

Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité

(CP 219)

Convention collective de travail du 16 novembre 2011

Accord national 2011-2012

Article 1 – Champ d'application

§1 - La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs avec un contrat d'employé des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.

§2 - Les dispositions des articles 4,16 et 18 ne sont néanmoins d'application qu'aux employeurs et aux employés des entreprises relevant de la compétence de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité.

Pour la notion d'employés, il y a lieu de se référer à la définition qui figure déjà pour chacune des matières traitées par la présente convention:

- soit dans les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité ;
- soit dans les conventions ou usages existant dans les entreprises du secteur.

Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing

Neerlegging-Dépôt: 18/11/2011
Regist.-Enregistr.: 22/12/2011
Nº: 107526/CO/219

(PC 219)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011

Nationaal akkoord 2011-2012

Artikel 1 – Toepassingsgebied

§1 - Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.

§2 - De bepalingen van de artikels 4,16 en 18 zijn echter enkel van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing.

Voor het begrip bediende moet worden verwezen naar de definitie die reeds vermeld is voor de materies behandeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst:

- hetzij in de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing;
- hetzij in de overeenkomsten of in verband met de gebruiken die bestaan op het niveau van de ondernemingen van de sector.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés masculins et féminins dont les fonctions relèvent de la classification professionnelle reprise aux articles 2 à 4 de la convention collective de travail du 20 janvier 1978, conclue au sein de la Commission Paritaire pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 29 septembre 1978.

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de :

- L'Arrêté Royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7§1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (Moniteur belge du 1^{er} avril 2011);
- la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1^{er} février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et de l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel (Moniteur Belge du 28 avril 2011).

Article 3 – Sécurité d'emploi

3.1 Licenciement individuel pour raisons économiques et/ou techniques

Pendant la durée du présent accord, aucune entreprise ne procédera à un licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques.

Si, toutefois, des circonstances économiques et/ou techniques exceptionnelles devaient se produire, pouvant avoir un effet sur l'emploi, l'entreprise en informera immédiatement la délégation syndicale ou à défaut le Président de la Commission Paritaire.

La situation sera examinée ensuite au niveau le plus adéquat en vue de rechercher une solution.

En tout état de cause, aucun licenciement pour des raisons économiques et/ou techniques ne pourra avoir lieu avant que les interlocuteurs sociaux n'aient examiné et, dans la mesure du possible, appliqué toutes les mesures possibles préservant l'emploi, telles que, entre autres, le crédit-temps, le travail à temps partiel, la formation, le reclassement, la mutation interne ou externe, etc.

Bij ontstentenis daarvan zijn de bepalingen van deze overeenkomst van toepassing op de mannelijke en vrouwelijke bedienden die een functie uitoefenen welke behoort tot de beroepenclassificatie vastgesteld in de artikelen 2 tot 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 1978, gesloten in het Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 29 september 1978.

Artikel 2 – Voorwerp

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van:

- het Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (Belgisch Staatsblad van 1 april 2011);
- de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord (Belgisch Staatsblad van 28 april 2011).

Artikel 3 - Werkzekerheid

3.1. Individueel ontslag om economische en/of technische redenen

Tijdens de duur van dit akkoord ontslaat geen enkele onderneming om economische en/of technische redenen.

Indien er zich echter uitzonderlijke economische en/of technische omstandigheden voordoen, die een invloed kunnen hebben op de tewerkstelling, brengt de onderneming onmiddellijk de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis de Voorzitter van het Paritair Comité hiervan op de hoogte.

De toestand wordt vervolgens op het meest gepaste niveau onderzocht om naar een oplossing te zoeken.

In ieder geval mag er geen enkel ontslag om economische en/of technische redenen plaats vinden vooraleer de sociale gesprekspartners alle mogelijke tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht hebben en in de mate van het mogelijke toegepast, zoals o.m., het tijds-krediet, de deeltijdse arbeid, de opleiding, de herplaatsing, de interne of externe overplaatsing, enz.

Ne tombent pas sous l'application :

- les licenciements pour motif grave ;
- les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ;
- les licenciements durant la période d'essai ;
- les licenciements en vue de préension.

3.2. Licenciement multiple pour des raisons économiques ou techniques**A - Principe**

Aucune entreprise ne procédera à un licenciement multiple avant que les autres mesures préservant l'emploi n'aient été examinées et, dans la mesure du possible, appliquées, notamment le crédit temps, le travail à temps partiel, les trajets de formation, les mesures anti crise et la redistribution du travail.

B - Procédure

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières et/ou techniques imprévues et imprévisibles se produiraient, la procédure de concertation suivante sera observée :

- Lorsque l'employeur a l'intention de procéder au licenciement de plusieurs employés et que ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il en informera préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale, il informera préalablement, par écrit, simultanément tant les employés concernés que le Président de la Commission Paritaire.
- Dans les quinze jours calendrier suivant l'information aux représentants des employés, les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, des discussions sur les mesures qui peuvent être prises en la matière. Au plus tard 15 jours calendrier après le début des discussions, celles-ci doivent mener à une solution.
- Si la concertation ne débouche pas sur une solution endéans la période de 15 jours calendrier, il est fait appel, dans les huit jours calendrier suivant le constat de non-accord au niveau de l'entreprise, à la Commission Paritaire à l'initiative de la partie la plus diligente.
- S'il n'existe pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale au sein de l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée par les organisations syndicales représentant les employés, dans les quinze jours calendrier suivant l'information donnée aux employés et au Président de la Commission Paritaire.

