



ERRATUM

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-
culturel de la Communauté française et germa-
nophone et de la Région wallonne**

**CCT n° 154791/CO/329.02
du 16/09/2019**

Correction du texte néerlandais :

- Le dernier alinéa de l'article 4 doit être corrigé comme suit : "De 90 dagen bieden daarentegen de mogelijkheid om afwezigheden omwille van ziekte of ongeval buiten de periode die wordt gedekt door een gewaarborgd loon, gelijk te stellen, maar ook de ~~7 laatste dagen van het vaderschapsverlof~~, het verlof om dwingende redenen,...".
- A l'article 6, second alinéa en néerlandais, il faut supprimer la seconde mention à la date du "25 april 2002".

Décision du 08 -09- 2020

ERRATUM

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sec-
tor van de Franstalige en Duitstalige Gemeen-
schap en het Waalse Gewest**

**CAO nr. 154791/CO/329.02
van 16/09/2019**

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- Laatste lid van artikel 4 moet als volgt verbeterd worden : "De 90 dagen bieden daarentegen de mogelijkheid om afwezigheden omwille van ziekte of ongeval buiten de periode die wordt gedekt door een gewaarborgd loon, gelijk te stellen, maar ook de ~~7 laatste dagen van het vader-
schapsverlof~~, het verlof om dwingende re-
denen,...".
- In artikel 6, moet de tweede verwijzing naar "25 april 2002" geschrapt worden.

Beslissing van 08 -09- 2020

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la
Communauté française et germanophone et de la Région wallonne
[SCP 329.02]**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 SEPTEMBRE 2019
INSTITUANT UNE PRIME DE FIN D'ANNÉE POUR CERTAINS SECTEURS
RELEVANT DE L'ACCORD NON-MARCHAND DE LA RÉGION
WALLONNE**

CHAPITRE I^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} .

§1. La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont le siège social des associations est établi en Région wallonne et relevant d'un des secteurs suivants :

1. Les Initiatives locales d'intégration agréées en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères;
2. Les services de traduction et d'interprétariat en milieu social agréés en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères;
3. L'Interfédération des CISP ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle du 10 juillet 2013;
4. L'InterMire ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne du 19 mars 2009 modifiant le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi;
5. Les centres PMTIC reconnus en vertu du Décret du 3 février 2005 sur le plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication;
6. Les Maisons Arc-en-ciel et leur fédération, reconnues en vertu du Livre VII du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 13 mai 2015 portant exécution du Livre VII du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé et insérant dans le Code réglementaire un Livre VIII relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres.

§2. Par "travailleurs", on entend, toute personne liée à l'employeur par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs des employeurs visés au §1.1. du présent article sont ceux qui sont affectés spécifiquement à la mission de l'agrément de ces employeurs à proportion de cette affectation.

§3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'Accord tripartite pour le secteur non marchand privé du 16 mai 2000 visant à l'harmonisation des barèmes et avantages des travailleurs du secteur non marchand en Wallonie.

CHAPITRE II : PRINCIPE

Art. 2.

Il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 1 une prime de fin d'année selon les modalités définies dans la présente convention.

La prime visée dans la présente convention constitue un minimum.

La prime de fin d'année n'est pas due :

- en cas de licenciement pour faute grave;
- pour les travailleurs n'ayant pas été liés par un contrat de travail au même employeur pendant au moins 3 mois durant la période de référence.

CHAPITRE III : MONTANT ET MODALITÉS DE CALCUL

Art. 3.

§1. En application de l'Accord pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020 du 2 mai 2019, le travailleur occupé à temps plein pendant toute la période de référence visée à l'article 4 bénéficie d'une prime de fin d'année d'un montant brut de 368,79 euros qui s'ajoute à l'éventuelle prime existante au sein de l'entreprise.

§2. Le montant visé au §1^{er} est rattaché à l'indice-pivot 105,10 (base 2013) et indexé concomitamment aux rémunérations selon les modalités définies dans la convention collective de travail du 20 mars 1997 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation. Le résultat de l'application du mécanisme d'indexation est limité à deux chiffres après la virgule sans arrondi. Le montant, indexé sert de point de départ pour le calcul de la prime de l'année suivante.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le montant de base de la prime de fin d'année à prendre en considération est celui d'application au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4.

