

Commission Paritaire de l'Industrie des tabacs

ed. du 22.09.04

y
Convention collective de travail du 13 juin 2003 pour les années 2003-2004
relative aux conditions de travail
dans les entreprises fabriquant du tabac à fumer, à mâcher et à priser

Chapitre 1^{er} - Champ d'application

article 1^{er}: La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises fabriquant principalement du tabac à fumer, à mâcher et à priser et qui ressortissent à la Commission paritaire de l'Industrie des Tabacs.

On entend par travailleurs: les ouvriers et les ouvrières.

Chapitre II - Dispositions

A. pouvoir d'achat

1° mécanisme d'indexation

article 2: en ce qui concerne le pouvoir d'achat, le mécanisme d'indexation en vigueur est maintenu.

2° augmentations salariales

article 3: octroi de quatre augmentations salariales à appliquer aux salaires conventionnels en vigueur et les salaires effectivement payés, chaque fois de 0.06 €/l'heure aux dates énumérés ci-après :

- 1 juillet 2003
- 1 octobre 2003
- 1 juillet 2004
- 1 octobre 2004

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

20-10-2004

08-11-2004

NR.
N°

72853 / 60 / 133094

B. sécurité d'existence

article 4 : à partir du 1er avril 2003 l'indemnité de sécurité d'existence est portée à 5,50 € et la limite de 75 jours de chômage au maximum par année civile est supprimée.

C. Prime de fin d'année

1° mode de calcul

article 5: à partir de l'an 2003 la prime de fin d'année, avec maintien des conditions d'octroi et de paiement, est calculée de la manière suivante:

8.33 % du salaire des heures prestées y compris le salaire des **primes** liées aux prestations, ainsi que les jours assimilés énumérés **ci-après**; le salaire pour ces jours est calculé conformément à la législation en matière des jours fériés payés.

- les jours de maladie jusqu'à un an au maximum y compris les jours d'absence pour cause de congé pré- et postnatal, à savoir 15 semaines au total
- les jours fériés légaux
- les jours de petit chômage payés
- les jours de formation syndicale
- les **absences** pour cause d'accidents de travail
- les jours de congé payé
- les jours de chômage
- les jours de repos compensatoire pour les heures supplémentaires et
- les jours de congé éducation

ne sont pas visés :

- les chèques repas
- les primes d'assurance groupe
- les primes à l'occasion des fêtes (comme il y a le cadeau de St Nicolas)
- toutes sortes de primes non assujetties aux cotisations ONSS ou toutes autres primes non liées aux prestations
- la prime de fin d'année qui tombe dans la période de référence

2° période de référence

article 6: la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année court du premier décembre de l'année précédente (ou la première période de paie) jusqu'au 30 novembre de l'année au cours de laquelle la prime de fin d'année est payée (ou la dernière période de paie).

D. Formation

1° droit à la formation individuelle

article 7 : à partir du 1er janvier 2004 le travailleur a droit à une journée de formation payée par an ; les modalités d'application et les possibilités de formation seront examinées au sein de la commission de qualité.
La commission de qualité déposera ses propositions en la matière avant fin 2003.

2° formation permanente

article 8 : les dispositions concernant l'utilisation de 0.30 % de la masse salariale pour la formation des travailleurs et de 0.10 % de la **massc** salariale pour les groupes à risque **prévucs** à l'article 7 de la convention collective de travail du 12 février 2001 et de 11 juin 2001 concernant les conditions de travail pour les années 2001-2002 dans les usines de cigarettes et entreprises mixtes sont prolongées pour la durée de la présente convention :

- 0.30 % de la masse salariale sera utilisée par le secteur dans sa totalité et par chaque entreprise en faveur de la formation des **travailleurs**, en tenant compte des besoins réels et effectifs des entreprises.

Un rapport sur l'utilisation des 0.30 % sera transmis chaque année au conseil d'entreprise au plus tard le 30 juin de l'année qui suit.

- 0.10 % de la masse salariale sera utilisée par le secteur en faveur des travailleurs appartenant aux groupes à risque tels que décrits à la cct valable pour les années 2001-2002.