C - Sanction**Vallen niet onder de toepassing:**

- ontslagen om dringende redenen;
- ontslagen om professionele of persoonlijke redenen;
- ontslagen in de loop van de proefperiode;
- ontslagen met het oog op brugpensioen.

3.2. Meervoudig ontslag om economische en/of technische redenen**A - Principe**

In geen enkele onderneming zal overgegaan worden tot meervoudig ontslag vooraleer andere tewerkstellingsbehoudende maatregelen onderzocht en, in de mate van het mogelijke, toegepast werden, waaronder tijdskrediet, deeltijdse arbeid, opleidingstrajecten, anti-crisismaatregelen en arbeidsherverdeling.

B - Procedure

Wanneer zich echter onvoorzienbare en onvoorzienre economische en/of financiële en/of technische omstandigheden zouden voordoen, zal de volgende overlegprocedure worden nageleefd:

- Wanneer de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslag van meerdere bedienden, dat als meervoudig ontslag kan worden beschouwd, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis, de syndicale delegatie in.
- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat, licht hij voorafgaandelijk, schriftelijk en tegelijkertijd zowel de betrokken bedienden in alsook de Voorzitter van het Paritair Comité.
- Binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bediendevertegenwoordigers, dienen partijen op ondernemingsvlak de besprekingen te starten over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Ten laatste 15 kalenderdagen na de start van de besprekingen moet het overleg tot een oplossing leiden.
- Indien het overleg niet binnen de periode van 15 kalenderdagen tot een oplossing leidt, dan wordt binnen de acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak, beroep gedaan op het Paritair Comité op initiatief van de meest gerede partij.
- In geval er geen ondernemingsraad of syndicale delegatie bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de bedienden en aan de Voorzitter van het Paritair Comité, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de bedienden vertegenwoordigen.

C - Sanctie

Si la procédure n'est pas suivie conformément aux dispositions susvisées, une contribution de € 1 870 par employé licencié sera versée à l' instance paritaire de formation "Fonds de Formation et de l'Emploi pour les Employés des Fabrications métalliques du Brabant" (FEMB-OBMB).

En cas de litige, il sera fait appel à la Commission Paritaire, à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion de la Commission Paritaire prévue dans cette procédure sera considérée comme un non-respect de la procédure susvisée.

L'employeur peut se faire représenter par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

La sanction sera également appliquée à l'employeur qui ne respecte pas un avis unanime de la Commission Paritaire.

D - Définition

Dans ce chapitre, il convient d'entendre par licenciement multiple : tout licenciement qui, sur une période de soixante jours civils, touche un nombre d'employés représentant au moins 7,5 % du nombre moyen des employés sous contrat de travail au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de 3 employés pour les entreprises comptant moins de 30 employés. Chaque résultat est arrondi vers le haut.

Les licenciements à la suite d'une fermeture tombent également sous cette définition.

Ne tombent pas sous l'application de la définition:

- les licenciements pour motif grave ;
- les licenciements pour des raisons professionnelles ou personnelles ;
- les licenciements au courant de la période d'essai ;
- les licenciements en vue de préension.

Wanneer de procedure niet conform zou zijn nageleefd, zal een bijdrage van € 1 870 per ontslagen bediende gestort worden aan de paritaire opleidingsinstantie 'Opleidings- en Tewerkstellingsfonds voor de Bedienden van de Metaalverwerkende nijverheid van Brabant (OBMB-FEMB)'.

In geval van betwisting wordt beroep gedaan op het Paritair Comité op vraag van de meest gerede partij.

De afwezigheid van een werkgever op de in deze procedure voorziene bijeenkomst van het Paritair Comité wordt beschouwd als een niet-naleving van de bovenstaande procedure.

De werkgever kan zich hiervoor laten vertegenwoordigen door een bevoegde afgevaardigde behorende tot zijn onderneming.

De sanctie is eveneens van toepassing op de werkgever die een unaniem advies van het Paritair Comité niet toepast.

D - Definitie

Onder meervoudig ontslag wordt verstaan: elk ontslag dat in de loop van een periode van zestig kalenderdagen een aantal bedienden treft dat ten minste 7,5 % bedraagt van het gemiddelde bediendebestand onder arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimum van 3 bedienden voor ondernemingen met minder dan 30 bedienden. Elk resultaat wordt altijd naar boven afgerond.

Ook ontslagen als gevolg van een sluiting vallen onder toepassing van deze definitie.

Vallen niet onder de toepassing van de definitie:

- ontslagen om dringende redenen;
- ontslagen om professionele of persoonlijke redenen;
- ontslagen in de loop van de proefperiode;
- ontslagen met het oog op brugpensioen.

3.3. Licenciement pour des raisons personnelles ou professionnelles

Si l'on constate chez l'employé, dans l'exercice de sa fonction, des lacunes personnelles pouvant donner lieu au licenciement, celui-ci ne peut intervenir qu'après un avertissement préalable écrit et motivé, sauf durant la période d'essai ou en cas de faute grave.

Cet avertissement doit également mentionner le délai dans lequel l'employé a la possibilité de se défendre.

Le cas échéant, il est convenu de commun accord avec l'employé concerné d'un délai lui donnant l'occasion de se corriger ou de s'améliorer.

À sa demande, l'employé peut se faire accompagner d'un membre de la délégation syndicale de l'entreprise.

La décision de licenciement pour motifs personnels ou professionnels revient exclusivement à l'employeur.

Article 4 - Pouvoir d'achat

4.1. Appointments

A partir du 1^{er} avril 2012, un budget récurrent de 0,30 % de la masse salariale des employés est mis à la disposition des entreprises. L'attribution de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par masse salariale la totalité des appointements bruts (y compris la double pécule de vacances, la prime de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc. et les charges sociales y afférentes (cotisations patronales à la sécurité sociale et autres charges sociales) des employés.

