



ERRATUM

ERRATUM

Sous-commission paritaire de l'industrie des
carrières, cimenteries et fours à chaux de l'ar-
rondissement administratif de Tournai

Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalk-
steengroeven, cementfabrieken en kalkovens
van het administratief arrondissement Door-
nik

CCT n° 149428/CO/102.07
du 20/11/2018

CAO nr. 149428/CO/102.07
van 20/11/2018

Correction du texte néerlandais :

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- A l'article 7, second alinéa, « overeenkomsten voor **onbepaalde** tijd » doit être remplacé par « overeenkomsten voor **bepaalde** tijd ».

- In artikel 7, tweede lid, moet « overeenkomsten voor **onbepaalde** tijd » vervangen worden door « overeenkomsten voor **bepaalde** tijd ».

Décision du

Beslissing van

25-01-2019

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai

Neerlegging-Dépôt: 28/11/2018
Regist.-Enregistr.: 11/12/2018
N°: 149428/CO/102.07

Convention collective de travail du 20 novembre 2018

Durée et organisation du travail

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. Durée du travail

Art. 2. La durée hebdomadaire du travail est fixée à 36 heures. L'horaire effectif de travail est de 38 heures/semaine avec octroi de jours de repos compensatoires payés.

Pour les feux continus, les réductions journalières ou hebdomadaires sont inévitablement remplacées par des repos compensatoires rétribués.

Art. 3. Les repos compensatoires rétribués sont octroyés selon les modalités d'application suivantes :

a) Chaque travailleur comptant 38 heures de prestations effectives ou assimilées a droit à 2 heures de repos compensatoire rétribuées. Ces heures de repos compensatoire rétribuées sont à globaliser par journée entière ou fractionnée, compte tenu de son crédit d'heures promérité.

Par "prestations assimilées", on entend : les jours de petit chômage, les congés payés, les jours fériés, le jour patronymique, le jour de congé complémentaire, les jours pour lesquels il est versé une indemnité en vertu de la loi sur le salaire hebdomadaire garanti et sur le salaire mensuel garanti ainsi que les jours de chômage;

b) La rémunération de ces jours de repos compensatoires s'effectuera dans la quinzaine au cours de laquelle ils auront été pris;

c) Le calcul de cette rémunération sera identique à celui appliqué pour les jours fériés;

d) Les jours de repos compensatoires rétribués sont programmés par le conseil entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale. Trois jours au maximum par an, résultant du passage de 39 à 38 heures par semaine, sont fixés par le conseil d'entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale et les autres jours restent au choix des travailleurs, sauf si le conseil entreprise en décide autrement.

Deux des jours de repos compensatoires rétribués résultant du passage de 38 à 37,5 heures par semaine sont fixés par le conseil entreprise, ou à défaut, par la délégation syndicale. Pour la fixation de ces jours, le conseil entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale prendra en considération la bonne marche de l'entreprise.

Les repos compensatoires rétribués, octroyés en application de la réduction du temps de travail de 36,5 à 36 heures par semaine, seront fixés obligatoirement par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale, ou à défaut, par la direction de l'entreprise; ils pourront être fixés différemment pour chacun des départements de l'entreprise.

Ils seront notamment fixés pour :

- assurer la bonne marche de l'entreprise;

- protéger l'outil de travail;

e) Les jours de repos compensatoires sont disjointes de la période principale de vacances annuelles.

Art. 4. Les organisations syndicales s'engagent à ne pas réclamer de réductions ultérieures à la présente convention, sous la forme de repos compensatoires rétribués.

Si des réductions du temps de travail sont revendiquées après le 30 avril 1984, elles le seront sous forme de réduction journalière ou hebdomadaire.

Art. 5. Dérogation à la durée hebdomadaire :

Sans préjudice des dispositions fixées par la loi du 16 mars 1971 sur le travail :

a) Durée normale du travail et heures supplémentaires : définition :

Pour chaque travailleur, cette durée normale est celle qui est déterminée par l'horaire de sa fonction dans son secteur, horaire inclus dans le règlement de travail. La durée normale d'une journée de travail correspond donc à celle qui serait retenue pour calculer la rémunération de cette même journée si celle-ci était par exemple un jour férié.

