

Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek

Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 december 2013 betreffende het protocol van akkoord 2013-2014

Convention collective de travail du 2 décembre 2013 concernant le protocole d'accord 2013-2014

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied

Chapitre Ier: Champ d'application

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de bedienden van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique.

Hoofdstuk II: Verderzetting koopkrachtverhoging 2010 in 2013-2014

Chapitre II: Continuation augmentation pouvoir d'achat 2010 en 2013-2014

Art. 2. Verderzetting van de koopkrachtverhoging van 250 EUR toegekend in 2010 voor de jaren 2013-2014:

Art. 2. Continuation de l'augmentation du pouvoir d'achat de 250 EUR octroyée en 2010 pour les années 2013-2014 :

- op ondernemingsvlak via schriftelijk akkoord waarbij kan geopteerd worden voor eender welke koopkrachtverhoging waarvan de totale kost, met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel, een bedrag van 250 EUR per werknemer per kalenderjaar niet overschrijdt met volgende modaliteiten:
 - akkoorden van onbepaalde duur: lopen verder;
 - akkoorden van bepaalde duur van de periode 2011-2012 kunnen opnieuw verlengd worden met registratie voor 15 december 2013 bij de voorzitter van het paritair comité;
 - nieuwe akkoorden: registratie voor 15 december 2013 bij de voorzitter van het paritair comité.
- bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord wordt volgende sectorale regeling toegepast: toekenning van 250 EUR per werknemer per jaar in ecocheques. De referteperiode valt samen met het kalenderjaar en de toekenning vindt plaats in het begin van de maand december van de betrokken referteperiode. De toekenning van de ecocheques gebeurt conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 van de Nationale Arbeidsraad, en meer bepaald de bepalingen van artikel 6, § 1.

- au niveau d'entreprise par accord écrit. À cette fin il peut être opté pour n'importe quelle augmentation du pouvoir d'achat dont le coût total, y compris les charges propres à l'avantage choisi, ne dépasse pas le montant de 250 EUR par travailleur par année civile avec les modalités suivantes:
 - accords à durée indéterminée: continuation;
 - accords à durée déterminée de la période 2011-2012 peuvent être prolongés avec enregistrement avant le 15 décembre 2013 auprès du président de la commission paritaire
 - nouveaux accords: enregistrement avant le 15 décembre 2013 auprès du président de la commission paritaire.
- à défaut d'un accord au niveau d'entreprise la disposition sectorielle suivante est d'application: octroi de 250 EUR par travailleur par an en écochèques. La période de référence est l'année civile et l'octroi s'effectue au début du mois de décembre de la période de référence concernée. L'octroi des écochèques s'effectue conformément aux dispositions de la convention collective n° 98 du Conseil National du Travail, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1.

- werkgevers die in 2012 de suppletieve regeling ecocheques volgden, kunnen de stopzetting van deze regeling beslissen voor hetzij 2013, hetzij 2014 voor zover voor deze jaren een ondernemingsakkoord wordt gesloten conform aan alinea 1.

Hoofdstuk III. Mobiliteit

Art. 3. De collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2011 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten wordt verlengd tot 31 december 2015, met inbegrip van de volgende wijzigingen:

- De tabel van de bijlage van artikel 7, §2 wordt éénmalig aangepast door de bedragen met factor 1,09 te vermenigvuldigen. Deze verhoging wordt toegekend vanaf 1 januari 2014.
- Er wordt een fietsvergoeding toegekend van 0,22 EUR per kilometer middels ondertekening van een verklaring op eer waarin bevestigd wordt dat de woonwerkverplaatsingen per fiets worden uitgevoerd. Deze vergoeding wordt toegekend vanaf 1 januari 2014 en kan voor dezelfde afstand niet gecumuleerd worden met de tussenkomst voor eigen vervoermiddelen. De praktische modaliteiten worden vastgelegd op ondernemingsvlak om misbruik te voorkomen.
- Wat het door de NMBS georganiseerde vervoer betreft, is de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs vanaf 1 januari 2014 gelijk aan 80% van de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand vanaf de eerste km. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om zonder bijkomende kosten een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten met de NMBS, waarbij de overige 20% door de overheid ten laste worden genomen, zodat de bediende geniet van kosteloos woonwerkverkeer met de trein, mits geen bijkomende kosten voor de werkgever als het derdebetalerssysteem zou wegvallen.

- les employeurs qui ont appliqué en 2012 le régime supplétif des éco-chèques, peuvent décider d'arrêter ce régime pour autant qu'un accord d'entreprise, conformément à l'alinéa 1, soit conclu soit pour 2013 soit pour 2014.