Les entreprises et leur délégation syndicale pour les employés peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe de 0,30% de la masse salariale des employés.

Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail.

Les thèmes à négocier pourraient être, entre autres: pension extralégale, indemnités journalières, chèques-repas, transport travail-domicile,...

3.3. Ontslag om persoonlijke of professionele redenen

Indien bij de uitoefening van zijn taak bij de bediende persoonlijke tekortkomingen worden vastgesteld, die aanleiding kunnen geven tot ontslag, kan, behalve tijdens de proefperiode of wegens dringende redenen, het ontslag slechts gebeuren na een voorafgaandelijke, gemotiveerde en schriftelijke verwittiging.

Deze verwittiging bevat eveneens de termijn waarbinnen de bediende de mogelijkheid heeft zich te verweren.

Desgevallend wordt in onderling overleg met de betrokken bediende een termijn afgesproken om hem de gelegenheid te geven zich aan te passen of te verbeteren.

De bediende kan zich op zijn verzoek laten bijstaan door een lid van de vakbondsvertegenwoordiging van de onderneming.

De beslissing tot ontslag om persoonlijke of professionele redenen blijft uitsluitend toekomen aan de werkgever.

Artikel 4 - Koopkracht

4.1. Lonen

Met ingang van 1 april 2012 wordt aan de ondernemingen een overdraagbaar budget van 0,30 % van de loonmassa van de bedienden ter beschikking gesteld. Over de aanwending ervan kan enkel op ondernemingsvlak onderhandeld worden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder loonmassa begrepen de totaliteit van de bruto wedden (met inbegrip van het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie, de ploegenpremies, het overloon, enz...) en de desbetreffende sociale lasten (werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid en andere sociale lasten) van de bedienden.

De ondernemingen en hun syndicale delegatie voor bedienden kunnen op hun vlak onderhandelen over de aanwending van deze enveloppe van 0,30% van de loonmassa van de bedienden.

Deze enveloppe mag aangewend worden voor de financiering van bijkomende voordelen, loonsverhogingen of andere verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden.

De te onderhandelen thema's kunnen o.m. zijn: aanvullend pensioen, dagvergoedingen, maaltijdcheques, woon-werkverkeer,...

Lorsque cette concertation au niveau de l'entreprise sur l'affectation de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail au niveau de l'entreprise avant le 31 décembre 2011, les appointements bruts effectifs des employés sont augmentés de 0,30 % à partir du 1^{er} avril 2012.

4.2. Pension extralégale

A partir du 1^{er} avril 2012 le pourcentage de la cotisation patronale de la pension extralégale existante au niveau de l'entreprise est augmentée de 0,1% (ou augmentation équivalente).

A partir du 1^{er} janvier 2013 ce pourcentage de la cotisation patronale de la pension extralégale existante au niveau de l'entreprise est augmentée de 0,1% (ou augmentation équivalente).

Les entreprises ont la possibilité de transformer à leur niveau les augmentations sus-mentionnées des cotisations patronales de 0,1% à partir du 1^{er} avril 2012 et de 0,1% à partir du 1^{er} janvier 2013 dans une augmentation des appointements bruts effectifs des employés de 0,15% à partir du 1^{er} janvier 2013 ou dans un autre avantage équivalent.

La transformation dans une augmentation des appointements ou dans un autre avantage équivalent doit être reprise dans une convention collective de travail d'entreprise à conclure pour le 31 décembre 2011 au plus tard, et qui vaut pour une durée indéterminée.

Si pour le 31 décembre 2011 aucune convention collective de travail d'entreprise n'est conclue, le pourcentage de la cotisation patronale de la pension extralégale existante au niveau de l'entreprise est augmentée de 0,1% au 1^{er} avril 2012 et de 0,1% au 1^{er} janvier 2013 (ou augmentation équivalente).

Ces augmentations de la cotisation patronale pour la pension extralégale n'affectent pas le seuil minimum de la cotisation patronale annuelle pour la pension extralégale organisée au niveau de l'entreprise qui reste fixé à 12 fois 0,45% du salaire brut mensuel de l'employé du mois de janvier de l'année en cours.

L'augmentation de la cotisation patronale pour la pension extralégale de 0,1% ou sa transformation dans un autre avantage au 1^{er} janvier 2013 mentionnées ci-dessus ne sont pas imputées sur un éventuel accord national 2013-2014.

Indien voor 31 december 2011 dit ondernemingsoverleg niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, worden alle effectieve bruto wedden van de bedienden verhoogd met 0,30% vanaf 1 april 2012.

4.2. Aanvullend pensioen

Vanaf 1 april 2012 wordt het percentage van de werkgeversbijdrage aan het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak verhoogd met 0,1% (of equivalente verhoging).

Vanaf 1 januari 2013 wordt dit percentage van de werkgeversbijdrage aan het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak verhoogd met 0,1% (of equivalente verhoging).

Ondernemingen hebben de mogelijkheid om op hun vlak de boven genoemde verhogingen van de werkgeversbijdragen van 0,1% op 1 april 2012 en van 0,1% op 1 januari 2013 om te zetten in een verhoging van de effectieve bruto wedden de bedienden van 0,15% vanaf 1 januari 2013 of in een ander equivalent voordeel.

Deze omzetting in een weddeverhoging of in een ander equivalent voordeel moet vervat zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau te sluiten tegen uiterlijk 31 december 2011 en moet gelden voor onbepaalde duur.

