie-inhoud overeenstemt met de referentiefunctie
- De werknemer werd ingeschaald in de overeenstemmende loonklasse

Art.6. De classificatiecommissie, kan, indien zij dit nodig acht, partijen horen en indien zij niet tot een advies kan komen, beroep doen op een externe deskundige om de functie te onderzoeken en te waarderen.

Art.7. Na ontvangst van het door de werknemer ingediende bezwaarschrift of het door de werkgever ingediende verzoekschrift tot onderzoek, bevestigt de secretaris binnen de 8 kalenderdagen de ontvangst van het bezwaarschrift of het verzoekschrift aan respectievelijk de werknemer en de werkgever.

Art.8. Binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het door de werknemer ingediende bezwaarschrift of na ontvangst van het door de werkgever ingediende verzoekschrift tot onderzoek, stuurt de secretaris een bericht met vermelding of het bezwaarschrift of verzoekschrift al dan niet beantwoordt aan de in artikel 3 en 4 bepaalde voorwaarden, bij onvolledigheid zal hij zijn opmerkingen formuleren en stelt hij de werknemer of werkgever in de gelegenheid om binnen de 30 kalenderdagen na het bericht van de secretaris, het aan te vullen of te verduidelijken.

Art.9. De secretaris maakt een kopie van het bezwaarschrift of verzoekschrift, eventueel aangevuld of verduidelijkt over aan de werkgever, ingeval van een bezwaarschrift, de voorzitter en de leden van de classificatiecommissie.

Art.10. Na de ontvangstmelding van het bezwaarschrift of het verzoekschrift tot onderzoek nodigt de voorzitter de leden van de classificatiecommissie en de betrokken partij(en), uit op een zitting om de ingediende bezwaarschriften of verzoekschriften to onderzoek in behandeling te nemen.

De secretaris verstuurt de uitnodiging voor de vergadering tenminste 14 dagen voor de zitting.

Art.11 Het advies in verband met een bezwaarschrift zal ter zitting genotuleerd en getekend worden door de voorzitter en secretaris van de classificatiecommissie en ter kennis gebracht worden van de partijen die bij het geschil betrokken zijn.

Art.12. De classificatiecommissie brengt advies uit binnen de twee maanden die volgen op de zitting waarin het bezwaarschrift of het verzoekschrift in behandeling werd opgenomen. De classificatiecommissie kan vooraleer een advies te formuleren, het oordeel inwinnen van een deskundige. Het advies dient de gronden te bevatten waarop zij berust en dient eventueel de ingangsdatum te bepalen.

Art.13. Elk advies van de classificatiecommissie wordt genomen met een dubbele meerderheid die bestaat uit een eenvoudige meerderheid van stemmen van de aanwezige leden en/of plaatsvervangers van de werknemersorganisaties en een eenvoudige meerderheid van de stemmen van de aanwezige leden en/of plaatsvervangers van de werkgeversorganisaties. Bij staking van stemming vindt er een heroverweging plaats na eventueel advies ingewonnen te hebben bij de expert, welke dient te leiden tot een meerderheidsstandpunt.

Art.14. Voorzitter, secretaris, leden en hun plaatsvervangers zijn verplicht tot geheimhouding van al hetgeen als gevolg van het beroep of het verzoek tot onderzoek hen ter kennis komt.

Annexe : article 3 §6

Attractions touristiques: règlement commission classification

Compétence

Art.1. Sous l'égide de la commission paritaire des attractions touristiques est créée, au 1^{er} juillet 2011, une commission de classification faisant office de bureau de conciliation chargé du traitement des litiges entre les travailleurs individuels et leur employeur relatives à l'application, dans l'entreprise, de la présente convention collective de travail.

La commission de classification peut également faire office de groupe de travail rendant son avis à la commission paritaire des attractions touristiques lorsque de nouvelles fonctions de référence doivent être décrites et pondérées et que des mesures doivent être prises pour mettre le système de classification des fonctions à jour.

Composition

Art.2.