Chapitre III. Mobilité

Art. 3. La convention collective de travail du 29 juin 2011 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport est prolongée jusqu'au 31 décembre 2015, y compris les modifications suivantes :

- Le tableau de l'annexe à l'article 7, §2 précité sera adapté une seule fois en multipliant les montants avec un facteur 1,09. Cette augmentation sera octroyée à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Une indemnité vélo de 0,22 EUR par kilomètre est octroyée moyennant la signature d'une déclaration sur l'honneur par laquelle il est attesté que les déplacements s'effectuent par vélo. Cette indemnité est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2014 et ne peut être cumulée pour la même distance avec l'intervention pour les propres moyens de transport. Les modalités pratiques seront fixées au niveau de l'entreprise avec le but de prévenir des abus.
- S'agissant des transports organisés par la SNCB, à partir du 1er janvier 2014 l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est égale à 80% du prix de la carte train 2e classe pour une distance correspondante à partir du premier kilomètre. Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB, sans frais supplémentaires, un régime de tiers payant pour le transport en train, prévoyant la prise en charge des 20% restants par les pouvoirs publics de sorte que le travailleur bénéficie de la gratuité du transport en train pour ses déplacements domicile-lieu de travail, à condition qu'il n'y ait pas de coûts supplémentaires pour l'employeur si le système du tiers payant devait disparaître.

Hoofdstuk IV. Tijdskrediet

Art. 4.1. Tijdskrediet zonder motief

Overeenkomstig artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hebben de bedienden recht op een voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering zonder motief gelijk aan een equivalent van maximum 12 maanden volledige schorsing van de arbeidsprestaties over de gehele loopbaan.

Art. 4.2. Tijdskrediet met motief

De bedienden hebben een bijkomend recht op voltijds tijdskrediet of halftijdse loopbaanvermindering tot maximaal 36 maanden voor zorg en opleiding, zoals voorzien in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4.3. Landingsbanen

Overeenkomstig artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad hebben de bedienden van 55 jaar en ouder met een beroepsloopbaan van 25 jaar zonder maximumduur recht op een 1/5de loopbaanvermindering of een halftijdse loopbaanvermindering.

Uitzondering: de leeftijd wordt op 50 jaar gebracht voor de bedienden die hun voltijdse arbeidsprestaties met 1/5 verminderen, op voorwaarde dat zij voorafgaand een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar hebben doorlopen.

Art. 4.4. Aanvullende premies

De bedienden die voor het eerst gebruik maken van hun recht op 1/5de loopbaanvermindering vanaf 1 november 2013 hebben pas vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een aanvullende premie van 80 EUR per maand.

Chapitre IV. Crédit-temps

Article 4.1. Crédit-temps sans motif

Conformément à l'article 3 de la convention collective de travail n° 103 dus Conseil National du Travail, les employés ont droit à un crédit-temps sans motif à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 d'une durée équivalente à un maximum de 12 mois de suspension complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière.

Art. 4.2. Crédit-temps avec motif

Les employées ont un droit complémentaire au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum pour soin et formation, comme prévu dans l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail.

Art. 4.3. Les emplois de fin de carrière

Conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, les employés qui sont âgés de 55 ans et plus et qui ont une carrière professionnelle de 25 ans ont droit sans durée maximale à une diminution de carrière d'1/5 ou une diminution de carrière sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

Exception: l'âge est abaissé à 50 ans pour les employés qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5 sur base temps plein, à condition qu'ils ont antérieurement effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Art. 4.4. Primes complémentaires

Les employés qui utilisent pour la première fois la réduction des prestations de travail d'1/5 à partir du 1er janvier 2014 ont seulement droit à partir de l'âge de 55 ans à une prime complémentaire de 80 EUR brut par mois.

De maandelijkse premie van 75 EUR die toegekend werd of kon worden aan de bedienden die voor 1 januari 2014 in het stelsel van 1/5 tijdscrediet zijn getreden, wordt éénmalig (zonder erop volgende indexering) verhoogd van 75 EUR tot 80 EUR.

De bedienden die vóór de leeftijd van 55 jaar in een stelsel van 1/5de tijdscrediet zitten, hebben eveneens vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op de aanvullende premie van 80 EUR per maand.

De aanvullende premie voor bedienden die gebruik maken van hun recht op halftijdse loopbaanvermindering blijft ongewijzigd.