Un rapport sur l'utilisation des 0.10 % sera transmis au Fonds social de l'Industrie du Tabac au plus tard le 30 juin de l'année qui suit.

Le Fonds social est responsable de la **gestion**, du contrôle et de l'évaluation de l'utilisation.

Au cas où le Fonds constate que moins de 0.10 % de la masse salariale a été utilisé au sein du secteur en faveur des groupes à risque, le Conseil d'administration du Fonds utilisera la différence après détermination par le Conseil de la destination de cet argent.

E. Congé d'ancienneté

1° nombre de jours

article 9: à partir du 1er janvier 2003 le congé d'ancienneté qui est acquis au cours de l'année civile durant laquelle l'ancienneté **est atteintc**, est **fixé** comme suit :

1 jour de congé	pour 4 à 8 années de service inclus
2 jours de congé	pour 9 à 13 années de service inclus
3 jours de congé	pour 14 à 18 années de service inclus
4 jours de congé	pour 19 à 23 années de service inclus
5 jours de congé	pour 24 à 28 années de service inclus
6 jours de congé	pour 29 années de service et plus.

et le nombre total de jour est fixé comme suit à partir du 1er janvier 2005:

1 jour de congé	pour 4 à 8 années de service inclus
2 jours de congé	pour 9 à 13 années de service inclus
3 jours de congé	pour 14 à 18 années de service inclus
4 jours de congé	pour 19 à 23 années de service inclus
5 jours de congé	pour 24 à 28 années de service inclus
6 jours de congé	pour 29 à 32 années de service inclus
7 jours de congé	pour 33 à 36 années de service inclus
8 jours de congé	pour 37 années de service et plus.

2° droit au congé d'ancienneté

article 10: lors de plusieurs contrats de travail de durée déterminée successifs dont le travail **intérimaire**, l'ancienneté est acquise dès la première entrée en **service**, pour autant que les interruptions entre deux contrats ne dépassent pas un mois.

F. *Délais de préavis*

article 11 : à partir du 1er avril 2003 les délais de préavis sont fixés comme suit :

< de 6 mois de service:	28 jours
> de 6 mois et < de 3 années de services:	35 jours
> de 3 années de services et < de 10 années:	42 jours
> de 10 années de services et < de 15 années:	63 jours
> de 15 années de services et < de 20 années:	91 jours
20 années de services et plus	119 jours

G. *frais de transport*

article 12 : à partir du 1er avril 2003 l'intervention pour les autres moyens de transport que le transport public et la bicyclette est fixée comme suit :

15 % d'augmentation du montant fixé pour l'intervention patronale mensuelle dans le prix d'une carte de train mensuelle pour une distance correspondante (livre des distances légales).

H. *Petit chômage*

article 13: à partir du 1er avril 2003, les dispositions prévues à l'article 2. 5° et 6° de la convention collective de travail du 25 novembre 1974 concernant le petit **chômage**, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 avril 1975, publié au Moniteur belge du 12 décembre 1975, modifiée la dernière fois par la convention collective de travail du 11 juin 2001 fixant les conditions de travail dans les entreprises fabriquant principalement du tabac à **fumer**, à **mâcher** et à **priser**, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 25 septembre 2002 (MB du 07.11.2002), sont modifiées comme suit:

5° au cas de décès de la **personne** avec qui il forme un ménage, d'un enfant du travailleur ou de cette **personne**, du père, de la mère, du **beau-père**, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur: trois jours à choisir par le travailleur dans une période de douze jours commençant le jour de décès.

6° au cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière grand-père, de l'arrière grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez le travailleur:

trois jours à choisir par le travailleur dans une période de douze jours commençant le jour de décès.

I. Prime syndicale

article 14 : le montant prévu à l'article 5 § 1 al. 1 de la convention collective de travail en vigueur du 11 juin 2001 fixant les textes coordonnés des statuts du fonds social de l'industrie de **tabac**, est porté à 118 € pour l'année 2003 et à 120 € à partir de l'année 2004.

payable chaque fois l'année qui suit.

