GECOÖRDINEERDE VERSIE

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 43 VAN 2 MEI 1988 BETREFFENDE DE WAARBORG VAN EEN GEMIDDELD MINIMUMMAANDINKOMEN, GEWIJZIGD EN AANGEVULD DOOR DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN NR. 43 BIS VAN 16 MEI 1989, NR. 43 TER VAN 19 DECEMBER 1989, NR. 43 QUATER VAN 26 MAART 1991, NR. 43 QUINQUIES VAN 13 JULI 1993, NR. 43 SEXIES VAN 5 OKTOBER 1993, NR. 43 SEPTIES VAN 2 JULI 1996, NR. 43 OCTIES VAN 23 NOVEMBER 1998, NR. 43 NONIES VAN 30 MAART 2007, NR. 43 DECIES VAN 20 DECEMBER 2007, NR. 43 UNDECIES VAN 10 OKTOBER 2008, NR. 43 DUODECIES VAN 28 MAART 2013, NR. 43 TERDECIES VAN 28 MAART 2013, NR. 43 QUATER DECIES VAN 26 MEI 2015, NR. 43/15 VAN 15 JULI 2021, NR. 43/16 VAN 9 MAART 2022 EN NR. 43/17 VAN 26 MAART 2024

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het interprofessioneel akkoord van 7 november 1986;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 21 van 15 mei 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen;

Overwegende dat er aanleiding is om uitvoering te geven aan genoemd interprofessioneel akkoord door het gewaarborgd minimum maandinkomen tot 34.050 F. te verhogen;

Overwegende dat het geraden is de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 21 en 23 betreffende het gewaarborgd minimum maandinkomen te coördineren en te actualiseren zonder de draagwijdte ervan te wijzigen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers ...

in de Nationale Arbeidsraad op 2 mei 1988 navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

[§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers van 18 jaar of ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 is deze overeenkomst niet van toepassing op de werknemers van 18, 19 en 20 jaar die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.][1]

Commentaar

a. De normale voltijdse arbeidsprestaties, waarvan sprake is in dit artikel, zijn de prestaties die worden verricht naar rata van de wekelijkse arbeidsduur, bepaald door de arbeidswet van 16 maart 1971 en de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomsten, behoudens in paritair comité getroffen andersluidende c.a.o.-regelingen.

[1] Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 terdecies van 28 maart 2013 (artikel 1).

Voor de bedrijfstakken, beroepen of ondernemingen waar de normale voltijdse arbeidsprestaties niet in tijdsduur kunnen worden gemeten, dient voor de toepassing van het begrip normale arbeidsprestaties rekening te worden gehouden met de prestaties van de werknemers die eenzelfde taak verrichten en met tijdloon worden bezoldigd.

[…][2]

b. Voor de werknemers, gebonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, geldt de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.

[c. Deze overeenkomst is niet van toepassing op de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar. Zij blijven vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 bis van 28 maart 2013.

[Alleen de jongeren die zijn ingeschreven in een stelsel van alternerende opleiding op basis van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten van de toepassing van deze overeenkomst.][3]][4]

Artikel 2

Deze overeenkomst is niet van toepassing op de personen die tewerkgesteld zijn in een familie-onderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of van de voogd.

[...][5]

[Zij is evenmin van toepassing op de werknemers die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende periodes die minder dan een kalendermaand bedragen.][6]

[...][7]

HOOFDSTUK II - BEGINSELEN

Artikel 3

Een gemiddeld minimummaandinkomen van [2.029,88 euro][8] wordt gewaarborgd aan de in artikel 1 bedoelde werknemers.

[…][9]

[…][10]

2 Opgeheven bij beslissing van de Raad van 26 mei 2015.
3 Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 mei 2015).
4 Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 28 maart 2013).
5 Niet meer van kracht sedert 28 juni 1996.
6 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 ter van 19 december 1989 (artikel 1).
7 Niet meer van kracht sedert 28 juni 1996.
8 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/17 van 26 maart 2024 (artikel 3).
9 Opgeheven bij beslissing van de Raad van 9 maart 2022.
10 Opgeheven bij beslissing van de Raad van 9 maart 2022.

Het gemiddeld minimummaandinkomen dat ingevolge het eerste lid[11] wordt gewaarborgd, is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat [op 1 november 2023 van kracht is (indexcijfer oktober 2023)].[12]

Het volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Commentaar

a. Het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op [1 november 2023][13] van kracht is, is het indexcijfer van de maand [oktober 2023][14]. Voor de toepassing van de indexaanpassingen moet evenwel rekening worden gehouden met het gemiddelde van de indexcijfers van de laatste vier maanden (koninklijk besluit nr. 156 van 30 december 1982 tot wijziging van de wet van 2 augustus 1971 en koninklijk besluit nr. 180 van 30 december 1982 houdende bepaalde maatregelen inzake loonmatiging).