§1. Le montant de la prime de fin d'année est calculé au prorata de l'occupation du travailleur durant une période de référence de 12 mois courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année pour laquelle la prime est due.

Le travailleur occupé à temps partiel bénéficie d'une prime de fin d'année proportionnelle à celle du travailleur occupé à plein temps.

En cas de modification du régime de travail en cours d'année, il n'est pas tenu compte de l'augmentation ou de la diminution, d'une durée inférieure à 15 jours calendriers consécutifs.

§2. La période de référence visée au paragraphe précédent comporte 365 jours. Chaque jour compris dans la période d'occupation chez l'employeur ou chaque jour assimilé à un jour d'occupation donne droit à une fraction d' $1/365^{\text{ème}}$ de prime de fin d'année.

§3. Sont assimilées à une période d'occupation :

- La période d'absence couverte par une rémunération garantie en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnel;
- La période d'absence donnant droit au paiement d'une rémunération de la part de l'employeur (à titre d'exemple : petit chômage, la totalité des jours de vacances annuelles même si l'employeur n'en rémunère qu'une partie...);
- La période de vacances annuelles pour les ouvriers;
- La période d'absence liée au repos pré ou post natal tel que visé au chapitre 4 de la Loi du 16 mars 1971 sur le travail et le congé de paternité.

§4. Par année civile, un maximum de 90 jours calendriers supplémentaires peuvent être assimilés à une période d'occupation autre que ce qui est visé au paragraphe 3 du présent article.

Toutefois, l'assimilation prévue à l'alinéa précédent ne peut en aucun cas porter sur des périodes pour lesquelles la suspension du contrat de travail résulte de la demande du travailleur de pouvoir bénéficier d'un régime qui crée cette suspension.

COMMENTAIRE DU PARAGRAPHE 2 :

Sont donc compris comme jours d'occupation pour le calcul de la période de référence par exemple les jours fériés, les week-end, les jours habituels de congé pour les temps partiels à horaire fixe... pour autant que ceux-ci soient compris dans les périodes d'occupation ou les périodes assimilées décrites au §3.

COMMENTAIRE DU PARAGRAPHE 4 :

Les partenaires sociaux ont convenu d'instituer un capital de 90 jours calendriers en vue d'assimiler à une période d'occupation ce qui n'est pas repris dans le §3. Les 90 jours ne couvrent pas les jours d'absence du travailleur lorsqu'il s'agit d'un congé spécifique demandé par le travailleur qui génère une modification du régime de travail ou une suspension des prestations de travail.

Ainsi, sont notamment exclus de l'assimilation :

- Pour les modifications du régime de travail : la réduction du temps de travail dans le cadre du crédit-temps à temps partiel ou crédit-temps de fin de carrière à temps partiel, les congés thématiques à temps partiel... Les partenaires sociaux attirent par ailleurs l'attention sur le fait que de telles modifications de régime de travail sont expressément visées par l'article 4 §1 alinéa 2 et 3 (dès lors qu'il y a une modification du régime de travail, la règle de la proportionnalité visée au §2 s'applique).
- Pour les suspensions des prestations à temps plein : le crédit-temps, le congé d'adoption, le congé parental, le congé d'accueil, le congé politique, le congé pour maladie grave d'un proche, le congé sans solde, le congé pour soins palliatifs...

Par contre, les 90 jours permettent d'assimiler tout ou partie des absences pour maladie ou accident au-delà de la période couverte par une rémunération garantie mais également les congés pour raisons impérieuses...

CHAPITRE IV : MODALITÉS DE LIQUIDATION

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux travailleurs, au plus tard, en même temps que la rémunération du mois de décembre sauf en cas de rupture du contrat en cours d'année, auquel cas elle est payée en même temps que le pécule de sortie.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES ET TRANSITOIRES

Art. 6.

La présente convention collective de travail s'applique pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès des administrations concernées pour que les subventions prévues dans l'accord non marchand wallon du 2 mai 2019 aient été versées aux opérateurs visés à l'article 1 §1 au plus tard à la fin du mois qui précède le moment du paiement de la prime prévu à l'article 5.

