

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

Collectieve arbeidsovereenkomst van 4 mei 2009 betreffende het protocol van akkoord 2009-2010

**Hoofdstuk I: Toepassingsgebied**

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.

**Hoofdstuk II: Koopkracht - 2de pijler - barema**

**Art. 2. 1. Onderhandelingsenveloppe**

Toekenning van een koopkrachtverhoging conform aan het "Uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010" van 22 december 2008 van 125 EUR in 2009 en van 250 EUR in 2010.

Invulling van deze onderhandelingsenveloppe op volgende wijze:

- op ondernemingsvlak, via schriftelijk akkoord. Daarvoor kan geopteerd worden voor eender welke koopkrachtverhoging waarvan de totale kost, met inbegrip van eventuele lasten eigen aan het gekozen voordeel, deze voormelde bedragen per werknemer niet overschrijdt. Deze akkoorden moeten geregistreerd worden bij de voorzitter van het paritair comité 226 vóór 1 november 2009.
- Bij ontstentenis van een ondernemingsakkoord dat geregistreerd is vóór 1 november 2009 wordt volgende sectorale regeling toegepast: toekenning van 125 EUR per werknemer in ecocheques in december 2009 en van 250 EUR per werknemer in ecocheques in september 2010. De toekenning van de ecocheques gebeurt conform de bepalingen van de NAR-CAO nr. 98, en meer bepaald de bepalingen van artikel 6, § 1.

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

Convention collective de travail du 4 mai 2009 concernant le protocole d'accord 2009-2010

**Chapitre 1er: champ d'application**

Article 1er 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.

**Chapitre II: pouvoir d'achat - 2ième pilier - barèmes**

**Art. 2. 1. Enveloppe de négociation**

Octroi d'une augmentation du pouvoir d'achat conformément à l'«Accord exceptionnel en vue des négociations au niveau des secteurs et des entreprises durant la période 2009-2010» du 22 décembre 2008 de 125 EUR en 2009 et de 250 EUR en 2010.

Conversion de cette enveloppe de négociation comme suit:

- 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 par travailleur les montants précités. Ces accords doivent être enregistrés auprès du président de la commission paritaire n° 226 avant le 1<sup>er</sup> novembre 2009.
- À défaut d'un accord au niveau d'entreprise enregistré avant le 1er novembre 2009, la disposition sectorielle suivante est d'application: octroi de 125 EUR par travailleur en éco-chèques en décembre 2009 et de 250 EUR par travailleur en éco-chèques en septembre 2010. L'octroi des éco-chèques s'effectue conformément aux dispositions de la CCT du CNT n° 98, et particulièrement aux dispositions de l'article 6, § 1er.

- de in 2010 toegekende netto-koopkrachtverhoging blijft van toepassing na 2010.

#### Art. 2. 2. Aanvullend pensioen

Verhoging van de patronale bijdrage voor het aanvullend sectoraal pensioenstelsel met 0,25 % op 1 januari 2011.

In ondernemingen die in uitvoering van de CAO van 4 april 2006 worden vrijgesteld van deelname aan het sectoraal pensioenstelsel geldt op 1 januari 2011 volgende regeling:

- de bijdrage van 0,25% toevoegen aan het eigen pensioenplan (beslissing werkgever) of
- aansluiten bij het sectorpensioenplan (beslissing werkgever) of
- in overleg met de vakbondsafvaardiging een ander evenwaardig voordeel van 0,25 % voorzien.

#### Art. 2. 3. Evaluatie begin 2011

Evaluatie van de netto-koopkrachtverhogingen toegekend in 2010, zonder verhoging van de patronale kost begin 2011.

Evaluatie van de eventuele aanrekening van de verhoging van het aanvullend pensioen met 0,25 % of van het gelijkwaardig voordeel op 1 januari 2011 op de koopkrachtverhogingen van 2011-2012 begin 2011.