J. Fin de carrière et crédit-temps

1° prépension conventionnelle

article 15 : lors d'un passage de crédit-temps à mi - temps à la prépension à temps plein le complément est calculé d'une manière fictive sur base d'un emploi à temps plein tant pour l'indemnité de chômage que pour le complément patronal.

2° emplois de fin de carrière

article 16 : la commission de qualité examinera toutes les possibilités et présentera des propositions concrètes en la matière avant fin 2004.

K. Commission de qualité

article 17 : la commission de qualité responsable de l'exécution et du suivi des aspects qualitatifs prévus par les conventions collectives de travail en vigueur et créée par l'article 14 de la convention collective de travail du 12 février 2001 et du 11 juin 2001 concernant les conditions de travail pour les années 2001-2002 dans les usines de cigarettes et entreprises **mixtes**, et maintenue et ses activités et objectifs seront activés.

L. Travail à temps partiel

article 18 : prolongation pour les années 2003-2004:

les demandes de travail à temps partiel à titre volontaire sur base de 50 % et pour autant qu'un poste de travail soit occupé complètement seront examinées **positivement**, compte tenu des impératifs économiques et de l'organisation de l'entreprise

M. Travail intérimaire

article 19 : prolongation pour les années 2003-2004:

outre le cas de remplacement de travailleurs **permanents**, outre le fait d'assurer l'exécution d'un travail **exceptionnel**, l'employeur peut faire appel à des travailleurs intérimaires lors d'un surcroît temporaire de **travail**, moyennant respect au niveau de l'entreprise des dispositions légales à ce sujet.

N. Comité d'entreprise européen

article 20 : prolongation pour les années 2003-2004:

Le centre de services reconnaît l'importance de l'information aux travailleurs en la matière.

Dès **lors**, il est recommandé aux employeurs de faire passer cette information par la voie la plus appropriée pour l'entreprise.

En **outre**, chaque membre du comité d'entreprise européen a le droit de consulter et d'informer le conseil d'entreprise local.

O. Politique de stress dans les entreprises

article 21 : prolongation pour les années 2003-2004:

dans le cadre de la politique de prévention à mener par l'employeur en vue de la santé et de la **sécurité** des **travailleurs**, telle que prévue à l'article 28bis du Règlement général pour la protection du travail, afin de prévenir ou de remédier aux problèmes d'ordre collectif dus entre autres aux techniques **appliquées**, à l'organisation et/ou les conditions de **travail**, ainsi que l'influence des facteurs ambiants au **travail**, il est recommandé aux employeurs en collaboration avec le médecin du travail de dresser un inventaire des risques qui peuvent occasionner le stress.

Sur base de cet **inventaire**, une analyse de la situation de travail peut se faire en **vue** d'une évaluation de ces risques.

A cette fin, les employeurs peuvent interroger les travailleurs.

Une fois les problèmes d'ordre collectif **identifiés**, et après l'**avis** du service médical du travail et du service de prévention et de **protection**, des mesures appropriées pourront être prises lorsqu'elles **s'avèrèrent** nécessaires.

Au cas où l'employeur s'engagerait à une telle politique de prévention du stress comme il est **recommandé**, les travailleurs concernés **prêteront**, selon leurs **possibilités**, leur collaboration.

P. Disposition particulière

article 22: la présente convention exclut toute nouvelle revendication à répercussion financière au **niveau** de l'entreprise.

Q. Paix sociale

article 23: les parties s'engagent à garantir la paix sociale.

Chapitre III - durée - validité

article 24 : La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2004 .

X

X

X

Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13 juni 2003 omtrent de arbeidsvoorwaarden
in de ondernemingen die rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen
voor de jaren 2003 - 2004

Van 22.09.04

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

artikel 1: Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen en onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Tabaksbedrijf ressorteren

Onder werknemers wordt verstaan: de arbeiders en arbeidsters

Hoofdstuk II - Beschikkingen

A. koopkracht

1° indexmechanisme

artikel 2: Inzake de koopkracht wordt het vigerende indexmechanisme behouden.

