

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DU TRANSPORT URBAIN ET REGIONAL DE LA REGION DE BRUXELLES CAPITALE	PARITAIR SUBCOMITE VOOR HET STADS- EN STREEKVERVOER VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL relative à la prépension conventionnelle à temps plein Année de naissance : 1956	COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST met betrekking tot het voltijds conventioneel bruggensioen Geboortjaar: 1956

Entre l'Union belge des Transports en commun urbains et régionaux (n° BCE 0410.815.685), représentée par M. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil et M. Kris Lauwers, Administrateurs, **d'une part,**

et la Centrale Générale des Services Publics, représentée par M. Dario Coppens, délégué permanent, la Confédération des Syndicats Chrétiens – Services publics, représentée par M. Robert Timmermans, délégué permanent, la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique, représentée par M. Guido Van Hecke, délégué permanent, représentant les travailleurs, **d'autre part,**

Préambule

Les parties ont négocié et convenu la présente convention collective de travail, qui tient compte de la législation actuelle. Les parties sont toutefois conscientes de la possibilité que ces dispositions légales soient adaptées par le législateur belge.

Les règles relatives à la prépension conventionnelle (régime de chômage avec complément d'entreprise) décrites dans la présente convention collective de travail sont conformes aux dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

il a été convenu ce qui suit:

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à l'employeur et à l'ensemble de ses travailleurs à l'exception des travailleurs qui relèvent du statut de personnel de Direction, sauf autorisation expresse de la Direction Générale.

Tussen de Belgische Vereniging voor Gemeenschappelijk Stads- en Streekvervoer (KBO-nr. 0410.815.685), vertegenwoordigd door dhr. Brieuc de Meeûs d'Argenteuil en dhr. Kris Lauwers, Bestuurders, **enerzijds,**

en de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Dario Coppens, bestendig afgevaardigde, het Algemeen Christelijk Vakverbond – Openbare Diensten, vertegenwoordigd door dhr. Robert Timmermans, bestendig afgevaardigde, de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, vertegenwoordigd door dhr. Guido Van Hecke, bestendig afgevaardigde, die de werknemers vertegenwoordigen, **anderzijds,**

Preambule


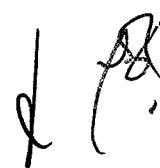
De partijen hebben onderhandeld en zijn het eens geworden over de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, die rekening houdt met de huidige wetgeving. De partijen zijn er zich echter van bewust dat het mogelijk is dat deze wettelijke bepalingen worden aangepast door de Belgische wetgever.

De regels betreffende het conventioneel bruggensioen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) die in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden beschreven zijn in overeenstemming met de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggensioen.

wordt het volgende overeengekomen:

Artikel 1 – Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgever en op al zijn werknemers met uitzondering van de werknemers die vallen onder het statuut 'directiepersoneel', behoudens uitdrukkelijke toestemming van de Algemene Directie.

1 


Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, lié par un contrat de travail.

Article 2 – Objet et cadre légal

La présente convention a pour objet de permettre aux membres du personnel nés en 1956 et qui répondent aux critères repris à l'article 3 de la présente convention, de bénéficier du système légal de la prépension conventionnelle à temps plein (régime de chômage avec complément d'entreprise).

Les principales dispositions légales applicables à la présente convention sont :

- l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ;
- la loi du 3 juillet 1978 relatives au contrat de travail (délais de préavis, régime de reclassement professionnel généralisé, ...);
- l'arrêté royal du 9 janvier 2014 relatif à l'indemnité en compensation du licenciement ;
- la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Article 3 – Conditions de départ en prépension (régime de chômage avec complément d'entreprise)

3.1. Généralités

3.1.1. De manière générale, les travailleurs qui peuvent prétendre à l'application de la présente convention sont les travailleurs nés en 1956 qui ont atteint l'âge de 58 ans en 2014 et qui répondent aux exigences mentionnées ci-après.

3.1.2. Les années de carrière STIB sont définies selon les modalités de calcul en vigueur à la STIB. Les prestations effectuées pour un autre employeur que la STIB doivent être attestées, préalablement à toute analyse du dossier, au moyen de l'extrait « CIMiRe » ou l'extrait ONP. Seules les activités professionnelles reprises dans l'attestation « CIMiRe » ou l'extrait ONP sont prises en compte (en ce compris la durée du service militaire). Sont notamment exclus : les activités indépendantes et

Met « werknemers » wordt bedoeld: het arbeiders- en bediendepersoneel, zowel vrouwelijk als mannelijk, dat verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 – Voorwerp en wettelijk kader

Het doel van de onderhavige overeenkomst is om de personeelsleden geboren in 1956 die voldoen aan de in artikel 3 van de onderhavige overeenkomst opgenomen criteria, de mogelijkheid te bieden het wettelijk systeem van voltijds conventioneel brugpensioen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) te genieten.