Indien er voor 31 december 2011 op ondernemingsvlak geen collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten, dan wordt het percentage van de werkgeversbijdrage aan het aanvullend pensioen op ondernemingsvlak verhoogd met 0,1% op 1 april 2012 en met 0,1% op 1 januari 2013 (of equivalente verhoging).

Deze verhogingen van de patronale bijdrage aan het aanvullend pensioen hebben geen invloed op de sectorale minimumdrempel van de jaarlijkse werkgeversbijdrage voor het aanvullend pensioen, georganiseerd op ondernemingsvlak, die behouden blijft op 12 maal 0,45% van de bruto maandwedde van de bediende van de maand januari van het lopende jaar.

De hierboven genoemde verhoging van de werkgeversbijdrage voor het aanvullend pensioen van 0,1% of de omzetting in een ander voordeel op 1 januari 2013 worden niet aangerekend op een eventueel nationaal akkoord 2013-2014.

Article 5 - Barème national des appointements minimums

Le barème national des appointements minimums tel que repris dans la convention collective de travail du 18 septembre 2007 concernant le barème national des appointements minimums, enregistrée sous le n° 85109/CO/219 (Arrêté Royal du 8 mars 2009 – Moniteur Belge du 10 avril 2009) est augmenté de 0,30% à partir du 1er avril 2012.

Article 6 - Indemnités de frais

6.1. Indemnités journalières

L'indemnité d'alimentation (indemnité journalière) pour le personnel externe tel que prévue par l'article 2 §3c de l'Accord national 1991-1992 (convention collective de travail du 10 octobre 1991 avec numéro d'enregistrement 29032/CO/219) est portée à €11 à partir du 1^{er} avril 2012, et ce en tant qu'arrondi et qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Les entreprises qui paient déjà une indemnité d'alimentation d'au moins €11 doivent augmenter à leur niveau cet indemnité de €0,34 sans néanmoins dépasser le montant maximum d'application pour les fonctionnaires (catégorie ouvriers/employés avec montant de €12,54 au 16 novembre 2011).

6.2. Chèques-repas

Le montant minimum de la quote-part patronale du chèque-repas pour le personnel interne tel que prévue par l'article 2 §3b de l'Accord national 1991-1992 (convention collective de travail du 10 octobre 1991 avec numéro d'enregistrement 29032/CO/219) est portée à €4 à partir du 1^{er} avril 2012, et ce en tant qu'arrondi et qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Les entreprises dans lesquelles la quote-part patronale dans le chèque-repas dépasse déjà € 4, doivent augmenter à leur niveau cette quote-part patronale de € 0,28 sans néanmoins dépasser le montant maximum de cette quote-part patronale (€5,91 au 16 novembre 2011).

Article 7 - Temps de déplacement

Un groupe de travail paritaire est constitué qui décrira et clarifiera la notion 'temps de déplacement', telle que reprise dans l'article 5 de la convention collective de travail du 21 avril 1977 (avec numéro d'enregistrement 4388/CO/219), dans tous ses aspects sociaux, économiques et techniques.

Le rapport explicatif concernant le 'temps de déplacement', élaboré par le groupe de travail, sera présenté à la Commission Paritaire pour la fin 2012.

Artikel 5 - Nationale minimum weddeschalen

De nationale minimum weddeschalen zoals vervat in de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 september 2007 betreffende de nationale minimum weddeschalen, geregistreerd onder het nummer 85109/CO/219 (Koninklijk Besluit van 8 maart 2009 – Belgisch Staatsblad van 10 april 2009) worden vanaf 1 april 2012 verhoogd met 0,30%.

Artikel 6 - Kostenvergoedingen

6.1. Dagvergoedingen

De alimentatievergoeding (dagvergoeding) voor het extern personeel zoals bepaald in artikel 2 §3c van het Nationaal akkoord 1991-1992 (collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 1991 met registratienummer 29032/CO/219) wordt vanaf 1 april 2012 bij wijze van afronding en aanpassing aan de index en de welvaartstijging gebracht op € 11.

Ondernemingen die al een alimentatievergoeding (dagvergoeding) betalen van minimaal €11, dienen deze vergoeding op hun vlak te verhogen met €0,34 zonder echter het maximaal bedrag dat van toepassing is voor de ambtenaren (categorie arbeiders/bedienden - bedrag van €12,54 op 16 november 2011) te overschrijden.

6.2. Maaltijdcheques

Het minimum bedrag van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque voor het intern personeel, zoals bepaald in artikel 2 §3b van het Nationaal akkoord 1991-1992 (collectieve arbeidsovereenkomst van 10 oktober 1991 met registratienummer 29032/CO/219) wordt vanaf 1 april 2012 bij wijze van afronding en aanpassing aan de index en de welvaartstijging gebracht op €4.

Ondernemingen waar het minimum bedrag van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque al de €4 overschrijdt, dienen dit werkgeversaandeel op hun vlak te verhogen met €0,28 zonder echter het maximaal bedrag te overschrijden dat geldt voor het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque (€5,91 op 16 november 2011).

Artikel 7 - Reistijd

Er wordt een paritaire werkgroep opgericht die het begrip 'reistijd', zoals opgenomen in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 april 1977 (met registratienummer 4388/CO/219) in al zijn sociale, economische en technische aspecten zal beschrijven en verduidelijken.

Het door de werkgroep opgestelde verklarend rapport inzake 'reistijd' zal aan het Paritair Comité voorgelegd worden tegen einde 2012.