   Wanneer het paritair comité een systeem van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen heeft vastgesteld, is het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen gebonden aan de op [1 november 2023][15] volgens dat systeem geldende spilindex.

[b. Wat de deeltijdse werknemers betreft, voorziet artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 in een gemiddeld minimummaandinkomen dat wordt berekend naar rata van hun arbeidsduur in de onderneming en van het gemiddeld minimummaandinkomen van de voltijdse werknemers.][16]

[c. Deze bepaling moet worden gelezen met inachtneming van de hiërarchie van de normen voor de collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau die van toepassing zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze bepaling.][17]

[Artikel 3 bis

[…..][18]

HOOFDSTUK III - TENUITVOERLEGGING

Artikel 4

De paritaire comités kunnen in hun overeenkomsten, rekening houdend met de aan elke bedrijfstak eigen modaliteiten, navolgende punten omschrijven :

- de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen;

- het systeem van koppeling van het gemiddeld minimummaandinkomen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Commentaar

[…][19] Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst biedt de paritaire comités de mogelijkheid om zelf de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen en/of het systeem van koppeling ervan aan het indexcijfer der consumptieprijzen te omschrijven.

---

11 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/16 van 9 maart 2022 (artikel 1).
12 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43/17 van 26 maart 2024 (artikel 3).
13 Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 maart 2024).
14 Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 maart 2024).
15 Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 maart 2024).
16 Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 quinquies van 13 juli 1993 (artikel 1).
17 Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 28 maart 2013).
18 Niet meer van kracht sedert 31 december 2014.
19 Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 mei 2015).

Er wordt dus geen afbreuk gedaan aan de reeds bestaande overeenkomsten van de paritaire comités, waarin die kwesties geregeld zijn. Die overeenkomsten kunnen onverminderd blijven bestaan.

De bepalingen van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen, de modaliteiten tot berekening ervan en het systeem van koppeling aan het indexcijfer der consumptieprijzen zijn inderdaad slechts bij ontstentenis van in paritaire comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing.

Bovendien blijft voor de sectoren, waar geen andersluidende bepalingen zijn overeengekomen en die derhalve aan de suppletoire bepalingen zijn onderworpen, de mogelijkheid bestaan om voor de toekomst eigen regelen uit te werken.

Artikel 5

Bij ontstentenis van een in paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst, heeft het in artikel 3 bepaalde gemiddeld minimummaandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van zijn werkgever recht heeft.

Deze elementen omvatten onder meer het loon in geld of in natura, het vast of veranderlijk loon alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties, d.w.z. de prestaties die in de arbeidswet en in de collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld zijn en die per onderneming in het arbeidsreglement werden gepreciseerd.

Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, de voordelen bedoeld in artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die toegekend worden naar aanleiding van schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst [en de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ten belope van het grensbedrag bepaald in artikel 38 § 3 nonies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.][20]

Commentaar

1. Voor de vaststelling van het gemiddeld minimummaandinkomen mogen in beginsel enkel de sommen die verband houden met de normale arbeidsprestaties in aanmerking genomen worden.

2. Het loon in natura dient te worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 6 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

3. Het criterium voor de inschakeling van premies en andere voordelen in het gemiddeld minimummaandinkomen is het recht dat de werknemer daarop, rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van de werkgever, kan laten gelden krachtens de normale arbeidsprestaties die hij verricht heeft.

4. Het criterium "normale arbeidsprestaties" betekent dat geen rekening wordt gehouden met :

   a) Overlonen betaald als vergoeding voor prestaties die als bijkomende prestaties moeten worden aangezien ten aanzien van de arbeidswet van 16 maart 1971, de collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de arbeidsduur evenals het arbeidsreglement.

   b) De voordelen bedoeld in artikel 19, § 2 van genoemd koninklijk besluit van 28 november 1969 d.w.z. :

      1° de vergoedingen toegekend in geval van sluiting van ondernemingen;

[20] Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 decies van 20 december 2007 (artikel 1).