De voornaamste wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op de onderhavige overeenkomst zijn:

- het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;
- de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (opzeggingstermijnen, veralgemeende outplacement, ...);
- het koninklijk besluit van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding;
- de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Artikel 3 – Voorwaarden voor vertrek met brugpensioen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag)

3.1. Algemeenheden

3.1.1. Op algemene wijze, zijn de werknemers die aanspraak kunnen maken op de toepassing van deze overeenkomst de werknemers geboren in 1956 die ten minste de leeftijd van 58 jaar hebben bereikt in 2014 en die voldoen aan de vereisten die hierna worden vermeld.

3.1.2. De jaren loopbaan bij de MIVB worden bepaald volgens de bij de MIVB geldende berekeningsmodaliteiten.

Prestaties die werden uitgevoerd voor een andere werkgever dan de MIVB moeten, vóór enige analyse van het dossier, worden aangetoond door middel van het "CIMiRe"-uittreksel of het RVP-uittreksel. Enkel de beroepsactiviteiten die zijn opgenomen in dit "CIMiRe"-attest of het RVP-uittreksel worden in aanmerking genomen (de duur

les contrats d'apprentissage pour lesquels aucune charge sociale n'est due.

3.1.3. L'employeur se réserve le droit de demander au travailleur candidat-pré-pensionné d'introduire un formulaire C17 bis – carrière professionnelle auprès du bureau de l'ONEM de son domicile.

3.1.4 Les représentants des travailleurs et les conseillers en prévention qui souhaitent bénéficier des dispositions de la CCT doivent renoncer de manière expresse et avant la notification du préavis aux indemnités de protection visées par les dispositions légales.

Les indemnités de protection sont celles visées par la loi du 19 mars 1991, par la CCT n°5 du Conseil National du Travail, par la CCT du 6 avril 2009 relative au statut de la délégation syndicale et par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.

3.2. Métier lourd

Outre les conditions reprises à l'article 3.1 de la présente convention, pour les membres du personnel exerçant un métier lourd, le bénéfice des modalités de départ en prépension repris aux articles 4 à 7 est octroyé moyennant le respect de la condition suivante, - avoir exercé ou exercer un métier lourd depuis 25 ans au sein de la STIB.

[Commentaire :

Les métiers lourds sont ceux définis à l'article 4.1. de la convention collective de travail du 24 juin 2005 relative à la programmation sociale 2005-2006.]

3.3. Hors métier lourd – 40 ans d'ancienneté STIB

Outre les conditions reprises à l'article 3.1 de la présente convention, le bénéfice des modalités de départ en prépension repris aux articles 4 à 7 est octroyé aux travailleurs répondant également à la condition suivante : au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester d'une carrière d'au moins 40 ans à la STIB.

van de legerdienst is hierin inbegrepen). Zijn met name uitgesloten: de zelfstandige activiteiten en de leercontracten waarvoor geen enkele sociale last is verschuldigd.

3.1.3. De werkgever behoudt zich het recht voor om aan de werknemer kandidaat-bruggepensioneerde te vragen om een formulier C17 bis – beroepsverleden in te dienen bij het RVA-kantoor van zijn woonplaats.

3.1.4 De werknemersvertegenwoordigers en de preventieadviseurs die de bepalingen van de CAO wensen te genieten, moeten uitdrukkelijk en vóór de opzegging wordt betekend afstand doen van de beschermingsvergoedingen die worden beoogd door de wettelijke bepalingen.

De beschermingsvergoedingen zijn deze die worden beoogd door de wet van 19 maart 1991, CAO nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad, de CAO van 6 april 2009 met betrekking tot het statuut van de vakbondsafvaardiging en de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

3.2. Zwaar beroep

Naast de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 3.1 van de onderhavige overeenkomst wordt, voor de personeelsleden die een zwaar beroep uitoefenen, het voordeel van de modaliteiten voor vertrek met brugpensioen die zijn opgenomen in de artikels 4 tot 7 toegekend mits naleving van de volgende voorwaarde, - gedurende 25 jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend of uitoefenen bij de MIVB.

[Opmerking:

Zware beroepen zijn de beroepen die omschreven zijn in artikel 4.1. van de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 juni 2005 met betrekking tot de sociale programmatie 2005-2006.]