- a) La commission de classification se compose de 3 membres et 3 suppléants de la commission paritaires des attractions touristiques désignés par les organisations de travailleurs et de 3 membres et 3 suppléants de commission paritaire des attractions touristiques désignés par les organisations d'employeurs.
- b) La commission ne peut délibérer et rendre un avis qu'à condition que soient présents au moins 3 membres représentant les employeurs et au moins trois membres représentant les travailleurs.
- c) Le président de la commission paritaire des attractions touristiques assure la présidence de la commission de classification.
- d) Un secrétaire est adjoint à la commission de classification. Il n'a pas le de droit de vote et est désigné par l'organisation qui signe cette convention.
- e) La commission de classification définit les tâches du secrétaire.
- f) Le cas échéant, la commission de classification peut se faire assister par un expert du titulaire du système qui, en tant qu'expert extérieur, ne fait pas partie de la commission de classification et n'a pas le droit de vote.

Procédure de conciliation

Art.3.

§1. Si dans les 30 jours civils suivant la signification écrite par le travailleur ou son représentant syndical des griefs émis à l'encontre de la classification de la fonction du travailleur auprès du chef de service, du directeur, du personnel et/ou son représentant syndical peut demander l'avis de la commission de classification dans les 60 jours suivant la signification des griefs à l'employeur.

La commission de classification est saisie de la demande d'avis par l'introduction par l'intermédiaire d'une organisation de travailleurs signataire d'une requête signée et datée auprès du secrétaire de la commission de classification. La requête doit être introduite sur un formulaire tout spécialement conçu à cet usage disponible auprès du secrétaire de la commission de classification ou auprès des organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein de la commission des attractions touristiques.

§2. Si, au 1^{er} juillet 2011, l'employeur constate qu'aucune fonction reprise dans la liste des fonctions de référence ne correspond à la fonction telle qu'elle est exercée au sein de son entreprise, il doit introduire, par l'intermédiaire de l'organisation d'employeur représentative dans la commission paritaire, une demande signée et datée d'étude de la fonction auprès du secrétaire de la commission de classification qui siège comme groupe de travail pour rendre un avis à la commission paritaire des attractions touristiques, et ce, dans un délai de 90 jours civils. Si un employeur prend un travailleur en service après le 1^{er} juillet 2011 et constate qu'aucune fonction reprise dans la liste des fonctions de référence ne correspond aux fonctions telles qu'exercées dans son entreprise, il doit introduire, par l'intermédiaire de l'organisation d'employeur représentative dans la commission paritaire, une demande signée datée et signée d'étude de la fonction auprès du secrétaire de la commission de classification, et ce, dans un délai de 90 jours civils à partir de la date d'entrée en service des travailleurs. La demande doit être introduite sur un formulaire spécialement conçu à cet usage et disponible auprès du secrétaire de la commission de classification.

Art.4.

§1. La requête doit impérativement comprendre les mentions suivantes :

- a) Nom, prénom et domicile du travailleur.
- b) Nom, prénom et domicile de l'employeur.
- c) Nom et adresse de l'entreprise.
- d) Si le travailleur veut se faire assister, nom et adresse de la personne qui l'assistera.
- e) La dénomination et la description de la fonction dans laquelle est répertorié le travailleur.
- f) Une description motivée et aussi précise que possible du grief/et ou s'il s'agit d'une contestation quant à la dénomination de la fonction, la description de la fonction ou les deux.

§2. La demande d'étude doit impérativement comprendre les mentions suivantes :

- a) Nom, prénom et domicile de l'employeur.
- b) Nom, prénom et domicile du travailleur.
- c) Nom et adresse de l'entreprise.
- d) La fonction dans l'entreprise qui ne correspond à aucune fonction reprise dans la liste des fonctions de référence.
- e) Une description aussi précise que possible de la fonction dans l'entreprise.

Art.5. La commission de classification a pour tâche de déterminer si :

- le véritable contenu de la fonction correspond à la fonction de référence ;
- le travailleur a été inséré dans la grille salariale correspondante.

Art.6. Si elle le juge nécessaire, la commission de classification peut entendre les parties. Si elle n'est pas en mesure de rendre un avis, elle peut faire appel à un expert extérieur pour étudier la fonction et l'évaluer.

Art 7. Dans les 8 jours civils après réception de la requête introduite par le travailleur ou de la demande d'étude introduite par l'employeur, le secrétaire en confirme la réception au travailleur et à l'employeur.

Art.8. Dans les 30 jours civils suivant la réception de la requête introduite par le travailleur ou de la demande d'étude introduite par l'employeur, le secrétaire envoie un avis stipulant si la requête ou la demande répond aux conditions reprises aux articles 3 et 4 ; si la requête ou la demande est incomplète, il formulera ses remarques et offrira la possibilité au travailleur ou à l'employeur