#### Art. 2. 4. Barema

De minimumweddenschaal wordt vanaf 1 mei 2009 aangevuld en toegepast met volgende 2 schijven:

- tot 42 jaar
- tot 45 jaar.

De spanning tussen 40 en 45 jaar is dezelfde als tussen 35 en 40 jaar. De spanning tussen 40 en 42 jaar bedraagt  $\frac{2}{5}$  van de spanning 40 en 45 jaar en deze tussen 42 en 45 jaar bedraagt  $\frac{3}{5}$  van de spanning 40 en 45 jaar.

- l'octroi de l'augmentation nette du pouvoir d'achat en 2010 reste d'application après 2010.

#### Art. 2. 2. Pension complémentaire

La cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire sectoriel sera relevée de 0,25 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les entreprises dispensées de participer au régime de pension sectoriel en exécution de la CCT du 4 avril 2006 seront soumises au régime suivant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- ajouter la cotisation de 0,25% au propre plan de pension (décision de l'employeur) ou
- adhérer au plan de pension sectoriel (décision de l'employeur) ou
- prévoir un autre avantage équivalent de 0,25% en concertation avec la délégation syndicale.

#### Art. 2. 3. Évaluation début 2011

Évaluation début 2011 des augmentations nettes du pouvoir d'achat octroyées en 2010, sans augmentation de la charge patronale.

Évaluation début 2011 de l'imputation éventuelle de l'augmentation de la pension complémentaire avec 0,25% ou de l'avantage équivalent au 1<sup>er</sup> janvier 2011 sur les augmentations du pouvoir d'achat de 2011-2012.

#### Art. 2. 4. Barème

Le barème des rémunérations minimums sera complété et appliqué à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009 avec les deux tranches suivantes:

- jusque 42 ans
- jusque 45 ans.

La tension entre 40 et 45 ans est la même comme la tension entre 35 et 40 ans. La tension entre 40 et 42 ans est égale à  $\frac{2}{5}$  de la tension 40 et 45 ans et la tension entre 42 et 45 ans est égale à  $\frac{3}{5}$  de la tension 40 et 45 ans.

## Art. 2. 5. Jongerenbarema's

De jongerenbarema's worden afgeschaft vanaf 30 april 2009. Bedienden die volgens deze barema's worden verlood, worden vanaf 1 mei 2009 volgens de minimumweddenschaal verlood met 0 jaar anciënniteit. Indien het reële loon van deze bedienden hoger is dan de overeenstemmende wedde van hun klasse van de minimumweddenschaal, zal op 1 mei 2009 geen loonaanpassing worden doorgevoerd. Verdere stappen in het barema worden vanaf 1 mei 2009 gerekend.

## Hoofdstuk III: Mobiliteit

Art. 3. Tôt 31 januari 2009 toepassing van de cao van 2 maart 1998 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten voor het pc 226.

Vanaf 1 februari 2009 wordt de tussenkomst van de werkgever in de woon- werkverplaatsingen als volgt bepaald:

- gemeenschappelijk openbaar vervoer: toepassing van de bepalingen van de NAR-CAO nr. 19 octies
- gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer: tussenkomst vanaf 1 km; toepassing van de bepalingen van de NAR-CAO nr. 19 octies aangevuld met de bepalingen van artikel 3, § 1 van de cao van 2 maart 1998 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten voor het pc 226
- gecombineerd gemeenschappelijk openbaar vervoer: toepassing van de bepalingen van de NAR-CAO nr. 19 octies
- gemeenschappelijk openbaar vervoer op het grondgebied van een andere lidstaat: toepassing van de bepalingen van de NAR-CAO nr. 19 octies
- het private vervoer van de werknemers: tôt 31 januari 2011 wordt de werkgeverstussenkomst vastgesteld op basis van het als bijlage bij de NAR-CAO nr. 19 octies opgenomen barema. De tussenkomst wordt toegekend vanaf 1 km. Toepassing van de modaliteiten van artikel 4, § 1 en artikel 5 van de cao van 2 maart 1998 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten voor het pc 226