2° loonsverhogingen

artikel 3: Toekenning van vier loonsverhogingen die toe te passen op de bestaande cao lonen en op de effectief uitbetaalde lonen, telkens van 0.06 €/ uur op de volgende data:

- 1 juli 2003
- 1 oktober 2003
- 1 juli 2004
- 1 oktober 2004

NEERLEGGING-DÉPÔT | REGISTR.-ENREGISTR.

20-10-2004

nr -11-2004

NR.
N°

72853 16/133 020

B. bestaanszekerheid

artikel 4: vanaf 1 april 2003 wordt de bestaanszekerheid vergoeding bij tijdelijke werkloosheid op 5.50 € gebracht en wordt de grens van maximum 75 werkloosheidsdagen per kalenderjaar afgeschaft.

C. eindejaarspremie

1° berkeningswijze

artikel 5: vanaf het jaar 2003 wordt de eindejaarspremie met behoud van de bestaande toekennings- en betalingsvoorwaarden, als volgt berekend:

8.33 % van het loon voor de gepresteerde uren met inbegrip van de prestatiegebonden premies en de hierna gelijkgestelde dagen: het loon van deze dagen wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de betaalde feestdagen

- de ziekte-dagen tot maximum één jaar met inbegrip van de dagen afwezigheid wegens pré- en postnataal verlof, zijnde in totaal 15 weken
- de wettelijke feestdagen
- de betaalde dagen kort verzuim
- de dagen vakbondsvorming
- de afwezigheid wegens arbeidsongevallen
- de dagen betaalde vakantie
- de dagen werkloosheid
- de inhaalrustdagen voor overuren en
- de dagen educatief verlof

worden niet bedoeld:

- de maaltijdcheques
- de groep verzekeringspremies
- de premies voor feestelijke aangelegenheden (zoals sinterklaasgeschenk)
- allerlei premies niet aan RSZ bijdragen onderhevig of andere premies niet prestatiegebonden
- de eindejaarspremie die valt in de referentieperiode

2° referentieperiode

artikel 6: de referentieperiode voor de berekening van de eindejaarspremie loopt van 1 december van het voorgaande jaar (of eerste betaalperiode) tot 30 november van het jaar waarin de eindejaarspremie wordt uitgekeerd (of laatste betaalperiode).

D. vorming

1° recht op individueelc vorming

artikel 7: Vanaf 1 januari 2004 heeft de werknemer recht op 1 betaalde vormingsdag per jaar waarbij de toepassingsmodaliteiten en mogelijke vormingen binnen de kwaliteitscommissie zullen worden onderzocht.
De kwaliteitsemissie zal zijn voorstellen ter zake neerleggen uiterlijk einde 2003.

2° permanente vorming

artikel 8: De bepalingen omtrent de besteding van 0.30 % van de loonmassa aan de vorming van de werknemers en van 0,10 % van de loonmassa aan de risicogroepen voorzien bij artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2001 en 11 juni 2001 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de sigarettenfabrieken en de gemengde ondernemingen voor de jaren 2001 - 2002 worden verlengd voor de duur van onderhavige overeenkomst:

- 0.30 % van de loonmassa zal besteed worden door de sector in zijn geheel en per onderneming aan de vorming voor de werknemers rekening houdende met de effectieve reële noden van de onderneming.

Verslag over de besteding van de 0.30 % wordt jaarlijks overgemaakt aan de ondernemingsraad uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

- 0,10 % van de loonmassa wordt door de sector besteed aan de werknemers behorende tot de risicogroepen zoals omschreven in de cao geldig voor de jaren 2001-2002.

Verslag over de besteding van de 0,10 % wordt overgemaakt aan het Sociaal Fonds van de tabakverwerkende industrie uiterlijk op 30 juni van het daaropvolgende jaar.

Het Fonds staat in voor het beheer, de controle en de evaluatie van de besteding.

Zo het Fonds vaststelt dat minder dan 0,10 % van de loonmassa binnen de sector vverd besteed ten gunste van de risicogroepen, zal de Raad van Beheer van het Fonds het vershil besteden na beslissing binnen de Raad over de bestemming ervan.