Dans le but de ne pas modifier leur programmation conventionnelle, les repos compensatoires rétribués et octroyés dans le cadre de la réduction du temps de travail sont assimilés à des heures prestées dans le calcul de la durée normale du temps de travail sur la base de 38 heures par semaine.

Une modification d'horaire ne donne naissance à aucune heure supplémentaire si cette modification se limite à déplacer les heures de début et de fin de prestation sans augmenter la durée normale de la journée de travail.

En conséquence, tout travail au-delà de la durée normale d'une journée de travail sera considéré comme travail supplémentaire.

b) Reprise des heures supplémentaires qui ne sont pas obligatoirement à reprendre en vertu de la loi :

Les situations de non-récupération qui subsistent seront régularisées pour le 31 décembre de chaque année.

CHAPITRE III. *Organisation du travail*

Jours fériés, congés, vacances annuelles, petits chômages, congés familiaux et congé-éducation

Art. 6. Jours fériés :

Sans préjudice des dispositions légales en vigueur en matière de jours fériés :

Quel que soit le jour de la semaine où tombe le jour férié non presté, le travailleur recevra un salaire égal à la moyenne horaire de la quinzaine précédente multipliée par un nombre d'heures équivalant à une prestation journalière normale.

Un jour férié tombant le samedi ou le dimanche est reporté. Le régime applicable à ce jour sera assimilé à un jour férié normal.

Le paiement aura lieu avec le salaire de la période de paie qui comprend la date du jour férié ou du jour férié décalé.

Si un jour férié coïncide avec un jour de chômage, l'employeur paiera la différence entre l'allocation de chômage et le salaire normal qu'aurait reçu le travailleur ce jour férié.

Suppression légale d'un jour férié : le sujet n'étant pas d'actualité, il est convenu, le cas échéant, et avant mise en application de l'hypothétique future suppression légale d'un jour férié, de procéder à une concertation constructive sur le sujet.

Art. 7. Congé patronymique, jour de congé complémentaire et jours de congés ancienneté :

Un jour de congé patronymique et un jour de congé complémentaire sont accordés et sont pris au choix du travailleur. Ils sont rémunérés sur la même base qu'un jour férié. Un jour de congé d'ancienneté est accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté.

La durée de l'ensemble des prestations effectuées par les travailleurs sous contrat intérimaire ou dans le cadre de contrats à durée déterminée sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

Les modalités de prise de ces jours de congé sont réglées au niveau de chaque entreprise selon les mêmes règles que pour les vacances annuelles.

En cas d'absence de longue durée au cours d'une année de travail rendant impossible la prise effective du congé patronymique, congé complémentaire et congé d'ancienneté, il est convenu d'en payer leur valeur en euro à partir du 1er janvier suivant.

En cas de reprise du travail, ces jours de congé peuvent être reportés au 1er trimestre de l'exercice suivant.

Cette disposition n'est pas reconduite si l'absence se prolonge au-delà de l'année.

Art. 8. Jours de congé complémentaire et d'ancienneté :

En cas de passage d'un régime de travail de temps plein à un régime de travail à temps partiel, les jours de congé pro-mérités au 1er janvier de l'année du changement de régime sont maintenus à temps plein pour cette année et proratisés sur la base du nouveau régime à partir du 1er janvier de la 2ème année civile.

Art. 9. Vacances annuelles :

Sans préjudice des dispositions légales en matière de vacances annuelles, les vacances annuelles accordées au personnel sont égales à quatre semaines de congé correspondant à 4 semaines avec un horaire de 38 heures de prestations par semaine, soit au total 152 heures.

Les heures de vacances seront accordées à raison d'un nombre d'heures équivalant à une journée de travail.

Art. 10. Congé sans solde :

Il est instauré, pour les travailleurs, qui au cours d'un exercice de vacances ne bénéficieraient pas de 20 jours de vacances annuelles légales, un droit au congé sans solde dans les limites suivantes :

- 10 jours maximum sur l'année;
- Congé sans solde + jours de vacances annuelles légales = 20 jours maximum sur l'année.