De bedienden die het tijdscrediet ½ hebben genomen in 2009 en/of 2010 op de leeftijd van 53 of 54 jaar (sociaal akkoord 2009-2010) blijven de maandelijkse premie van 100 EUR genieten nadat het normale premiestelsel van ½ tijdscrediet gedurende 36 maanden is uitgeput.

Art. 4.5. Drempel tijdscrediet

De drempel blijft vastgesteld op 7 %.

Van de drempel van 7 % kan worden afgeweken op ondernemingsvlak via collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

Worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel:

- de bedienden van 55 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5 loopbaanvermindering;
- de bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5 landingsbaan;
- de bedienden van 55 jaar en ouder die gebruik maken van de halftijdse loopbaanvermindering.

La prime complémentaire de 75 EUR, octroyée sur base de l'article 10, § 1 de la cct du 29 juin 2011 portant un accord sectoriel relatif à la formation et l'emploi 2011-2012, sera augmentée une seule fois (sans indexation successive) de 75 EUR à 80 EUR.

Les employés qui bénéficient d'un crédit-temps d'1/5 ont également à partir de l'âge de 55 ans, droit à une prime complémentaire de 80 EUR brut par mois.

La prime complémentaire pour les employés qui utilisent leur droit à la réduction des prestations de travail à mi-temps reste inchangé.

Les employés ayant pris le crédit-temps ½ en 2009 et ou 2010 à l'âge de 53 ou de 54 ans (accord social 2009-2010) continuent à bénéficier une prime mensuelle de 100 EUR après avoir épuisé le régime normal des primes crédit-temps ½ pour les employés de 55 ans pendant 36 mois.

Art. 4.5. Seuil crédit-temps

Le seuil reste fixé à 7 %.

Des dérogations au seuil de 7 % au niveau de l'entreprise sont possibles par cct ou modification du règlement de travail.

Ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil :

- les employés de 55 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e;
- les employés de 50 ans et plus qui utilisent l'emploi de fin de carrière d'1/5 ;
- les employés de 55 ans et plus qui utilisent le crédit-temps à mi-temps.

Art. 4.6. Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet

Conform de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad kan in de ondernemingen bij collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5^{de} vermindering van arbeidsprestaties, wanneer het gaat om tewerkstelling in ploegen of in cycli in een arbeidsregeling gespreid over 5 of meer dagen van de week.

Art. 4.7. Overgang tijdskrediet naar stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Voor de berekening van de aanvullende vergoeding die de werkgever dient te betalen bovenop de werkloosheidsuitkering, moet, ongeacht de formule van tijdskrediet, rekening worden gehouden met het voltijds loon, desgevallend beperkt tot het referentieloon vastgelegd in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad.

Art. 4.8. Collectief ontslag bij tijdskrediet

In geval van collectief ontslag dient de opzeggingstermijn en de verbrekingsvergoeding, ongeacht de formule van tijdskrediet, berekend te worden op basis van het normale voltijds loon.

Art. 4.9. Informatie over tijdskrediet

Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijks cijfers te verschaffen over de toepassing van het stelsel van tijdskrediet in de onderneming en de weerslag op het tewerkstellingsvolume. Jaarlijks dient deze rapportering besproken te worden in het overlegorgaan. Meer bepaald zal er door de geëigende overlegorganen op toegezien worden dat de opname van tijdskrediet geen verhoging van de werkdruk in de betrokken diensten tot gevolg heeft; desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

Art. 4.6. Dérogations concernant la prise du crédit-temps

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 du Conseil National du Travail, les entreprises peuvent déroger moyennant convention collective de travail des règles afférentes à l'organisation de la réduction des prestations de travail d'1/5e, lorsqu'il s'agit de travail en équipes ou en cycles dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus par semaine.

Art. 4.7. Passage du chômage avec complément d'entreprise

Pour le calcul de l'indemnité complémentaire que l'employeur doit payer en sus de l'allocation de chômage, il y a lieu de tenir compte, quelle que soit la formule du crédit-temps, de la rémunération à temps plein, le cas échéant, limitée à la rémunération de référence déterminée en exécution de la convention collective n° 17 du Conseil National du Travail.

Art. 4.8. Licenciement collectif en cas de crédit-temps

En cas de licenciement collectif, le délai de préavis et l'indemnité de rupture, quelle que soit la formule du crédit-temps, doivent être calculés sur base du salaire normal à temps plein.