Article 8 – Prépension

§1 - La limite d'âge de 58 ans de la prépension est maintenue jusqu'au 31 décembre 2014 sous les mêmes conditions et dans les limites des dispositions légales :

- pour les employés administratifs;
- pour les employés techniques, en tenant compte de l'organisation du travail, de la qualification et des fonctions exercées dans l'entreprise;
- pour tous les employés, pour des raisons médicales et/ou sociales,

et à condition qu'ils aient atteint une carrière professionnelle qui correspond aux exigences légales.

§2 – Les parties attirent l'attention sur le fait que les conventions collectives de travail concernant la prépension conclues au niveau de l'entreprise ne peuvent être prolongées qu'au niveau de l'entreprise et recommandent dès lors de les prolonger au niveau de l'entreprise selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales jusqu'au 31 décembre 2014.

§3 - La prépension à 56 ans est prorogée jusqu'au 31 décembre 2012 aux mêmes conditions et dans les limites des possibilités légales, pour autant que l'employé, en application de la réglementation sur la prépension, puisse justifier d'une ancienneté de 33 ans comme salarié et ait travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit comme prévu par la convention collective de travail n° 46.

§4 - La prépension à mi-temps à partir de 55 ans est prolongé pendant la période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012 selon les mêmes conditions et dans le respect des dispositions légales.

§5 - Dispense

Le cas échéant, les parties demanderont au ministre compétent une dispense de l'obligation de remplacement.

§6 - Maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail

Le paiement de l'indemnité complémentaire des employés prépensionnés est maintenu en cas de reprise de travail en tant qu'indépendant ou en tant que travailleur chez un autre employeur que celui qui a licencié ou chez un employeur qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui a licencié.

Artikel 8 – Brugpensioen

§1 - De leeftijdsgrond van 58 jaar voor het brugpensioen blijft gehandhaafd tot 31 december 2014 onder dezelfde voorwaarden en binnen de grenzen van de wettelijke bepalingen:

- voor de administratieve bedienden;
- voor de technische bedienden, rekening houdend met de arbeidsorganisatie, de kwalificaties en de functies uitgeoefend in de onderneming;
- voor alle bedienden, om medische en/of sociale redenen,

en op voorwaarde dat zij een beroepsverleden hebben, conform de wettelijke vereisten.

§2 – Partijen wijzen erop dat op ondernemingsniveau bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioen enkel op ondernemingsvlak kunnen worden verlengd en bevelen aan om deze ook onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen op ondernemingsvlak te verlengen tot 31 december 2014.

§3. - Het brugpensioen vanaf 56 jaar, voor zover de bediende in toepassing van de brugpensioenreglementering 33 jaar beroepsverleden als loontrekende kan rechtvaardigen en 20 jaar gewerkt heeft in een nachtregeling zoals bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, wordt onder dezelfde voorwaarden en binnen de wettelijke mogelijkheden verlengd tot 31 december 2012.

§4 - Het halftijds brugpensioen vanaf 55 jaar wordt verlengd tijdens de periode van 1 januari 2011 tot 31 december 2012 onder dezelfde voorwaarden en met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

§5 - Vrijstelling

In voorkomend geval vragen de partijen aan de bevoegde Minister een vrijstelling van de vervangingsplicht.

§6 - Doorbetaling aanvullende vergoeding in geval van werkherverdeling

De aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerde bedienden wordt verder betaald bij werkherverdeling als zelfstandige of als werknemer bij een andere werkgever dan deze die ontslagen heeft of bij een werkgever die niet tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die ontslagen heeft.

§7 - Prépension à 56 ans avec 40 ans de carrière professionnelle

Les parties attirent l'attention sur le fait que, dans le cadre de l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, la possibilité est créée, pour les employés de 56 ans et plus ayant travaillé au moins 40 ans, de partir en prépension.

Article 9 - Statut du travailleur

9.1. Salaires des jeunes

La dégressivité du barème national des appointements minima pour les jeunes travailleurs, introduite par l'article 11 de la convention collective de travail du 30 juin 1987 avec numéro d'enregistrement 18062/CO/219 est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2012.

9.2. Prime de fin d'année minimum

A l'article 4 §4 de la convention collective de travail du 27 novembre 2006 concernant le salaire annuel minimum garanti et prime de fin d'année, avec numéro d'enregistrement 81494/CO/219 (Arrêté Royal du 19 septembre 2007, Moniteur Belge du 7 novembre 2007), les périodes suivantes sont, à partir du 1^{er} janvier 2012, également assimilées aux prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année minimum: les périodes du congé de paternité et du congé d'adoption.

§7 - Brugpensioen 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Partijen wijzen erop dat in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 de mogelijkheid werd gecreëerd om bedienden van 56 jaar en meer met een beroepsverleden van minstens 40 jaar op brugpensioen te stellen.

Artikel 9 - Werknemersstatuut

9.1. Jongerenlonen

De degressiviteit van de nationale minimum weddeschalen voor jonge werknemers, ingevoerd door artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987 met registratienummer 18062/CO/219 wordt afgeschaft vanaf 1 januari 2012.

9.2. Minimum eindejaarspremie

In artikel 4 §4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 november 2006 betreffende het gewaarborgd minimum jaarloon en eindejaarspremie, met registratienummer 81494/CO/219 (Koninklijk Besluit van 19 september 2007, Belgisch Staatsblad van 7 november 2007), worden vanaf 1 januari 2012 de volgende periodes eveneens gelijkgesteld met effectief geleverde prestaties voor de berekening van de minimum eindejaarspremie: de periodes van vaderschapsverlof en adoptieverlof.