Les employeurs s'engagent à recevoir et analyser avec bienveillance les demandes de congé sans solde émanant de travailleurs dont tous les compteurs des autres congés légaux et conventionnels au cours de l'exercice sont épuisés ou insuffisants.

Art. 11. Petit chômage :

Les deux ou trois jours légaux de circonstance reconnus par la réglementation dans le cadre du décès d'un parent proche sont respectivement portés à trois et quatre jours. Le jour complémentaire est à prendre dans les deux semaines suivant le décès du parent concerné.

Les employeurs s'engagent à recevoir et analyser avec bienveillance les demandes des travailleurs, notamment au regard des spécificités de leur situation familiale.

Art. 12. Congés familiaux :

A condition que des motifs familiaux impérieux les y obligent personnellement, les travailleurs sont autorisés à s'absenter sans rémunération pendant un maximum de dix jours par an.

Ces absences seront assimilées pour l'application de la législation de sécurité sociale.

Afin d'atténuer les effets de désorganisation que pareilles absences peuvent entraîner, les travailleurs devront prendre toutes dispositions utiles pour que la direction de l'entreprise soit informée de la cause et de la durée de leur absence dès qu'ils en ont connaissance.

Les travailleurs concernés produiront spontanément et aussitôt que possible à la direction de l'entreprise les certificats, preuves ou témoignages justifiant la nécessité familiale et impérieuse de leur absence.

Entrent par exemple dans les cas d'application de cette autorisation :

- la maladie grave de membres proches de la famille auprès desquels le rôle du travailleur est irremplaçable;
- en cas de sinistre, la nécessité pour le travailleur de procéder lui-même à la protection ou à la sauvegarde de ses biens ou d'intervenir pour que d'autres y procèdent.

Art. 13. Congé-éducation :

Dans le cadre de la législation sur les congés-éducation, il est convenu que les modalités de récupération des congés-éducation seront décidées au niveau de chaque entreprise.

CHAPITRE IV. *Dispositions finales*

Art. 14. La présente convention couvre la totalité des accords applicables dans chacune des entreprises membres de la Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai.

Les accords particuliers qui pourraient intervenir au terme des négociations au sein des entreprises C.C.B. ne seront pas applicables aux autres entreprises du secteur carrier.

La concertation sur l'application des conventions internes fait partie des modalités usuelles de fonctionnement des relations sociales. Aucune revendication supplémentaire, hors des cadres conventionnels existants n'est susceptible d'être introduite à l'occasion de ces concertations particulières.

Art. 15. Avantages acquis :

Les avantages acquis au niveau des entreprises et non prévus dans la présente convention collective de travail restent acquis.

Les avantages acquis au niveau du bassin restent acquis dans l'esprit et dans la lettre des textes convenus.

Les accords antérieurs non modifiés par la présente convention collective de travail restent d'application.

Art. 16. Paix sociale :

La paix sociale est garantie durant toute la durée de la convention au niveau du secteur et des entreprises (pas de revendications supplémentaires au présent accord au niveau des entreprises pendant la durée de la convention).

CHAPITRE V. *Validité*

Art. 17. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

Celle-ci est valable à condition que la paix sociale soit respectée. La paix sociale n'est pas respectée si une grève éclate sans avoir épuisé les moyens légaux de conciliation, les conventions existantes devant être respectées tant par les employeurs que par les travailleurs ainsi que par leurs organisations respectives.

Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik

Collectieve arbeidsovereenkomst van 20 november 2018

Arbeidsduur en -organisatie

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de arbeiders en de arbeidsters.

HOOFDSTUK II. Arbeidsduur

Art. 2. De wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op 36 uren. De effectieve arbeidstijdregeling bedraagt 38 uren/week met toekenning van betaalde compensatierustdagen.

Voor de volcontinueregelingen worden de dagelijkse of wekelijkse verminderingen onvermijdelijk vervangen door betaalde compensatierustdagen.