Art. 4.9. Information sur le crédit-temps

Les entreprises ayant un organe de concertation sont tenues de fournir tous les trois mois des chiffres concernant l'application du régime du crédit-temps dans l'entreprise et la répercussion sur le volume de l'emploi. Chaque année ce rapport doit faire l'objet d'une discussion dans l'organe de concertation. De manière plus précise, les organes de concertation appropriés veilleront à ce que la prise du crédit-temps n'engendre pas une augmentation de la charge de travail dans les services concernés. Le cas échéant, de l'emploi de remplacement pourra être envisagé.

Art. 4.10. Duur cao

De bepalingen inzake tijdskrediet vermeld onder de punten 4.1 t.e.m. 4.9 hiervóór hebben uitwerking tot 31 december 2015.

Hoofdstuk V. Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

Art. 5. De volgende toegangsvoorwaarden, zoals voorzien in artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, gewijzigd bij koninklijk besluit van 28 december 2011, zullen worden toegepast:

- 58 jaar met een loopbaan van 38 jaar tot eind 2014
- 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid (cao nr. 46 van de NAR) tot eind 2014
- 58 jaar voor zware beroepen tot eind 2014.

Hoofdstuk VI. Sociaal Fonds

Art. 6.1. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,50 % vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2014, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen en vorming.

Art. 6.2. Ontslagbegeleiding

De sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding blijft behouden.

Een werkgroep zal voor 30 juni 2014 onderzoeken of de bestaande sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding moet worden gewijzigd in functie van het wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen (hoofdstuk V, afdelingen III en IV). In voorkomend geval zal de werkgroep de nodige maatregelen voorstellen.

Art. 4.10. Durée cct

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 4.1 jusqu'à 4.9 sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2015.

Chapitre V. Régime de chômage avec complément d'entreprise

Art. 5. Les conditions d'accès tels que prévus dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié par l'arrêté royale du 28 décembre 2011, seront appliqués:

- 58 ans avec une carrière de 38 ans jusque fin 2014
- 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 ans travail de nuit (cct n° 46 du CNT) jusque fin 2014
- 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2014.

Chapitre VI. Fonds social

Art. 6.1 Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,50 % à partir du 1er janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2014, y comprise la cotisation destinée aux groupes à risque et formation.

Art. 6.2 Accompagnement de licenciement

Le régime sectoriel en matière d'accompagnement de licenciement est maintenu.

Un groupe de travail examinera avant le 30 juin 2014 si le régime sectoriel d'accompagnement de licenciement doit être modifié en fonction du projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (chapitre V, sections III et IV). Le cas échéant ce groupe de travail proposera les mesures nécessaires.

Art. 6.3. Aanwervingspremies

De sectorregeling inzake aanwervingspremies blijft onveranderd van toepassing. Het bedrag van de premies is vastgesteld op 2.500 EUR (voor een voltijdse tewerkstelling).

Hoofdstuk VII. Permanente Vorming

Art. 7. Overeenkomstig het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 verbinden de sociale partners er zich toe:

- de vormingsinspanningen te verhogen met 0,1 procentpunten van de totale jaarlijkse loonmassa van het geheel van werkgevers die tot de sector behoren. Deze verhoging zal voor het jaar 2013 eenmalig gefinancierd worden uit de reserves van het sociaal fonds. Voor het jaar 2014 zal deze verhoging gefinancierd worden via de bijdrage voor het sociaal fonds.
- de participatiegraad aan vorming te verhogen met 5 procentpunten, door een verhoging van het aantal vormingsdagen tot 6 dagen globaal per bediende, te berekenen op basis van voltijdse equivalenten.
- De rapportering gebeurt op het vlak van de onderneming in de geëigende overlegorganen, aan de hand van een paritair opgesteld rapporteringsmodel. In ondernemingen met een overlegorgaan zal een voorafgaande bespreking plaatsvinden over een globaal opleidingsplan.
- Werkgevers kunnen jaarlijks voor geleverde vormingsinspanningen 0,2 % van de jaarlijkse loonmassa terugvorderen bij het sociaal fonds. De raad van bestuur van het sociaal fonds kan, voor budgettaire redenen, dit percentage beperken. De modaliteiten worden door de raad van bestuur van het sociaal fonds vastgelegd. De terugbetaling gebeurt door een wijziging van de subsidieregeling. De subsidies worden als volgt aangepast:
 - de tussenkomst per uur wordt verhoogd van 10 tot 20 EUR;
 - het maximumjaarkrediet van 30 en 40 EUR wordt verhoogd tot respectievelijk 90 en 100 EUR.

Art. 6.3. Primes d'embauche

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauche reste d'application sans modifications. Le montant des primes est fixé à 2.500 EUR (pour une occupation à temps plein).