2° de aan de werknemers verschuldigde vergoedingen wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt ; in afwijking van bovenvermeld artikel 19, § 2 is daarin begrepen : de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging hetzij van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wegens niet eerbiediging van de opzeggingstermijn of van het nog te lopen gedeelte van deze termijn, hetzij van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk wegens beëindiging vóór afloop van de termijn of vóór de voltooiing van het werk;

3° de vergoeding wegens uitwinning, bedoeld in artikel 101 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

4° de bedragen die gelden als terugbetaling van de kosten die de werknemer heeft verricht om zich van zijn woonplaats naar zijn werkplaats te begeven, alsook de kosten die ten laste van zijn werkgever vallen;

5° de voordelen toegekend in de vorm van arbeidsgereedschap of werkkleding;

6° de bedragen die de werkgever aan de werknemer betaalt ten einde zich te kwijten van zijn verplichting om arbeidsgereedschap of werkkleding te bezorgen of om te zorgen voor kost en inwoning, wanneer de werknemer ver van zijn woning tewerkgesteld is;

7° de bedragen die aan de werknemers worden toegekend wegens hun aansluiting bij een vakorganisatie ten belope van het bedrag door de Minister van Sociale Voorzorg bepaald;

8° de voordelen die door een Fonds voor bestaanszekerheid aan de werknemers worden toegekend in de vorm van zegels en die bepaald zijn bij regelingen welke vóór 1 januari 1970 werden ingevoerd;

9° de vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingen in het leerlingenvervoer, toegekend aan leden van het onderwijzend of ander personeel die het bedoelde toezicht of de begeleiding bij wijze van bijkomende prestaties verrichten;

10° de vergoeding, overeenstemmend met 60 % van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon, alsook de bijkomende vergoeding verschuldigd door de werkgever voor dezelfde periode overeenkomstig een collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit;

11° het verschaffen van eetmalen beneden de kostprijs in het bedrijfsrestaurant;

[12° het forfaitair loon gelijk aan de werkloosheidsuitkering vermeerderd met de aanvullende werkloosheidsuitkering die door het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Arbeiders van de Bouwnijverheid wordt uitbetaald voor de rustdagen toegekend aan de bouwvakarbeiders ter uitvoering van de in het paritair comité voor het bouwbedrijf gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de vermindering van de arbeidsduur.][21]

c) Er wordt evenmin rekening gehouden met de wettelijke en aanvullende sociale prestaties die worden toegekend naar aanleiding van schorsingperiodes van de arbeidsovereenkomst zoals : ziekte-uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen bij gedeeltelijke werkloosheid, enkel en dubbel vakantiegeld, onverminderd de bepalingen van artikel 5, 2de lid.

[d) Bovendien wordt er geen rekening gehouden met de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen ten belope van het grensbedrag bepaald in artikel 38, § 3, nonies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

[21] Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 16 mei 1989).

Onder niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen wordt volgens de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen verstaan: de voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming of van een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, met uitzondering van individuele doelstellingen en doelstellingen waarvan de verwezenlijking kennelijk zeker is op het ogenblik van de invoering van een systeem van resultaatsgebonden voordelen.][22]

5. De premies die betrekking hebben op een periode van meer dan één maand, komen in aanmerking voor zover de werknemer het recht op deze premies heeft verworven en die premies binnen een maximumtermijn van 12 maanden worden uitbetaald.

   Deze premies worden voor de vaststelling van het gemiddeld minimummaandinkomen enkel in rekening gebracht voor de voorbije referteperiode d.w.z. de periode waarvan de prestaties gediend hebben als basis voor het toekennen van deze premies.

   Op het ogenblik van de betaling van deze premies wordt een afrekening opgemaakt, waarbij alle elementen van het loon, die verband houden met de normale arbeidsprestaties en die werden uitbetaald of toegekend tijdens de door deze premies gedekte periode, in aanmerking dienen genomen te worden.

   Wanneer het bedrag, dat bij deze afrekening bekomen wordt, lager is dan het totaal van de maandbedragen van het gemiddeld minimummaandinkomen, dat door onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gewaarborgd, voor de periode waarvoor de afrekening werd gemaakt, zal het verschil als aanvulling uitgekeerd worden op het ogenblik van de betaling van deze premies.

   Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer beëindigd wordt vooraleer een dergelijke premie betaald wordt, dient de afrekening opgemaakt te worden op het ogenblik van deze beëindiging.

   Voor het opmaken van deze afrekening dient navolgend onderscheid in acht genomen te worden :

   - ofwel heeft de werknemer prorata temporis recht op een gedeelte van een dergelijke premie. In dit geval wordt dit gedeelte mede in rekening gebracht voor het bepalen van het gemiddeld minimummaandinkomen gedurende het reeds gepresteerde gedeelte van de door de premie gedekte periode;

   - ofwel heeft de werknemer op dat ogenblik geen enkel recht op het geheel noch op een gedeelte van een dergelijke premie. In dit geval kan deze premie niet in rekening worden gebracht voor het bepalen van het gemiddeld minimummaandinkomen.

     Desnoods dient een loonaanpassing te gebeuren.

6. Voor de werknemer die niet de hele maand heeft gewerkt, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend tot de duur van zijn normale prestaties.

7. Specifieke moeilijkheden, die in de sectoren zouden rijzen bij de bepaling van het gemiddeld minimummaandinkomen, dienen opgelost te worden door overleg tussen de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordigers in de betrokken sectoren.