Art. 3. De betaalde compensatierustdagen worden toegekend volgens de volgende toepassingsmodaliteiten :

- a) Elke werknemer die 38 uren effectieve of gelijkgestelde prestaties telt, heeft recht op 2 uur betaalde compensatierust. Deze uren betaalde compensatierust moeten worden geglobaliseerd per volledige of opgesplitste dag, rekening houdend met zijn verdiende uurkrediet.

Onder "gelijkgestelde prestaties" worden de dagen kort verzuim verstaan, het betaald verlof, de feestdagen, de naamdag, de aanvullende verlofdag, de dagen voor dewelke een vergoeding wordt gestort krachtens de wet op het gewaarborgd weekloon en op het gewaarborgd maandloon alsook de werkloosheidsdagen;

- b) De betaling van deze compensatierustdagen zal gebeuren binnen de twee weken in de loop waarvan zij werden genomen;
- c) De berekening van deze bezoldiging zal dezelfde zijn als die welke werd toegepast voor de feestdagen;
- d) De betaalde compensatierustdagen worden gepland door de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, door de vakbondsafvaardiging. Maximaal drie dagen per jaar, die voortvloeien uit de overgang van 39 naar 38 uren per week, worden vastgesteld door de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, door de vakbondsafvaardiging en de andere dagen blijven naar keuze van de werknemers, behalve als de ondernemingsraad er anders over beslist.

Twee van de betaalde compensatierustdagen die voortvloeien uit de overgang van 38 naar 37,5 uren per week worden vastgesteld door de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, door de vakbondsafvaardiging. Voor de vaststelling van deze dagen zal de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, de vakbondsafvaardiging de goede werking van de onderneming in overweging nemen.

De betaalde compensatierustdagen, toegekend met toepassing van de arbeidstijdvermindering van 36,5 naar 36 uren per week, worden verplicht vastgesteld door de ondernemingsraad of, bij gebreke daarvan, door de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, door de directie van de onderneming; zij kunnen verschillend worden vastgesteld voor elk departement van de onderneming.

Zij worden met name vastgesteld om :

- te zorgen voor de goede werking van de onderneming;
- het werkinstrument te beschermen;

e) De compensatierustdagen staan los van de hoofdperiode van de jaarlijkse vakantie.

Art. 4. De vakorganisaties verbinden zich ertoe om geen verminderingen te eisen na deze overeenkomst, in de vorm van betaalde compensatierust.

Als arbeidstijdverminderingen worden geëist na 30 april 1984, zal dit in de vorm van dagelijkse of wekelijkse verminderingen zijn.

Art. 5. Afwijking van de wekelijkse duur :

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen vastgesteld door de arbeidswet van 16 maart 1971 :

a) Normale arbeidsduur en overuren : definitie :

Voor elke werknemer is deze normale duur die welke wordt bepaald door de arbeidstijdregeling van zijn functie in zijn sector, arbeidstijdregeling die is opgenomen in het arbeidsreglement. De normale duur van een arbeidsdag stemt dus overeen met die welke zou worden in aanmerking genomen om de bezoldiging te berekenen van diezelfde dag als dit bijvoorbeeld een feestdag was.

Teneinde de conventionele programmatie ervan niet te wijzigen, worden de bezoldigde compensatierustdagen die worden toegekend in het kader van de arbeidstijdvermindering gelijkgesteld met gepresteerde uren in de berekening van de normale duur van arbeidstijd op basis van 38 uren per week.

Een wijziging van arbeidstijdregeling geeft geen aanleiding tot overuren als deze wijziging zich beperkt tot het verplaatsen van begin- en einduren van een prestatie zonder de normale duur van de arbeidsdag te verhogen.

Bijgevolg zal elk werk boven de normale duur van een arbeidsdag worden beschouwd als overwerk.

b) Opname van overuren die niet verplicht moeten worden opgenomen krachtens de wet :

De situaties van niet-recuperatie die blijven bestaan zullen elk jaar worden geregulariseerd tegen 31 december.