Article 10 - Congé d'ancienneté

L'article 3 de la convention collective de travail du 21 décembre 2010 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 102874/CO/219 (Arrêté Royal du 20 juin 2011, Moniteur Belge, du 4 août 2011), est modifié comme suit à partir du 1^{er} janvier 2012 :

« A chaque employé les jours de congé d'ancienneté suivants sont attribués :

- 1 jour par an à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur ;
- 2 jours par an à partir de la 15ème année d'ancienneté dans le secteur ;
- 3 jours par an à partir de la 20ème année d'ancienneté dans le secteur ;
- 4 jours par an à partir de la 25ème année d'ancienneté dans le secteur.

Les jours de congé d'ancienneté dans le secteur sont accordés à l'employé concerné à partir de l'année dans laquelle il atteint l'ancienneté requise.

Le congé d'ancienneté est attribué pour autant que l'employé travaille dans une entreprise du secteur où il n'existe pas un régime propre de congé d'ancienneté qui prévoit les mêmes droits.

L'employé qui change d'employeur tout en restant dans le secteur, a droit au congé d'ancienneté à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur, pour autant qu'avant d'atteindre cette 10ème année d'ancienneté dans le secteur, il n'aït pas encore eu droit à un jour de congé d'ancienneté selon le régime existant chez le nouvel employeur. Ce premier jour du congé d'ancienneté à partir de la 10ème année d'ancienneté dans le secteur remplace le premier jour de congé d'ancienneté prévu dans le régime existant chez le nouvel employeur.

Le congé d'ancienneté est, sauf dispositions contraires, proratisé sur base du régime de travail effectif de l'employé au moment où il prend le congé d'ancienneté».

Article 11 – Congé pour raisons familiales impérieuses

Dans le cadre de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses, le travailleur a droit, à partir du 1^{er} janvier 2012, à 1 jour par an calendrier de congé payé pour des soins d'un enfant malade, moyennant la présentation d'un certificat médical.

Artikel 10 - Ancienniteitsverlof

Artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2010 inzake het ancienniteitverlof, met registratienummer 102874/CO/219 (Koninklijk Besluit van 20 juni 2011, Belgisch Staatsblad van 4 augustus 2011), wordt vanaf 1 januari 2012 als volgt gewijzigd:

“Aan elke bediende worden volgende dagen ancienniteitverlof toegekend:

- 1 dag per jaar vanaf het 10de jaar ancienniteit in de sector;
- 2 dagen per jaar vanaf het 15de jaar ancienniteit in de sector;
- 3 dagen per jaar vanaf het 20ste jaar ancienniteit in de sector;
- 4 dagen per jaar vanaf het 25ste jaar ancienniteit in de sector.

De dagen ancienniteitverlof in de sector worden aan de betrokken bediende toegekend vanaf het kalenderjaar waarin hij de vereiste ancienniteit bereikt.

Het ancienniteitverlof wordt toegekend voor zover deze bediende tewerkgesteld is in een onderneming uit de sector waar er geen eigen regime van ancienniteitverlof bestaat dat dezelfde rechten voorziet.

Indien een bediende overgaat van een werkgever uit de sector naar een andere werkgever uit de sector, heeft hij recht op ancienniteitverlof vanaf het 10de jaar ancienniteit in de sector, voor zover hij vooraleer hij het 10de jaar ancienniteit in de sector bereikt, nog geen dag ancienniteitverlof heeft gekregen volgens het in de nieuwe onderneming geldende regime. De eerste dag ancienniteitverlof vanaf het 10de jaar ancienniteit in de sector komt dan in de plaats van de eerste dag ancienniteitverlof voorzien in het in de nieuwe onderneming geldende regime.

Het ancienniteitverlof wordt, tenzij andersluidende bepalingen, geproratiseerd op basis van het effectief arbeidsregime van de bediende op het moment van opname van het ancienniteitverlof”.

Artikel 11 – Verlof om dwingende familiale redenen

Binnen het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989 houdende de invoering van een verlof om dwingende redenen, heeft de werknemer vanaf 1 januari 2012 recht op 1 dag bezoldigde afwezigheid per kalenderjaar voor dringende verzorging van een ziek kind, mits voorlegging van een doktersattest.

Article 12 – Politique de carrière

Les partie signataires attirent l'attention sur la recommandation n° 20 du Conseil National du Travail du 9 juillet 2008, adressée aux Commissions Paritaires, aux entreprises et à leurs travailleurs en vue de favoriser le maintien de l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises et l'Arrêté Royal du 19 avril 2010, qui introduit une prime, payée par l'ONEM en faveur du travailleur en cas d'un passage à sa propre demande vers un travail plus léger auprès du même employeur avec perte de salaire.

Article 13 - Formation et emploi des groupes à risque

Le contenu de l'article 8 de l'accord national sectoriel 1993-1994 du 5 juillet 1993 concernant les mesures en faveur des groupes à risque est prolongé jusqu'au 31 décembre 2012.

La cotisation annuelle est de 0,10 % en 2011 et de 0,10 % en 2012.

Les parties évalueront annuellement les mesures prises pour les groupes à risque sur base du rapport d'activités qui doit être transmis annuellement par la Commission Paritaire au Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Lors de cette évaluation, une attention particulière sera consacrée à l'examen d'une meilleure utilisation des moyens pour les groupes à risque.

Article 14 - Formation professionnelle**§1 - Formation permanente**

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter la compétence des employés, et donc de l'entreprise.