3.3. Geen zwaar beroep – 40 jaar anciënniteit bij de MIVB

Naast de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 3.1 van de onderhavige overeenkomst, wordt het voordeel van de modaliteiten voor vertrek met brugpensioen die zijn opgenomen in de artikels 4 tot 7 toegekend aan de werknemers die eveneens voldoen aan de volgende voorwaarde: ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, een loopbaan van ten minste 40 jaar bij de MIVB aantonen.

3.4. Hors métier lourd – 38 ans d'ancienneté STIB

Outre le respect des conditions reprises à l'article 3.1 de la présente convention, le bénéfice des modalités de départ en prépension repris aux articles 4 à 7 est octroyé aux travailleurs répondant également à la condition suivante : au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester d'une carrière d'au moins 38 ans à la STIB.

3.5. Hors métier lourd – 35 ans d'ancienneté STIB et 38 ans de carrière totale

Outre le respect des conditions reprises à l'article

3.1 de la présente convention, le bénéfice des modalités de départ en prépension repris aux articles 4 à 7 est octroyé aux travailleurs répondant également aux conditions cumulatives suivantes :

- au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester d'une carrière d'au moins 35 ans à la STIB ;
- au plus tard à la date de la fin du contrat de travail attester d'une carrière totale d'au moins 38 ans.

3.6. Prépension conventionnelle « pure » - minimum 20 ans d'ancienneté STIB

Outre le respect des conditions reprises à l'article 3.1 de la présente convention, le bénéfice des modalités de départ en prépension repris aux articles 4 à 7 est octroyé aux travailleurs répondant également à la condition suivante : au plus tard à la date de la fin du contrat de travail, attester d'une carrière d'au moins 20 ans à la STIB.

Article 4 – Intervention de l'employeur

4.1 Le travailleur licencié doit prêter la totalité du délai de préavis notifié conformément aux nouveaux délais de préavis fixés dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le travailleur doit suivre la procédure de reclassement s'il remplit les conditions légales.

3.4. Geen zwaar beroep – 38 jaar anciënniteit bij de MIVB

Naast de naleving van de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 3.1 van de onderhavige overeenkomst, wordt het voordeel van de modaliteiten voor vertrek met brugpensioen die zijn opgenomen in de artikels 4 tot 7 toegekend aan de werknemers die eveneens voldoen aan de volgende voorwaarde: ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt een loopbaan van ten minste 38 jaar bij de MIVB aantonen.

3.5. Geen zwaar beroep – 35 jaar anciënniteit bij de MIVB en 38 jaar totale loopbaan

Naast de naleving van de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 3.1 van de onderhavige overeenkomst, wordt het voordeel van de modaliteiten voor vertrek met brugpensioen die zijn opgenomen in de artikels 4 tot 7 toegekend aan de werknemers die eveneens voldoen aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

- ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt een loopbaan van ten minste 35 jaar bij de MIVB aantonen.
- ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt een totale loopbaan van ten minste 38 jaar aantonen.

3.6. «Zuiver» conventioneel brugpensioen – ten minste 20 jaar anciënniteit bij de MIVB

Naast de naleving van de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 3.1 van de onderhavige overeenkomst, wordt het voordeel van de modaliteiten voor vertrek met brugpensioen die zijn opgenomen in de artikels 4 tot 7 toegekend aan de werknemers die eveneens voldoen de volgende voorwaarde: ten laatste op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt een loopbaan van ten minste 20 jaar bij de MIVB aantonen.

Artikel 4 – Tussenkost van de werkgever

4.1 De ontslagen werknemer moet de opzeggingstermijn die werd betekend in overeenstemming met de nieuwe opzeggingstermijnen die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten volledig presteren.

De werknemer moet de outplacementprocedure volgen als hij voldoet aan de wettelijke voorwaarden.

Le travailleur qui doit suivre un outplacement peut s'absenter du travail avec le maintien de sa rémunération un jour ou deux demi-jours par semaine pendant la durée du préavis et ce afin de rechercher un nouvel emploi.

Cependant, le temps consacré à suivre la procédure d'outplacement est obligatoirement imputé sur le jour ou les deux demi-jours de recherche d'emploi que peut prendre le travailleur pendant la durée de son préavis presté.

Le travailleur qui ne doit pas suivre d'outplacement peut bénéficier des deux demi-jours ou du jour de recherche d'emploi uniquement pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis.

Le travailleur à temps partiel bénéficie du droit de s'absenter au prorata de ses prestations.

L'indemnité complémentaire due par l'employeur est payée uniquement si des allocations de chômage sont effectivement versées au travailleur.