E. anciënniteitverlof

1° aantal dagen

artikel 9: Vanaf 1 januari 2003 wordt het anciënniteitverlof dat verworven is in het kalenderjaar waarin de anciënniteit wordt bereikt, als volgt vastgesteld:

1 dag verlof	voor 4 tot en met 8 dienstjaren
2 dagen verlof	voor 9 tot en met 13 dienstjaren
3 dagen verlof	voor 14 tot en met 18 dienstjaren
4 dagen verlof	voor 19 tot en met 23 dienstjaren
5 dagen verlof	voor 24 tot en met 28 dienstjaren
6 dagen verlof	voor 29 dienstjaren of meer

en worden de dagen vanaf 1 januari 2005 als volgt opgetrokken:

1 dag verlof	voor 4 tot en met 8 dienstjaren
2 dagen verlof	voor 9 tot en met 13 dienstjaren
3 dagen verlof	voor 14 tot en met 18 dienstjaren
4 dagen verlof	voor 19 tot en met 23 dienstjaren
5 dagen verlof	voor 24 tot en met 28 dienstjaren
6 dagen verlof	voor 29 tot en met 32 dienstjaren
7 dagen verlof	voor 33 tot en met 36 dienstjaren
8 dagen verlof	voor 37 dienstjaren of meer

2° recht op anciënniteirverlof

artikel 10: Bij opeenvolgende contracten van bepaalde duur waaronder **interim-arbeid**, waarbij de onderbreking **tussen twee overeenkomsten** niet meer dan één maand bedraagt, is de **anciënniteit** verworven vanaf de eerste indiensttreding.

F. opzeggingstermijnen

artikel 11: vanaf 1 april 2003 worden de opzeggingstermijnen **als volgt** vastgesteld:

< 6 maanden dienst:	28 dagen
> 6 maanden en < 3 jaren dienst:	35 dagen
> 3 jaren en < 10 jaren dienst:	42 dagen
> 10 jaren en < 15 jaren dienst:	63 dagen
> 15 jaren en < 20 jaren dienst:	91 dagen
20 jaren dienst en meer:	119 dagen

G. vervoerkosten

artikel 12: Vanaf 1 april 2003 wordt de werkgeverstussenkomst in het ander vervoer dan het openbaar vervoer of per **fiets** als volgt vastgesteld:

15 % verhoging van het **bedrag** vastgesteld voor de bijdrage van de **werkgever** in de **prijs** van de maand treinkaart voor de **overeenstemmende** afstand (boven van de wettelijke afstanden)

H. klein verlet

artikel 13: vanaf 1 april 2003 worden de beschikkingen voor/ien bij artikel 2. 5° en 6° van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 november 1974 omirent het klein verlet. algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 21 april 1975. bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad van 12 december 1975. de laatste maal gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen die hoofdzakelijk rook-, pruim- en snuiftabak vervaardigen.. algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 september 2002 (BS van 07.11.2002), als volgt gewijzigd:

- 5° - bij overlijden van diegene met wie hij een familie vormt, van een kind van de werknemer of met wie hij een gezin vormt, van de moeder, vader, schoonmoeder, schoonvader, stiefmoeder, stiefvader van de werknemer:

drie dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van twaalf dagen die begint met de dag van het overlijden.

- 6° Bij overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter die bij de werknemer inwoont:

drie dagen door de werknemer te kiezen binnen een periode van twaalf dagen die begint met de dag van het overlijden.

I. syndicale premie

artikel 14: het bedrag voorzien bij § 1 al. 1 van artikel 5 van de vigerende geldende collectieve arbeidsovereenkomst van 11 juni 2001 houdende vaststelling van de gecoördineerde teksten van de statuten van het sociaal fonds der tabakverwerkende industrieën, wordt opgetrokken tot 118 € voor het jaar 2003 en tot 120 € vanaf het jaar 2004.

telkens betaalbaar in het daaropvolgende jaar.

J. einde loopbaan en tijdskrediet

1° conventioneel brugpensioen

artikel 15: Bij overgang van halftijds tijdskrediet naar voltijds brugpensioen wordt de bijpassing fictief berekend op basis van een voltijdse tewerkstelling zowel wat de werkloosheidsuitkering betreft als het werkgeversaandeel.