Le montant prévu à l'article 3 §1 est calculé de bonne foi sur base du taux moyen de cotisations sociales à la date de la prise d'effet de la présente convention tenant compte des postes occupés dans les secteurs relevant de l'accord non marchand du 2 mai 2019 et du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement.

Conformément à l'esprit de l'annexe de l'accord non marchand wallon du 2 mai 2019, les interlocuteurs sociaux s'assureront auprès du Gouvernement, que les subventions dévolues aux secteurs prendront en compte l'impact de la modification de la réduction de cotisations sociales «contractuel subventionné» pour les travailleurs relevant actuellement du Décret du 25 avril 2002 si celle-ci devait intervenir, et réévalueront le montant visé à l'article 3 §1, le cas échéant.

Art. 7.

Sans préjudice de l'application de l'article 3 ou d'assimilations plus larges aux périodes d'occupation convenues au niveau de l'entreprise, les modalités de calcul définies dans la présente convention à l'article 4 sont d'application dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2019 pour l'octroi d'une prime de fin d'année quel qu'en soit le montant.

L'application du présent article 7 ne peut conduire à ce que le montant de prime de fin d'année éventuellement perçu par le travailleur, en exécution de dispositions antérieures à la conclusion de la présente convention collective de travail, diminue sauf dans le cas où la diminution est la conséquence d'une modification du régime de travail et/ou de la période d'occupation.

CHAPITRE VI : DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la présidence de la sous-commission paritaire.

■

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en
Duitstalige Gemeenschap en het Waals Gewest
(PSC 329.02)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 16 SEPTEMBER 2019
BETREFFENDE DE INVOERING VAN EEN EINDEJAARSPREMIE VOOR
BEPAAALDE SECTOREN DIE VALLEN ONDER HET NON-PROFIT
AKKOORD VAN HET WAALSE GEWEST**

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1 .

§1. Deze Collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest vallen en waarvan de maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest gevestigd is, en en die afhangen van een van de volgende sectoren:

1. De lokale integratie-initiatieven erkend krachtens Boek II van het Waals Wetboek van sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van de bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst;
2. De diensten voor vertalen en tolken in een sociale context erkend krachtens het Boek II van het Waals Wetboek van sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van de bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst;
3. De Interfederatie van de CISP ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest betreffende de centra voor socioprofessionele inschakeling van 10 juli 2013;
4. De InterMire ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 19 maart 2009 houdende wijziging van het decreet van 11 maart 2004 betreffende de erkenning en de subsidiëring van de gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling;
5. De "PMTIC"-centra erkend krachtens het Decreet van 3 februari 2005 over het mobiliseringsplan voor informatie- en communicatietechnologieën
6. De Regenbooghuizen en hun federatie, erkend krachtens Boek VII betreffende de steun aan lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen en het Besluit van de Waalse Regering van 13 mei 2015 houdende uitvoering van het Boek VII van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid en tot invoeging in het Reglementair Wetboek van een Boek VIII betreffende de steun aan lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen.

§2. Onder "werknemers" verstaat men elke persoon die aan de werkgever verbonden is door een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978.

Bij afwijking van het voorgaande lid, zijn de werknemers van de werkgevers bedoeld in §1.1. van dit artikel de werknemers die specifiek worden geaffecteerd voor de erkenningsopdracht van deze werkgevers, in verhouding tot deze affectatie

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst sluit aan op het algemeen kader waarover de sociale gesprekspartners onderhandeld hebben op grond van de tripartite raamovereenkomst voor de particuliere non-profitsector van 16 mei 2000 met het oog op de harmonisering van de barema's en de voordelen van de werknemers van de non-profitsector in Wallonië.

HOOFDSTUK II: PRINCIPE

Art. 2.

Er wordt aan de werknemers bedoeld in artikel 1 een eindejaarspremie toegekend volgens de modaliteiten bepaald in deze overeenkomst.

De premie bedoeld in deze overeenkomst is een minimum.