Le travailleur est informé que l'indemnité complémentaire due par la STIB n'est pas octroyée pendant la période couverte par l'indemnité complémentaire de licenciement payée par l'Office National de l'Emploi (ONem).

En cas de reprise de travail auprès d'un autre employeur l'intervention de la STIB est conforme et limitée à celle prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

[Commentaire

La procédure de reclassement doit être suivie par les travailleurs dont le délai de préavis atteint au moins 30 semaines].

4.2. Le travailleur qui demande le bénéfice de la présente CCT le fait à ses propres risques.

4.3 Calcul de l'indemnité complémentaire :

L'indemnité complémentaire payée par l'employeur est indexée en même temps que l'indexation relative aux allocations sociales.

4.3.1. Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.2 et 3.3 :

De werknemer die een outplacement moet volgen mag van het werk afwezig zijn met behoud van zijn loon gedurende een dag of twee halve dagen per week tijdens de duur van de opzeggingstermijn om nieuw werk te zoeken.

De tijd die besteed wordt aan het volgen van de outplacementprocedure wordt echter verplicht aangerekend op de dag of de twee halve dagen sollicitatieverlof die de werknemer mag opnemen tijdens zijn gepresteerde opzeggingstermijn.

De werknemer die geen outplacement moet volgen kan de twee halve dagen of de dag sollicitatieverlof enkel genieten tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn.

De deeltijdse werknemer geniet het recht om afwezig te zijn naar rata van zijn prestaties

De door de werkgever verschuldigde aanvullende vergoeding wordt enkel betaald als er effectief werkloosheidsuitkeringen worden betaald aan de werknemer.

De werknemer wordt in kennis gesteld dat de door de MIVB betaalde aanvullende vergoeding niet wordt toegekend tijdens de periode die is gedekt door de aanvullende ontslagvergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

In geval van werkhervatting bij een andere werkgever is de tussenkomst van de MIVB in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkomst die voorzien is in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

[Opmerking

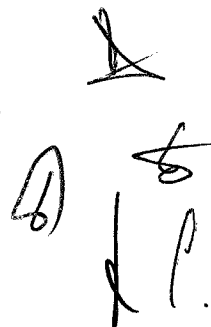
De outplacementprocedure moet worden gevolgd door de werknemers van wie de opzeggingstermijn ten minste 30 weken bedraagt].

4.2. De werknemer die vraagt om de onderhavige CAO te genieten doet dit op eigen risico.

4.3 Berekening van de aanvullende vergoeding:

De door de werkgever betaalde aanvullende vergoeding volgt de indexering van de sociale uitkeringen.

4.3.1. Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.2 en 3.3 opgesomde voorwaarden:



L'intervention de l'employeur correspond à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage identique à celle calculée pour la CRI (*).

Pour le calcul de la pension de retraite extralégale (CRATUB), les années de prépension conventionnelle sont assimilées à des années de travail à concurrence de 5 années maximum.

4.3.2. Pour les travailleurs répondant aux conditions énumérées à l'article 3.4. :

L'intervention de l'employeur correspond en une indemnité complémentaire aux allocations de chômage identique à celle calculée pour la CRI (*).

Toutefois, les montants pris en compte dans le calcul de l'intervention de l'employeur sont plafonnés au montant correspondant à l'échelon 32 du barème 21.91.

4.3.3. Pour les travailleurs répondant aux conditions énumérées à l'article 3.5 :

L'intervention de l'employeur correspond en une indemnité complémentaire aux allocations de chômage limitée à :

a) en cas de départ à 58 ans :

- 70 % de la CRI(*) pendant 3 ans (de 58 à 60 ans)
- 90 % de la CRI(*) pendant 4 ans (de 61 à 64 ans inclus)

b) en cas de départ à 59 ans :

- 85 % de la CRI(*) pendant 2 ans (de 59 à 60 ans)
- 90 % de la CRI(*) pendant 4 ans (de 61 à 64 ans inclus)

(*) 1% du barème par année d'ancienneté, incluant le 13^{ème} mois pour les employés, ou la quote-part fixe pour les ouvriers, la prime de mérite, la prime de réussite d'examen, la prime mensuelle pour les brigadiers, les chefs et les sous-chefs d'entretien, et d'atelier et les surveillants, la prime de faisant fonction, augmenté de la prime exceptionnelle de programmation sociale, plafonné à 85 % de ce barème.

De tussenkomst van de werkgever stemt overeen met een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen die identiek is aan de voor de CRI (*) berekende vergoeding.

Voor de berekening van het extrawettelijk rustpensioen (CRATUB), worden de jaren van conventioneel brugpensioen gelijkgesteld met werkjaren ten belope van maximaal 5 jaar.