HOOFDSTUK III. *Arbeidsorganisatie*

Feestdagen, verloven, jaarlijkse vakantie, kort verzuim, familiaal verlof en educatief verlof

Art. 6. Feestdagen :

Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen die van kracht zijn inzake feestdagen :

Ongeacht de dag van de week waarin de niet-gepresteerde feestdag valt, zal de werknemer een loon ontvangen dat gelijk is aan het gemiddelde per uur van de veertiendaagse werkperiode vermenigvuldigd met een aantal uren dat gelijk is aan een normale dagprestatie.

Een feestdag die op zaterdag of zondag valt, wordt verschoven. Het stelsel dat op die dag toepasbaar is zal worden gelijkgesteld met een normale feestdag.

De betaling zal plaatsvinden met het loon van de betalingsperiode die de datum van de feestdag of van de verschoven feestdag omvat.

Als een feestdag samenvalt met een werkloosheidsdag zal de werkgever het verschil betalen tussen de werkloosheidsuitkering en het normale loon dat de werknemer zou hebben ontvangen op die feestdag.

Wettelijke afschaffing van een feestdag : aangezien het onderwerp niet actueel is, wordt overeengekomen, en voor de hypothetische toekomstige wettelijke afschaffing van een feestdag, om constructief overleg te voeren over het onderwerp.

Art. 7. Familiaal verlof, aanvullende verlofdag en anciënniteitsverlofdagen :

Een dag familiaal verlof en een dag aanvullend verlof worden toegekend en worden genomen naar keuze van de werknemer. Zij worden betaald op dezelfde basis als een feestdag. Een dag anciënniteitsverlof wordt toegekend per schijf van 5 anciënniteitsjaren.

De duur van alle prestaties uitgevoerd door de werknemers met een uitzendovereenkomst of in het kader van overeenkomsten voor ~~een~~ bepaalde tijd zal in rekening worden genomen voor de berekening van de verworven anciënniteit in de onderneming.

De modaliteiten voor het opnemen van deze verlofdagen worden geregeld binnen elke onderneming volgens dezelfde regels als voor de jaarlijkse vakantie.

In geval van langdurige afwezigheid in de loop van een werkjaar dat de effectieve opname van het familiaal verlof, aanvullend verlof en anciënniteitsverlof onmogelijk maakt, wordt overeengekomen om hun waarde ervan in euro te betalen vanaf de volgende 1 januari.

In geval van werkhervatting kunnen deze verlofdagen worden overgedragen naar het 1ste kwartaal van het volgend boekjaar.

Deze bepaling wordt niet verlengd als de afwezigheid langer dan één jaar duurt.

Art. 8. Dagen aanvullend verlof en anciënniteitsverlof :

In geval van overgang van een voltijdse arbeidsregeling naar een deeltijdse arbeidsregeling, worden de verdiende verlofdagen op 1 januari van het jaar van de verandering van regeling voltijds behouden voor dit jaar en aangepast op basis van de nieuwe regeling vanaf 1 januari van het 2de kalenderjaar.

Art. 9. Jaarlijkse vakantie :

Zonder afbreuk te doen aan de wettelijke bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, is de jaarlijkse vakantie toegekend aan het personeel gelijk aan vier weken verlof dat overeenstemt met 4 weken met een arbeidstijdsregeling van 38 uren prestaties per week, dit is in totaal 152 uren.

De uren vakantie worden toegekend ten belope van een aantal uren dat gelijk is aan een werkdag.

Art. 10. Verlof zonder wedde :

Voor de werknemers die in de loop van een vakantiedienstjaar geen 20 dagen wettelijke jaarlijkse vakantie zouden genieten, wordt een recht op verlof zonder wedde ingevoerd binnen de volgende beperkingen :

- Maximaal 10 dagen per jaar;
- Verlof zonder wedde + wettelijke jaarlijkse vakantiedagen = maximaal 20 dagen per jaar.

De werkgevers verbinden zich ertoe om met welwillendheid de aanvragen voor verlof zonder wedde die uitgaan van werknemers van wie alle tellers van de andere wettelijke en conventionele verloven in de loop van het boekjaar zijn opgebruikt of ontoereikend zijn te ontvangen en te analyseren.