## Art. 2. 5. Barème des jeunes

Les barèmes des jeunes sont supprimés à partir du 30 avril 2009. Les employés rémunérés selon ces barèmes seront rémunérés à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009 selon le barème des rémunérations minimums avec 0 an d'ancienneté. Si le salaire réel de ces employés dépasse la rémunération afférente à leur classe du barème des rémunérations minimums, aucune augmentation du salaire ne sera appliquée au 1<sup>er</sup> mai 2009. Les étapes suivantes dans le barème seront calculées à partir du 1<sup>er</sup> mai 2009.

## Chapitre II: Mobilité

Art. 3. Application de la cet du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226 jusqu'au 31 janvier 2009.

À partir du 1<sup>er</sup> février 2009 l'intervention patronale dans les frais de transport est fixée comme suit :

- transport en commun public: application des dispositions de la cet du CNT n° 19octies
- transport en commun public, autre que le train: intervention à partir de 1 km; application des dispositions de la cet du CNT n° 19octies complétées avec les dispositions de l'article 3, § 1er de la cet du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226
- transports en commun publics combinés: application des dispositions de la cet du CNT n° 19octies
- transport en commun public sur le territoire d'un autre état membre: application des dispositions de la cet du CNT n° 19octies
- transport privé des travailleurs: l'intervention patronale est fixée sur base du barème inclus en annexe à la cet du CNT n° 19octies jusqu'au 31 janvier 2011. L'intervention est octroyée à partir de 1 km. Application des modalités de l'article 4, § 1er et de l'article 5 de la cet du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226

- vervoer georganiseerd door de werkgever: toepassing artikel 8 van de cao van 2 maart 1998 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten voor het pc 226
- terugbetalingsmodaliteiten: toepassing artikel 9 van de cao van 2 maart 1998 betreffende de werkgeverstussenkomst in de vervoerskosten voor het pc 226.

#### Hoofdstuk IV: Tijdskrediet

##### Art. 4. 1. Duur tijdskrediet

Voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar nog niet bereikt hebben wordt de maximale duur voor de volledige schorsing van arbeidsprestaties en het halftijds tijdskrediet, vastgesteld op 5 jaar. Hetzelfde geldt voor bedienden die de leeftijd van 50 jaar reeds bereikt hebben en die niet voldoen aan de voorwaarden om te genieten van de specifieke regeling voor werknemers van ten minste 50 jaar.

##### Art. 4. 2. Drempel tijdskrediet

De drempel blijft vastgesteld op 7 %. De bestaande ondernemingsakkoorden worden verlengd voor de duur van deze overeenkomst. Van de drempel van 7 % kan worden afgeweken op ondernemingsvlak via collectieve arbeidsovereenkomst of via een wijziging van het arbeidsreglement.

De bedienden van 50 jaar en ouder die gebruik maken van de 1/5de vermindering van arbeidsprestaties evenals de bedienden van 55 jaar en ouder, die gebruik maken van halftijds tijdskrediet worden niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de drempel.

##### Art. 4. 3. Afwijkende regels inzake de opname van tijdskrediet

Conform de bepalingen van de desbetreffende NAR-CAO kan in de ondernemingen bij CAO afgeweken worden van de organisatieregels voor de 1/5<sup>de</sup> 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.

- transport organisé par l'employeur: application de l'article 8 de la cet du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226
- modalités de remboursement: application de l'article 9 de la cet du 2 mars 1998 concernant l'intervention patronale dans les frais de transport de la CP 226.