4.3.2. Voor de werknemers die voldoen aan de in artikel 3.4 opgesomde voorwaarden:

De tussenkomst van de werkgever stemt overeen met een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen die identiek is aan de voor de CRI (*) berekende vergoeding.

De bedragen waarmee rekening gehouden wordt voor de berekening van de tussenkomst van de werkgever zijn echter beperkt tot het bedrag dat overeenstemt met trap 32 van barema 21.91.

4.3.3. Voor de werknemers die voldoen aan de in artikel 3.5 opgesomde voorwaarden:

De tussenkomst van de werkgever stemt overeen met een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen beperkt tot:

a) in geval van vertrek op 58 jaar:

- 70 % van de CRI(*) gedurende 3 jaar (van 58 tot 60 jaar)
- 90 % van de CRI(*) gedurende 4 jaar (van 61 tot en met 64 jaar)

b) in geval van vertrek op 59 jaar:

- 85 % van de CRI(*) gedurende 2 jaar (van 59 tot 60 jaar)
- 90 % van de CRI(*) gedurende 4 jaar (van 61 tot en met 64 jaar)

(*)1 % van het barema per jaar anciënniteit, inclusief de 13^{de} maand voor de bedienden, of de vaste bijdrage voor de arbeiders, de verdienstenpremie, de slaagpremie voor examens, de maandelijks premie voor de brigadiers, de onderhouds- en werkplaatschefs en -onderchefs en de opzichters, de premie voor waarneming van een functie, vermeerderd met de uitzonderlijke premie van sociale programmering, beperkt tot 85 % van dit barema.



4.3.4. Pour les membres du personnel répondant aux conditions énumérées à l'article 3.6. :

L'intervention de l'employeur est conforme et limitée à celle prévue par l'article 5 de la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974.

Article 5 – Procédure

5.1. La date de départ est laissée au choix du travailleur. Les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être rencontrées durant la période de validité de la présente convention.

5.2. Dans tous les cas, le préavis doit être notifié avant la fin de la durée de validité de la présente convention. Le travailleur est informé que la durée du préavis à prester est établie selon les nouvelles règles fixées dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 6 – Paix sociale

Les parties et leurs mandataires s'abstiendront, pendant la durée de la présente convention, de provoquer, de déclencher ou de soutenir un conflit collectif au niveau de l'entreprise portant sur des sujets traités par cette convention.

Article 7 – Entrée en vigueur

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Elle est conclue pour une durée déterminée de deux ans (2014-2015) et prend fin le 31 décembre 2015.

4.3.4. Voor de personeelsleden die voldoen aan de in artikel 3.6 opgesomde voorwaarden:

De tussenkomst van de werkgever is in overeenstemming met en beperkt tot de tussenkomst voorzien door artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

Artikel 5 – Procedure

5.1. De vertrekdatum wordt gekozen door de werknemer. Aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden moet voldaan zijn gedurende de geldigheidsperiode van de onderhavige overeenkomst.

5.2. In elk geval moet de opzeggingstermijn worden betekend voor het einde van de geldigheidsduur van de onderhavige overeenkomst. De werknemer wordt in kennis gesteld dat de duur van de te presteren opzeggingstermijn wordt bepaald volgens de nieuwe regels die zijn vastgesteld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

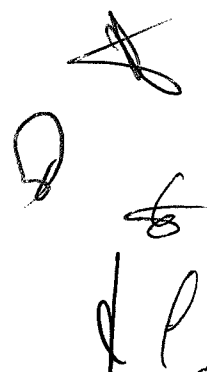
Artikel 6 – Sociale vrede

De partijen en hun mandatarissen zullen ervan afzien om voor de duur van de onderhavige overeenkomst een collectief conflict met betrekking tot de in de onderhavige overeenkomst behandelde punten uit te lokken, te doen losbarsten of te steunen op het niveau van de onderneming.

Artikel 7 – Inwerkingtreding

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014.

Ze wordt afgesloten voor een bepaalde duur van twee jaar (2014-2015) en eindigt op 31 december 2015.



Article 8 – Enregistrement

La présente convention sera déposée au greffe des services des relations collectives du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement et la force obligatoire par arrêté royal sera demandée.

Artikel 8 - Registratie

De onderhavige overeenkomst zal worden neergelegd op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met het oog op haar registratie en de algemeen verbindende kracht bij koninklijk besluit wordt gevraagd.

Faite à Bruxelles, le 3 avril 2014 en 5 exemplaires

Gedaan te Brussel, op 3 april 2014 in 5 exemplaren