2° landingsbanen

artikel 16: De kwaliteitscommissie zal alle mogelijkheden onderzoeken en concrete voorstellen ter zake indienen vóór eind 2004.

K. kwaliteitscommissie

artikel 17: De kwaliteitscommissie die instaat voor de uitvoering en de opvolging van de kwalitatieve aspecten voorzien bij de vigerende **collectieve arbeidsovereenkomsten** en opgericht bij artikel 14 van de **collectieve arbeidsovereenkomst** van 12 februari 2001 en 11 juni 2001 omtrent de arbeidsvoorwaarden in de sigarettens fabrieken en de gemengde ondernemingen voor de jaren 2001 - 2002, blijft **behouden en haar werkzaamheden en doelstelling zullen worden geactiveerd.**

L. deeltijd- arbeid

artikel 18: **verlenging voor de jaren 2003-2004:**

De verzoeken tot **vrijwillige deeltijdarbeid** op basis van minstens 50 % en voor zover één voltijdse arbeidspost **volledig kan worden bezet**, zullen **positief benaderd** worden. **rekening houdende** met de bedrijfseconomische en organisatorische imperatieven.

M. uitzendarbeid

artikel 19: **verlenging voor de jaren 2003-2004:**

Naast de vervanging van vaste **werknemers**, naast het zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk, kan de werkgever tevens **beroep** doen op uitzendkrachten bij tijdelijke **vermeerdering** van het werk. **mits eerbieding van de wettelijke bepalingen** ter zake op ondernemingsvlak.

N. Europese ondernemingsraad

artikel 20: **verlenging van de aanbeveling voor de jaren 2003-2004:**

Het dienstencentrum onderkent het belang van **informatie** ter zake aan **alle** werknemers. De werkgever wordt dan ook **aanbevolen** deze doorstroming van informatie te **beperkstellen** via de voor de **onderneming meest geëigende** weg.

Daarboven is ieder **lid** van de Europese ondernemingsraad **er toe gerechtigd** de lokale ondernemingsraad te raadplegen en te informeren.

(). stressbeleid in de ondernemingen

artikel 21: **verlenging van de aanbeveling voor de jaren 2003-2004**

In het **raam** van het voorkomingbeleid te voeren door de werkgever met het oog op de **gezondheid en veiligheid** van de werknemers. voorzien bij artikel 28bis van het **Algemeen reglement voor de Arbeidsbescherming** teneinde problemen van collectieve aard te wijten o.m. aan de **toegepaste technieken**, de arbeidsorganisatie en/of-omstandigheden. evenals de invloed van omgevingsfactoren op het werk te voorkomen

of te **verhelpen**, wordt aan de **werkgevers** aanbevolen een inventaris op te **maken** in **samenwerking** met de **arbeidsgeneesheer** van de risico's die **stressveroorzakend** kunnen **werken**.

Op basis van die inventaris kan een analyse van de **verksituatie** **worden** opgemaakt met het oog op een evaluatie van die risico's.

Hiertoe kan de **werkgever o.m.** overgaan **tot** een bevraging van de **verknemers**.

Eenmaal de problemen van collectieve aard **geïdentificeerd**, en **na** advies van de arbeidsgeneeskundige dienst en de dienst voor preventie en bescherming kunnen passende maatregelen, **waar** nodig, **worden** genomen.

Indien de **werkgever tot** een dergelijk stressvoorkoming beleid overgaat **zoals** aanbevolen, zullen de betrokken **werknemers** naar vermogen, hun **medewerking** hieraan **verlenen**.

P. bijzondere bepaling

artikel 22: Onderhavige overeenkomst sluit iedere **nieuwe** eis met financiële weerslag op het vlak van de ondernemingen uit.

Q. sociale vrede

artikel 23: Partijen **verbinden** zich ertoe de sociale vrede te **waarborgen**.

Hoofdstuk III - duur - geldigheid

artikel 24: Onderhavige **collectieve** arbeidsovereenkomst **treedt** in werking op 1 januari 2003 en **houdt** op van kracht te zijn op 31 december 2004.

x

x

x