#### Chapitre IV: Crédit-temps

##### Art. 4. 1. Durée crédit-temps

Pour les employés n'ayant pas encore atteint l'âge de 50 ans, la durée maximale pour l'interruption complète des prestations de travail et pour le crédit-temps à mi-temps est fixée à 5 ans. Cela s'applique également aux employés qui ont déjà atteint l'âge de 50 ans et ne remplissent pas les conditions pour bénéficier du régime spécifique pour travailleurs d'au moins 50 ans.

##### Art. 4. 2. Seuil crédit-temps

Le seuil reste fixé à 7 %. Les accords d'entreprise existants sont prolongés pour la durée du présent accord. Des dérogations au seuil de 7 % au niveau de l'entreprise sont possibles par cet ou modification du règlement de travail.

Les employés de 50 ans et plus qui utilisent la réduction des prestations de travail d'1/5e ainsi que les employés de 55 ans et plus, qui utilisent le crédit-temps, à mi-temps, ne sont pas pris en considération pour l'application du seuil.

##### Art. 4. 3. Dérogations concernant la prise du crédit-temps

Conformément aux dispositions de la CCT du CNT en la matière, les entreprises peuvent déroger, moyennant CCT 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. 4. Aanvullende premies in geval van tijdskrediet

Art. 4. 4. 1. De bestaande regeling wordt verlengd.

Art. 4. 4. 2. Gegeven de huidige economische conjunctuur, wordt voor de duurtijd van dit protocolakkoord in afwijking van de bestaande regeling, volgende bijzondere regeling toegepast:

A. Een premie van 100 EUR bruto wordt toegekend aan de bedienden van 53 jaar en 54 jaar die hun prestaties met de helft verminderen in het kader van het tijdskrediet tijdens de duurtijd van dit protocolakkoord en dit tót ze de leeftijd van 55 jaar bereiken; nadien kunnen ze gebruik maken van de bestaande regeling.

B. Een premie van 100 EUR bruto wordt toegekend aan de in het punt A. bedoelde bedienden die hun rechten hebben uitgeput in de bestaande regeling (van de premie halftijds tijdskrediet) en nadien in het stelsel van het halftijds tijdskrediet blijven.

C. De premie wordt niet toegekend aan de bedienden van 50 jaar en meer die reeds halftijds tijdskrediet genieten en 53 jaar of 54 jaar bereiken tijdens de duurtijd van dit protocol akkoord.

Art. 4. 5. Overgang tijdskrediet naar brugpensioen

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 tót het referenteloon vastgelegd in uitvoering van de NAR-CAOnr. 17.

Art. 4. 6. 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. 4. Primes complémentaires en cas de crédit-temps

Art. 4. 4. 1. Le régime existant est prolongé.

Art. 4. 4. 2. Tenant compte de la conjoncture économique actuelle, le régime spécial suivant sera d'application en dérogation du régime actuel pour la durée de ce protocole d'accord:

A. Une prime de 100 EUR brut est octroyée aux employés de 53 ans et 54 ans qui réduisent leurs prestations de travail de la moitié dans le cadre du crédit-temps pendant la durée de cet protocole d'accord et ceci jusqu'à l'âge de 55 ans ; après ils peuvent bénéficier du régime existant.

B. Une prime de 100 EUR brut est octroyée aux employés mentionnés au point A. qui ont épuisé leurs droits dans le régime existant (de la prime crédit temps à mi-temps) et qui restent après dans le régime du crédit temps à mi-temps.

C. La prime n'est pas octroyée aux employés de 50 ans et plus qui bénéficient déjà du crédit-temps à mi-temps et qui atteignent 53 ans ou 54 ans pendant la durée de ce protocole d'accord.

Art. 4. 5. Passage du crédit-temps à la prépension

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 CCTn° 17 du CNT.

Art. 4. 6. 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. 7. Informatie over tijdskrediet

Ondernemingen met een overlegorgaan dienen driemaandelijkse 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 tót gevolg heeft; desgevallend kan vervangende tewerkstelling overwogen worden.