De eindejaarspremie is niet verschuldigd:

- Bij ontslag om dringende reden;
- Voor de werknemers die tijdens de referentieperiode niet gedurende ten minste 3 maanden een arbeidsovereenkomst hadden bij dezelfde werkgever.

HOOFDSTUK III: BEDRAG EN BEREKENINGSMODALITEITEN

Art. 3.

§1. Met toepassing van het Akkoord voor de Waalse particuliere non-profitsector 2018-2020 van 2 mei 2019, ontvangt de werknemer die voltijds werkt tijdens de hele referentieperiode bedoeld in artikel 4, een eindejaarspremie die bruto 368,79 euro bedraagt bovenop de eventueel bestaande premie in de onderneming.

§2. Het bedrag bedoeld in §1 is gekoppeld aan de spilindex 105,10 (basis 2013) en gelijklopend geïndexeerd met de lonen volgens de voorwaarden die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het resultaat van de toepassing van het indexeringsmechanisme is beperkt tot twee cijfers na de komma zonder afronding. Het geïndexeerde bedrag dient als uitgangspunt voor de berekening van de eindejaarspremie van het volgende jaar.

Bij verbreking van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, is het basisbedrag van de eindejaarspremie dat in aanmerking moet worden genomen, datgene dat van toepassing is op het moment dat de arbeidsovereenkomst ten einde loopt.

Art. 4.

§1. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt naar verhouding bepaald in functie van de tewerkstelling van de werknemer tijdens een referentieperiode van 12 maanden die loopt van 1 januari tot 31 december van het jaar waarvoor de premie verschuldigd is.

De deeltijds tewerkgestelde werknemer ontvangt een eindejaarspremie in verhouding tot diegene van de voltijds tewerkgestelde werknemer.

Wanneer het arbeidsstelsel in de loop van het jaar wordt gewijzigd, wordt er geen rekening gehouden met de stijging of de daling van een periode die korter is dan 15 opeenvolgende kalenderdagen.

§2. De referentieperiode bedoeld in de vorige paragraaf omvat 365 dagen. Elke dag begrepen in de tewerkstellingsperiode bij de werkgever of elke dag gelijkgesteld met een werkdag, geeft recht op 1/365 ste van de eindejaarspremie.

§3. Worden gelijkgesteld met een periode van tewerkstelling:

- De afwezigheidsperiode gedekt door een gewaarborgd loon omwille van een ziekte of een ongeval dat geen arbeidsongeval is ;
- De afwezigheidsperiode die recht geeft op de betaling van een loon vanwege de werkgever (bijvoorbeeld: kort verzuim, de totaliteit van de jaarlijkse vakantiedagen, zelfs als de werkgever er slechts een gedeelte van betaalt...);
- De jaarlijkse vakantieperiode voor de arbeiders ;
- de periode van afwezigheid in het kader van pre- of postnataal verlof zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 alsook het vaderschapsverlof.

§4. Per kalenderjaar kunnen ten hoogste 90 bijkomende kalenderdagen worden gelijkgesteld met een andere periode van tewerkstelling dan diegene die wordt bedoeld in paragraaf 3 van dit artikel.

De gelijkstelling die wordt bepaald in het voorgaande lid, kan echter geenszins betrekking hebben op periodes waarvoor de opschorting van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de vraag van de werknemer om een stelsel te kunnen genieten dat deze opschorting mogelijk maakt.

TOELICHTING BIJ PARAGRAAF 2:

Worden dus beschouwd als tewerkstellingsdagen voor de berekening van de referentieperiode: bijvoorbeeld feestdagen, weekends, gewone verlofdagen voor de deeltijdse werknemers met een vaste arbeidstijdregeling ... voor zover deze begrepen zijn in de tewerkstellingsperioden of de gelijkgestelde periode beschreven in paragraaf 3.

TOELICHTING BIJ PARAGRAAF 4:

De sociale partners zijn overeengekomen om een kapitaal van 90 kalenderdagen op te richten om de dagen die niet zijn opgenomen in §3, gelijk te stellen met een periode van tewerkstelling. Deze 90 dagen mogen niet worden gebruikt om de afwezigheid van de werknemer te dekken, wanneer deze aanleiding heeft gegeven tot deze afwezigheid omwille van zijn vraag om een specifiek verlofstelsel te krijgen dat leidt tot een wijziging van het arbeidsstelsel of een opschorting van de arbeidsprestaties.