Chapitre VII. Formation permanente

Art. 7. Conformément à l'arrêté royal du 11 octobre 2007, les partenaires sociaux s'engagent:

- une augmentation des efforts de formation avec 0,1 point de pourcentage de la masse salariale annuelle de la totalité des employeurs qui appartiennent au secteur. Cette augmentation sera financée une seule fois avec les réserves du fonds social pour l'année 2013. Cette augmentation sera financée pour l'année 2014 par le biais de la cotisation pour le fonds social.
- augmenter à concurrence de 5% le taux de participation à la formation professionnelle, par l'augmentation du nombre de jours de formation à 6 jours global par employées, à calculer sur base d'équivalents à temps plein.
- Il sera présenté un rapport à ce propos dans les organes de concertation appropriés au niveau de l'entreprise, au moyen d'un modèle de rapport établi paritairement. Dans les entreprises ayant un organe de concertation, une discussion préalable sera organisée à propos d'un plan de formation global.
- Les employeurs peuvent récupérer, pour les efforts livrés en matière de formation, annuellement 0,2 % de la masse salariale annuelle auprès du fonds social. Le conseil d'administration peut, pour des raisons budgétaires, limiter ce pourcentage. Les modalités sont fixées par le conseil d'administration du fonds social. Le remboursement s'effectue par une modification du régime des subsides. Les subsides seront adaptées comme suit :
 - l'intervention par heure est augmentée de 10 à 20 EUR ;
 - le crédit maximum annuel de 30 et 40 EUR est augmenté respectivement à 90 et 100 EUR.

Hoofdstuk VIII. Lopende cao's

Art. 8. De lopende collectieve arbeidsovereenkomsten worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

Hoofdstuk IX. Sociale vrede

Art. 9. De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2013 en 2014.

Verder gaan de vakbonden de verbintenis aan geen verdere eisen te stellen, noch op het vlak van de sector noch op het vlak van de ondernemingen. Deze verbintenis slaat op de verdere eisen zoals financiële voordelen en niet bekomen voordelen die deel uitmaakten van het eisenprogramma ingediend op het vlak van de sector en bindt eveneens alle individuele personen die onder de toepassing van de overeenkomst ressorteren. De vakbonden gaan de verbintenis aan alle geldende procedures inzake sociaal overleg en verzoening na te leven. Eventuele inbreuken die ingaan tegen de geldende afspraken rond sociaal overleg en verzoening zullen worden gerapporteerd in de Werkgroep Algemene Zaken of het voltallig paritair comité.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2013 en 2014 voor de syndicale premie zullen slechts ter beschikking worden gesteld na afloop van elk der betrokken jaren; deze terbeschikkingstelling is afhankelijk van de eerbiediging van de sociale vrede tijdens dat jaar, zowel op het vlak van de sector als op het vlak van de ondernemingen, door elk van de vakbonden. Daartoe zullen de sociale partners in december 2013 en december 2014 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

Hoofdstuk X. Duurtijd

Art. 10. Dit protocol treedt in werking op 1 januari 2013; het wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

Chapitre VIII. Cct en cours

Art. 8. Les conventions collectives de travail en cours sont prorogées pour la durée du présent accord.

Chapitre IX. Paix sociale

Art. 9. Les organisations syndicales s'engagent à s'abstenir d'actions ou d'appuyer des actions, contraires à l'esprit de l'accord social pour les années 2013 et 2014.

Les organisations syndicales s'engagent également à ne poser aucune autre revendication, ni au niveau du secteur ni au niveau des entreprises. Cet engagement concerne les revendications ultérieures comme par exemple des avantages financiers et des avantages non acquis, qui faisaient partie du cahier de revendications déposé au niveau du secteur; cet engagement lie également toutes les personnes individuelles auxquelles s'applique la convention. Les syndicats s'engagent à respecter toutes les procédures en vigueur en matière de concertation sociale et de conciliation. Les infractions éventuelles contre les accords en vigueur concernant la concertation sociale et la conciliation seront rapportées dans le Groupe de Travail Affaires Générales ou dans la commission paritaire plénière.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au fonds social pour la prime syndicale, afférents aux années 2013 et 2014, ne seront mis à disposition qu'après écoulement de chacune des années concernées; cette mise à disposition est fonction du respect de la paix sociale par chacune des organisations syndicales durant l'année concernée, tant au niveau du secteur qu'au niveau des entreprises. À cette fin les partenaires sociaux tiendront en décembre 2013 et décembre 2014 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

Chapitre X. Durée

Art. 10. Le présent protocole sort ses effets le 1er janvier 2013; il est conclu pour la durée de deux ans.