#### Art. 4. 8. Duur CAO

De bepalingen inzake tijdskrediet vermeld onder de punten 4.1 t.e.m. 4.7 hiervóór hebben uitwerking tót 31 december 2011, met uitzondering van het punt 4.4.2 dat voor de periode van 1 januari 2009 t.e.m. 31 december 2010 uitwerking heeft.

### Hoofdstuk V: Brugpensioen

#### Art. 5. 1. Brugpensioen

De volgende toegangsleeftijden, zoals voorzien in het KB brugpensioen in uitvoering van het Generatiepact, zullen worden toegepast:

- 58jaartoteind2011
- 56 jaar met een loopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid (NAR-CAO nr. 46 nachtarbeid) tót eind 2010
- 58 jaar voor zware beroepen tót eind 2010.

#### Art. 5. 2. Halftijds brugpensioen

De sectorale regeling inzake halftijds brugpensioen vanaf de leeftijd van 55 jaar wordt verlengd voor de periode van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2010.

#### Art. 4. 7. 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 au sein de 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. 8. Durée CCT

Les dispositions en matière de crédit-temps mentionnées sous les points 4.1 jusqu'à 4.7 y compris ci-avant sortent leurs effets jusqu'au 31 décembre 2011, à l'exception du point 4.4.2 qui sort son effet du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010.

### Chapitre V: Prépension

#### Art. 5. 1. Prépension

Les âges d'accès ci-après, tels que prévus dans l'AR prépension en exécution du pacte de solidarité entre générations, seront appliqués :

- 58 ans jusque fin 2011
- 56 ans avec une carrière de 33 ans dont 20 ans travail de nuit (CCT n° 46 'travail de nuit' du CNT) jusque fin 2010
- 58 ans pour les métiers lourds jusque fin 2010.

#### Art. 5. 2. Prépension à mi-temps

Le régime sectoriel en matière de prépension à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans est prorogé pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 y compris.

## Hoofdstuk VI: Sociaal fonds

## Art. 6. 1. Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid wordt vastgesteld op 0,40 % vanaf 1 juli 2009 tót en met 30 juni 2011, inclusief de bijdrage bestemd voor de risicogroepen.

## Art. 6. 2. Ontslagbegeleiding

De sectorale regeling inzake ontslagbegeleiding blijft behouden.

Er zal voor eind 2009 een evaluatie plaatsvinden van o.a. de sectoraal aangestelde provider voor de ontslagbegeleiding.

## Art. 6. 3. Aanwervingspremies

De sectorregeling inzake aanwervingspremies blijft onveranderd van toepassing. Het bedrag van de premies is vastgesteld op 2.500,00 EUR (voor een voltijdse tewerkstelling).

## Hoofdstuk VII: Permanente vorming

Art. 7. Het aantal vormingsdagen, zoals vastgesteld in het protocol 2007-2008, bedraagt 5 dagen over een periode van 2 jaar. De berekening gebeurt 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.

## Chapitre VI: Fonds social

## Art. 6. 1. Cotisation patronale

La cotisation patronale pour le Fonds de sécurité d'existence est fixée à 0,40 % à partir du 1er juillet 2009 jusqu'au 30 juin 2011, y compris la cotisation destinée aux groupes à risque.

## Art. 6. 2. Accompagnement de licenciement

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

Il y aura entre autres une évaluation du fournisseur de services d'outplacement, désigné par le secteur, avant la fin de 2009.

## Art. 6. 3. Primes d'embauché

Le régime sectoriel en matière de primes d'embauché reste d'application sans modifications. Le montant des primes est fixé à 2.500,00 EUR (pour une occupation à temps plein).

## Chapitre VII: Formation permanente

Art. 7. Le nombre de jours de formation, tels que fixés dans le protocole 2007-2008, est fixé à 5 jours sur une période de 2 ans. Le calcul s'effectue sur la base d'équivalents à temps plein. Il sera présenté un rapport à ce propos au sein des organes de concertation appropriés sur le plan 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.