Artikel 6

Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het inkomen berekend op grond van het normale uurloon.

[22] Aanvulling van de commentaar (Beslissing van de Raad van 20 december 2007).

Het normale uurloon wordt bekomen door het inkomen, verschuldigd voor de normale prestaties van de maand in kwestie, zoals bepaald in artikel 5, te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald door de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandinkomen.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een andersluidende in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers, die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijke bezoldiging worden betaald, berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van het kalenderjaar. Voor de bepaling van het gemiddeld minimummaandinkomen, wordt geen rekening gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden.

Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt vóór het verstrijken van het kalenderjaar, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend op basis van de maanden tijdens welke de werknemer was tewerkgesteld.

Commentaar

De berekening van het gemiddelde van de maandinkomens gebeurt per kalenderjaar. […][23]

[…][24]

Op het einde van ieder kalenderjaar worden alle vaste en veranderlijke loonelementen van dit jaar samengeteld. Indien deze som lager is dan het totaal van de maandbedragen van het gewaarborgd minimummaandinkomen, dat in die 12 maanden verschuldigd is, rekening houdend met de ontwikkeling van het indexcijfer der consumptieprijzen over deze periode, dient het verschil op het einde van het kalenderjaar aan de werknemer betaald te worden.

HOOFDSTUK IV - KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 8

[De bedragen van het gemiddeld minimummaandinkomen, bepaald in artikel 3, zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door het paritair comité vastgestelde modaliteiten.][25]

Bij ontstentenis van paritair comité of van een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de modaliteiten van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen gekoppeld aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door de wet van 2 augustus 1971 vastgestelde modaliteiten.

Commentaar

Voor de koppeling van het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, dient men de regeling toe te passen die door het bevoegd paritair comité is vastgesteld.

[23] Wijzing van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 mei 2015).
[24] Wijzing van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 mei 2015).
[25] Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 bis van 16 mei 1989 (artikel 2).

Deze regeling kan bestaan uit :

- ofwel de algemene bepalingen, die in het paritair comité werden vastgesteld om de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen te koppelen, zodat een parallellisme wordt tot stand gebracht tussen de indexering van de lonen en de indexering van het minimuminkomen;

- ofwel bijzondere bepalingen, die in het paritair comité voor de toekomst worden uitgewerkt om het minimuminkomen te koppelen aan het indexcijfer der consumptieprijzen, waardoor het mogelijk wordt van het parallellisme tussen de indexering van de lonen en de indexering van het minimuminkomen af te wijken.

Indien er geen paritair comité bestaat of indien het paritair comité geen enkele koppelingsregeling heeft vastgesteld, is de wettelijke regeling, bepaald bij de wet van 2 augustus 1971, van toepassing.

De wet van 2 augustus 1971 waarvan sprake in dit artikel is de wet houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

[…][26]

HOOFDSTUK V - OBLIGATOIRE BEPALING

Artikel 9

De toepassing van onderhavige overeenkomst mag op zichzelf niet leiden tot een wijziging van de bestaande lonen en loonschalen.

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

[Artikel 10

In de op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen moeten de verwijzingen naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen worden geacht te verwijzen naar deze overeenkomst.][27]

Artikel 11

Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1988.

De in paritair comité na 1 april 1988 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering van deze overeenkomst kunnen slechts in werking treden vanaf de datum waarop zij worden gesloten.

Onderhavige overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd.

---

[26] Wijziging van de commentaar (Beslissing van de Raad van 26 mei 2015).
[27] Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 quater decies van 26 mei 2015 (artikel 2).

[Zij zal op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij kunnen worden herzien of opgezegd ten vroegste vanaf 1 januari 2009, met een opzeggingstermijn van zes maanden.][28]

[….][29]

Gedaan te Brussel, op twee mei negentienhonderd achtentachtig.

***

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

***

Inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomsten tot wijziging van de cao nr. 43 :

- cao nr. 43 bis : 1 juli 1989;
- cao nr. 43 ter : 1 januari 1990;
- cao nr. 43 quinquies : 1 september 1993;
- cao nr. 43 nonies : 1 april 2007;
- cao nr. 43 decies : 1 januari 2008;
- cao nr. 43 undecies : 1 oktober 2008;
- cao nr. 43 duodecies : 1 april 2013 (houdt op van kracht te zijn op 31 december 2014);
- cao nr. 43 terdecies : 1 januari 2015;
- cao nr. 43 quater decies: 26 mei 2015;
- cao nr. 43/15 : 15 juli 2021;
- cao nr. 43/16 : 1 april 2022;
- cao nr. 43/17 : 1 april 2024.

[28] Aldus gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 nonies van 30 maart 2007 (artikel 2).
[29] Opgeheven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 undecies van 10 oktober 2008 (artikel 2).