Art. 11. Kort verzuim :

De twee of drie wettelijke dagen omstandigheidsverlof erkend door de reglementering in het kader van het overlijden van een familielid worden respectievelijk gebracht op drie en vier dagen. De aanvullende dag moet worden genomen binnen twee weken na het overlijden van het betrokken familielid.

De werkgevers verbinden zich ertoe om de aanvragen van de werknemers, met name in verband met de specifieke kenmerken van hun familiale toestand met welwillendheid te ontvangen en te analyseren.

Art. 12. Familiale verloven :

Op voorwaarde dat dwingende familiale redenen hen er persoonlijk toe verplichten, hebben de werknemers de toestemming om zonder wedde afwezig te zijn gedurende maximaal tien dagen per jaar.

Deze afwezigheden worden gelijkgesteld voor de toepassing van de wetgeving op de sociale zekerheid.

Teneinde de organisatorische moeilijkheden te beperken die dergelijke afwezigheden kunnen teweegbrengen, moeten de werknemers alle nuttige maatregelen nemen opdat de directie van de onderneming zou worden op de hoogte gebracht van de oorzaak en de duur van hun afwezigheid zodra zij er kennis van hebben.

De betrokken werknemers tonen spontaan en zo vlug mogelijk aan de directie van de onderneming de getuigschriften, bewijzen of getuigenissen die de familiale en dwingende noodzaak van hun afwezigheid aantonen.

Behoren bijvoorbeeld tot de gevallen waarin deze toestemming van toepassing is :

- de ernstige ziekte van naaste familieleden waarbij de rol van de werknemer onvervangbaar is;
- in geval van ramp, de noodzaak voor de werknemer om zelf in te staan voor de bescherming of beveiliging van zijn goederen of om ervoor te zorgen dat anderen hiervoor instaan.

Art. 13. Educatief verlof :

In het kader van de wetgeving over het educatief verlof wordt overeengekomen dat over de modaliteiten voor recuperatie van de educatieve verloven wordt beslist op het niveau van elke onderneming.

HOOFDSTUK IV. *Slotbepalingen*

Art. 14. Deze overeenkomst dekt de totaliteit van de akkoorden die toepasbaar zijn in elk van de ondernemingen die lid zijn van het Paritair Subcomité voor het bedrijf der kalksteengroeven, cementfabrieken en kalkovens van het administratief arrondissement Doornik.

De bijzondere akkoorden die zouden kunnen ontstaan na de onderhandelingen binnen de "C.C.B."-ondernemingen zijn niet toepasbaar op de andere ondernemingen van de steengroefsector.

Het overleg over de toepassing van de interne overeenkomsten maakt deel uit van de gebruikelijke werkingsmodaliteiten van de sociale betrekkingen. Geen enkele bijkomende eis, buiten de bestaande conventionele kaders, kan worden ingediend bij dit bijzonder overleg.

Art. 15. Verworven voordelen :

De verworven voordelen op het niveau van de ondernemingen en waarin niet voorzien is in deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven verworven.

De verworven voordelen op het niveau van het bekken blijven verworven in de geest en in de letter van de overeengekomen teksten.

De vorige akkoorden die niet worden gewijzigd door deze collectieve arbeidsovereenkomst blijven van toepassing.

Art. 16. Sociale vrede :

De sociale vrede is gedurende de volledige duur van de overeenkomst gewaarborgd op het niveau van de sector en van de ondernemingen (geen bijkomende eisen bij dit akkoord op het niveau van de ondernemingen tijdens de duur van de overeenkomst).

HOOFDSTUK V. *Geldigheid*

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2018.

Dit akkoord is geldig op voorwaarde dat de sociale vrede wordt nageleefd. De sociale vrede wordt niet nageleefd als een staking losbarst zonder dat de wettelijke verzoeningsmiddelen zijn opgebruikt, waarbij de bestaande overeenkomsten moeten worden nageleefd, zowel door de werkgevers als door de werknemers alsook door hun respectieve organisaties.