Pendant la durée de cet accord une attention particulière ira à l'augmentation du degré de participation annuel des employés de minimum 5%, par :

- La prolongation et l'augmentation de l'engagement de formation global de 3,5 à 4 jours à partir de 2012 (= de 1,6% à 1,8% du temps de travail) ;
- La prolongation de l'enquête bisannuelle ;
- L'évaluation de la procédure de la force obligatoire du droit de formation individuel;
- L'évaluation des efforts existants (plans de formation et CV-formation) pour arriver à des meilleurs résultats ;
- Plus d'attention pour les petites entreprises.

Artikel 12 - Loopbaanbeleid

De ondertekenende partijen trekken de aandacht op aanbeveling n° 20 van de Nationale Arbeidsraad van 9 juli 2008, gericht aan de Paritaire Comités, de ondernemingen en hun werknemers, om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen en het Koninklijk Besluit van 19 april 2010, die een premie invoert, betaald door de RVA, ten voordele van de werknemer in geval deze op eigen verzoek en met loonverlies overgaat van zwaar werk naar lichter werk bij dezelfde werkgever.

Artikel 13 - Vorming en tewerkstelling van risicogroepen

De inhoud van artikel 8 van het nationaal sectoraal akkoord 1993-1994 van 5 juli 1993 betreffende de maatregelen ten gunste van de risicogroepen wordt verlengd tot 31 december 2012.

De jaarlijkse bijdrage zal 0,10 % bedragen in 2011 en 0,10% in 2012.

Partijen evalueren jaarlijks de genomen maatregelen voor risicogroepen naar aanleiding van het activiteitenverslag dat het Paritair Comité aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg moet bezorgen.

Bij deze evaluatie zal een bijzondere aandacht besteed worden aan het onderzoek naar een beter gebruik van de beschikbare middelen voor de risicogroepen.

Artikel 14 - Beroepsopleiding**§1 - Permanente vorming**

De ondertekenende partijen onderschrijven de noodzaak van permanente vorming als middel tot verhoging van de competenties van de bedienden, en bijgevolg van de ondernemingen.

Tijdens de looptijd van dit akkoord zal een bijzondere aandacht gaan naar een verhoging van de jaarlijkse participatiegraad van de bedienden met minimum 5%, door:

- De verlenging en verhoging van het globaal opleidingsengagement van 3,5 naar 4 dagen vanaf 2012 (= van 1,6% naar 1,8% van de arbeidstijd);
- De verlenging van de tweejaarlijkse enquête;
- De evaluatie van de procedure tot afdwingbaarheid van het individueel vormingsrecht;
- De evaluatie van de bestaande inspanningen (opleidingsplannen en opleidings-CV) om tot betere resultaten te komen;
- Meer aandacht voor kleine ondernemingen.

Les parties signataires confirment que les dispositions concernant les efforts de formation ci-dessus correspondent aux obligations visées à l'article 2 §1 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007, et ont été rédigées conformément à l'article 2 §2 de cet Arrêté et ont comme but de réaliser une augmentation annuelle du taux de participation à la formation d'au moins 5 %..

§2 - Effort de formation

L'employeur s'engage, à partir du 1^{er} janvier 2012, à consacrer en moyenne et globalement 4 jours par an par employé à la formation professionnelle.

Il est recommandé de répartir au maximum les efforts de formation professionnelle entre les employés techniques et administratifs.

Afin de mesurer la réalisation de l'effort, une enquête sera organisée au cours du deuxième trimestre de 2012 auprès des entreprises, y compris celles sans délégation syndicale. Les entreprises qui ne répondent pas à cette enquête ne pourront pas prétendre aux interventions financières des instances paritaires de formation du secteur.

§3 - Droit de formation

En 2012 et en 2013, tout employé a droit à 1 jour de formation professionnelle par an.

Cette journée de formation professionnelle ne doit pas nécessairement se situer dans l'année d'où naît ce droit, mais en tout cas dans la période comprise entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2013.

Les dispositions de la convention collective du 4 juillet 2008 concernant le droit à la formation, enregistrée sous le numéro 88945/CO/219, et modifiée par la convention collective de travail du 31 janvier 2011, enregistrée sous le numéro 103479/CO/219 sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2013.

Pour le 31 décembre 2013 au plus tard, la Commission Paritaire procédera à l'évaluation de l'exécution du présent article.

Ondertekenende partijen bevestigen dat bovenstaande bepalingen betreffende de opleidingsinspanningen overeenkomen met de verplichtingen vermeld in artikel 2 §1 van het Koninklijk Besluit van 11 oktober 2007, en geschreven zijn conform het artikel 2 §2 van dit besluit en tot doel hebben een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5% te verwezenlijken.

§2 - Opleidingsinspanning

De werkgever verbindt er zich toe om vanaf 1 januari 2012 gemiddeld en globaal 4 dagen per jaar per bediende te besteden aan beroepsopleiding.

Aanbevolen wordt om deze beroepsopleiding maximaal te spreiden tussen de technische en de administratieve bedienden.

Om de realisatie van de inspanning te meten zal in de loop van het tweede kwartaal van 2012 een enquête georganiseerd worden bij de ondernemingen, inclusief deze zonder syndicale delegatie. Ondernemingen die niet antwoorden op deze enquête, kunnen geen beroep doen op de financiële tussenkomsten van de paritaire opleidingsinstantie van de sector.

§3 - Recht op opleiding

In 2012 en in 2013 heeft elke bediende recht op jaarlijks 1 dag beroepsopleiding.

Deze dag beroepsopleiding moet niet noodzakelijk opgenomen worden tijdens het jaar waarin het recht ontstaat, maar alleszins in de periode gaande van 1 januari 2012 tot 31 december 2013.

De bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 betreffende het recht op opleiding, met registratienummer 88945/CO/219, gewijzigd door collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2011, met registratienummer 103479/CO/219, worden verlengd tot 31 december 2013.

Ten laatste tegen 31 december 2013 zal het Paritair Comité de uitvoering van dit artikel evalueren.

§4 - Evaluation plans de formation et CV-formation

L'application des dispositions de la convention collective de travail du 19 février 2008 concernant les plans de formation, enregistrée sous le numéro 87295/CO/219, et de la convention collective de travail du 4 juillet 2008 sur le CV-formation, enregistrée sous le numéro 88944/CO/219, sera évaluée pour le 31 décembre 2012. La Commission Paritaire proposera, si nécessaire, des améliorations pour arriver à des meilleurs résultats.

§5 - Attention pour les petites entreprises

Les parties signataires conviennent d'avoir plus d'attention pour les efforts de formation dans les petites entreprises.

Article 15 - Déplacements domicile-lieu de travail

Il est recommandé aux entreprises d'intervenir au niveau de l'entreprise à 100% dans les frais de transport de l'employé par transport commun par le biais du régime tiers payant, où cela est possible.

Article 16 - Fonds des garanties syndicales

Le montant de la cotisation patronale au fonds des garanties syndicales, tel que prévu par l'article 4 de la convention collective de travail du 18 décembre 1978 concernant le fonds des garanties syndicales, est porté à €77 à partir de 2012 et à €78 à partir de 2013.

Article 17 - Formation syndicale

Le fonds de formation syndicale, instauré par les conventions collectives de travail du 29 janvier 1985 et du 17 juillet 1986, est reconduit pour les années 2011 et 2012.

Le montant de la cotisation annuelle est de 0,40 % de 75 % de la masse salariale des travailleurs avec un contrat de travail d'employé.

Article 18 - Temps de travail et assouplissement de l'organisation du travail

§1 - Les parties reconfirment l'article 6 de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 17 juillet 1986, qui rend obligatoire un temps de travail hebdomadaire de 37 heures ou moins pour les employés de contrôle externe, comme condition pour l'application de l'assouplissement de l'organisation du travail prévue par l'article concerné.

§4 - Evaluatie opleidingsplannen en opleidings-CV

De toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 februari 2008 betreffende de opleidingsplannen; geregistreerd onder het nummer 87295/CO/219, en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 4 juli 2008 betreffende het opleidings-CV, geregistreerd onder het nummer 88944/CO/219, zal geëvalueerd worden tegen 31 december 2012. Het Paritair Comité zal, indien noodzakelijk, verbeteringen voorstellen om tot betere resultaten te komen.

§5 - Aandacht voor kleinere ondernemingen

Partijen komen overeen om meer aandacht te hebben voor de opleidingsinspanningen in de kleine ondernemingen.

Artikel 15 - Woon-werkvervoer

Partijen bevelen de ondernemingen aan om op bedrijfsvlak de werkgeverstussenkomst in de openbare vervoerskosten van de werknemer te verhogen tot 100 % via een derde betalerregeling, waar mogelijk.

Artikel 16 - Syndicaal waarborgfonds

Het bedrag van de werkgeversbijdrage aan het syndicaal waarborgfonds zoals bepaald in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 1978 betreffende het syndicaal waarborgfonds, wordt verhoogd tot € 77 vanaf 2012 en tot €78 vanaf 2013.

Artikel 17 - Vakbondsopleiding

Het fonds voor vakbondsopleiding, ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, wordt behouden voor de jaren 2011 en 2012.

Het bedrag van de jaarlijkse bijdrage is gelijk aan 0,40 % van 75 % van de loonmassa van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Artikel 18 - Arbeidstijd en versoepeling van de arbeidsorganisatie

§1 - Partijen herbevestigen het artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, die een wekelijkse arbeidsduur van 37 uren of minder verplichtend maakt voor de bedienden die instaan voor externe controles, als voorwaarde voor de toepassing van de versoepeling van de arbeidsorganisatie voorzien in het betrokken artikel.

§2 - Les dispositions du chapitre IV de la convention collective de travail du 29 janvier 1985 et 17 juillet 1986, modifiées par la convention collective de travail du 30 juin 1987 concernant l'assouplissement de l'organisation du travail, sont prolongées pour la durée du présent accord.

Article 19 - Paix sociale

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

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

Le présent accord a été conclu dans un esprit de droits et d'obligations réciproques.

En conséquence, les obligations de chacune des parties sont fonction de la réalisation des obligations des autres signataires.

Article 20 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012, à moins qu'une autre durée n'ait été mentionnée.

Les dispositions des articles 4, 5, 6, 9, 10, 11, 15 et 16 sont à durée indéterminée. Ces dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

§2 - De bepalingen van Hoofdstuk IV van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 1985 en 17 juli 1986, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 30 juni 1987, inzake de versoepeling van de arbeidsorganisatie, worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst.

Artikel 19 - Sociale vrede

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

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

Dit akkoord wordt gesloten in een geest van wederzijdse rechten en verplichtingen.

Bijgevolg is de naleving van de verplichtingen van elk van de partijen afhankelijk van de naleving door de andere ondertekenaars van hun verplichtingen.

Artikel 20 - Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd van 1 januari 2011 tot 31 december 2012, tenzij een andere duur werd bepaald.

De bepalingen van de artikels 4, 5, 6, 9, 10, 11, 15 et 16 gelden voor onbepaalde duur. Zij kunnen slechts opgezegd worden mits aangetekend schrijven aan de Voorzitter van het Paritaire Comité en met respect van een opzeggingstermijn van 6 maanden.