Zo worden meer bepaald uitgesloten van de gelijkstelling:

- Voor de wijzigingen van de arbeidsregeling: de vermindering van de arbeidstijd met in het kader van het deeltijds tijdskrediet of deeltijds tijdskrediet eindeloopbaan, de deeltijdse thematische verloven... De sociale partners vestigen bovendien de aandacht op het feit dat dergelijke wijzigingen van het arbeidsstelsel uitdrukkelijk worden bepaald in artikel 4, § 1, 2e en 3e lid (zodra er een wijziging van het arbeidsstelsel is, wordt de regel van de evenredigheid bedoeld in § 2 toegepast).
- Voor de voltijdse opschortingen van de prestaties: het tijdskrediet, het adoptieverlof, het ouderschapsverlof, pleegzorgverlof, het politiek verlof, het verlof

voor de bijstand of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, verlof zonder wedde, palliatief verlof,...

De 90 dagen bieden daarentegen de mogelijkheid om afwezigheden omwille van ziekte of ongeval buiten de periode die wordt gedekt door een gewaarborgd loon, gelijk te stellen, maar ook ~~de 7 laatste dagen van het vaderschapsverlof~~, het verlof om dwingende redenen,...

HOOFDSTUK IV: VEREFFENINGSMODALITEITEN

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt uiterlijk gelijktijdig met het loon van de maand december betaald aan de werknemers, behalve in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens het jaar; in dit geval wordt deze premie gelijktijdig met het vertrekvakantiegeld betaald.

HOOFDSTUK V: BIJZONDERE EN OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing voor zover de Waalse Regering de nodige schikkingen heeft getroffen bij de betrokken administraties opdat de subsidies waarin het Waals non-profitakkoord van 2 mei 2019 gestort werden aan de operatoren bedoeld in artikel 1§1 uiterlijk op het einde van de maand die het tijdstip van de uitbetaling van de premie bedoeld in artikel 5 voorafgaat.

Het bedrag bedoeld in artikel 3§1 wordt te goeder trouw berekend op basis van het gemiddelde percentage van de sociale bijdragen op de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst, rekening houdend met de posten bezet in de sectoren die vallen onder het non-profitakkoord van 2 mei 2019 en onder het Decreet van 25 april 2002 ~~25 april 2002~~ betreffende de tegemoetkomingen ter bevordering van de indienstneming van niet-werkende werkzoekenden door de plaatselijke, gewestelijke en gemeenschapsoverheden, door bepaalde werkgevers in de niet-commerciële sector, het onderwijs.

Overeenkomstig de geest van de bijlage van het Waalse non-profitakkoord van 2 mei 2019, zullen de sociale gesprekspartners er zich bij de Regering van vergewissen dat de subsidies die aan de sectoren worden toegewezen rekening houden met de impact van de gewijzigde vermindering van de sociale bijdragen ""gesubsidieerd contractueel" voor de werknemers die momenteel vallen onder het Decreet van 25 april 2002 mocht die vermindering zich voordoen, en in dat geval het bedrag bedoeld in artikel 3§1 opnieuw zullen evalueren.

Art. 7.

Onverminderd de toepassing van artikel 3 of langere gelijkstellingen aan tewerkstellingsperiodes die zijn overeengekomen op ondernemingsniveau, zijn, de berekeningsvoorwaarden die in artikel 4 van deze overeenkomst worden bepaald, van toepassing met ingang van de 1^{ste} januari 2019 voor de toekenning van een eindejaarspremie ongeacht het bedrag ervan.

De toepassing van dit artikel 7 mag er niet toe leiden dat het bedrag van de eindejaarspremie die de werknemer eventueel ontvangt in uitvoering van de bepalingen die bestonden vooraleer deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten, daalt,

behalve in het geval dat het arbeidsstelsel en/of de tewerkstellingsperiode vermindert, voor zover deze elementen een invloed zouden hebben op de berekening.

HOOFDSTUK VI: GELDIGHEIDSDUUR

Art 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité.