## Hoofdstuk VIII: Proeftijd contracten onbepaalde duur - interimcontracten

Art. 8. Indien een interimcontract gevolgd wordt door een contract van onbepaalde duur voor dezelfde functie, wordt de duur van deze eerste tewerkstelling in mindering gebracht van een eventuele proefperiode met betrekking t t het contract van onbepaalde duur. Deze vermindering van de proeftijd geldt alleen voor de interimcontracten die zijn ingegaan in het jaar voor de ingangsdatum van het contract van onbepaalde duur.

## Hoofdstuk IX: Syndicaal verlof

Art. 9. De sociale partners herhalen hun intentie om de aanbeveling van 12 december 2003 inzake het syndicaal verlof nauwgezet na te leven. Problemen worden in de Werkgroep algemene zaken besproken.

Voor elke aanvraag syndicale vorming worden volgende modaliteiten afgesproken:

- de werkgever dient elke aanvraag minstens 2 weken op voorhand te ontvangen met vermelding van de plaats (gemeente - stad) en de duur van de vorming
- de aanvraag wordt ondertekend door een gemachtigd persoon en per brief of e-mail verzonden.

In het in artikel 8 geciteerde rapporteringsmodel zal een luik worden toegevoegd met betrekking t t de dagen syndicale vorming.

## Hoofdstuk X: Lopende cao's

Art. 10. De lopende cao's worden verlengd voor de duurtijd van dit akkoord.

## Hoofdstuk XI: Sociale vrede

Art. 11. De vakbonden verbinden zich ertoe geen acties te zullen ondernemen of ondersteunen, die indruisen tegen de geest van het sociaal akkoord voor de jaren 2009 en 2010.

## Chapitre VIII: Période d'essai contrats   durée indéterminée - contrats int rim

Art. 8. Si un contrat int rim est suivi par un contrat   durée indéterminée pour la même fonction, la durée de cette première période d'occupation sera déduite d'une éventuelle période d'essai relative au contrat à durée ind termin e. Cette déduction de la période d'essai vaut seulement pour les contrats intérim qui ont pris cours dans l'année qui précède la date de l'entrée en vigueur du contrat à durée ind termin e.

## Chapitre IX: Congé syndical

Art. 9. Les partenaires sociaux r it rent leur intention de respecter scrupuleusement la recommandation du 12 décembre 2003 concernant le congé syndical. Les problèmes seront discutés au sein du Groupe de travail affaires générales.

Pour chaque demande de formation syndicale, les modalités suivantes sont convenues :

- l'employeur reçoit chaque demande deux semaines à l'avance avec mention du lieu (commune - ville) et de la durée de la formation
- la demande est sign e par une personne mandat e et envoy e par e-mail ou lettre.

Un volet concernant la formation syndicale sera rajouté dans le modèle de rapport cité au article 8.

## Chapitre X: CCT en cours

Art. 10. Les CCT en cours sont prorog es pour la durée du présent accord.

## Chapitre XI: Paix sociale

Art. 11. 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 2009 et 2010.



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 aile individuele personen die onder de toepassing van de overeenkomst ressorteren. De vakbonden gaan de verbintenis aan aile 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 paritair comité.

De bedragen die voortkomen van de werkgeversbijdrage voor het Sociaal Fonds m.b.t. de jaren 2009 en 2010 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 2009 en december 2010 een evaluatie houden rond de naleving en toepassing van voormelde verbintenissen.

## Hoofdstuk XII: Duurtijd

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en wordt gesloten voor de duur van twee jaar.

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 en Groupe de Travail Affaires Générales ou en commission paritaire.

Les montants résultant des cotisations patronales destinées au Fonds Social pour la prime syndicale, afférents aux années 2009 et 2010, 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 2009 et décembre 2010 une évaluation concernant le respect et l'application des engagements précités.

## Chapitre XII: Durée

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour la durée de deux ans.