

Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid

CoUectieve arbeidsovereenkomst van 17 **juli** 2009

Vaststelling van sommige arbeidsvoorwaarden voor bedienden van de kunststofverwerkende nijverheid van de provincie West-Vlaanderen

Artikel 1 - Algemene bepaling

Deze coUectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in uitvoering van het uitzonderlijk akkoord voor de onderhandelingen op sector- en ondernemingsvlak in de periode 2009-2010 van 18 december 2008 en van het nationaal akkoord 2009-2010 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid van 1 april 2009.

Art. 2 - Toepassingsgebied

§ 1. Deze coUectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de baremiseerbare bedienden, in de ondernemingen gelegen in de provincie West-Vlaanderen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid uit hoofde van hun bedrijvigheid inzake verwerking van kunststof.

§ 2. Het toepassingsgebied van artikel 5 § 1 van deze coUectieve arbeidsovereenkomst (conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar) wordt uitgebreid tôt aile werknemers verbonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst voor bediende.

Art. 3 - Geldigheidsduur

Deze coUectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2009 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2011, met uitzondering van artikel 5 § 1 dat geldig is van 1 januari 2009 tôt en met 31 december 2011 en artikel 5 § 2 dat geldig is van 1 januari 2009 tôt en met 31 december 2010, voor zover de huidige wettelijke regelingen inzake brugpensioen van kracht blijven en verlengd worden.

Het artikel 8 wordt afgesloten voor onbepaalde duur. Deze laatste kan door elk der partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid. De termijn van drie maanden begint te lopen vanaf de datum waarop de aangetekende brief aan de voor-

Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique

Convention collective de travail du 17 juillet 2009

Fixation de certaines conditions de travail pour les employés de l'industrie transformatrice de matières plastiques de la province de Flandre occidentale

Article 1 - Disposition générale

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord exceptionnel du 18 décembre 2008 relatif aux négociations au niveau sectoriel et de l'entreprise dans la période 2009-2010 et de l'accord national 2009-2010 conclu le 1er avril 2009 au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique.

Art. 2 - Champ d'application

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés baremisés des entreprises qui sont établies dans la province de Flandre occidentale et qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique du chef de leur activité en matière de transformation de matières plastiques.

§ 2. Le champ d'application de l'article 5 § 1 de la présente convention collective de travail (pré-pension conventionnelle à partir de 58 ans) est étendu à tous les travailleurs liés à leur employeur par un contrat d'employé.

Art. 3 - Durée de validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2011, à l'exception de l'article 5 §1 valable du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2011 et de l'article 5 §2 valable du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010, pour autant que les dispositions légales actuelles en matière de pré-pension restent en vigueur et soient prorogées.

L'article 8 est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la Commission paritaire de l'industrie chimique. Le délai de trois mois prend cours à la date à laquelle le courrier recommandé est envoyé au président et, ce, au plus tôt à partir du 31 mars

zitter wordt toegezonden en dit ten vroegste vanaf 31 maart 2011. De poststempel geldt als bewijs.

Art. 4 - Werkzekerheid

De werkgevers zullen tijdens de duur van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst de gevoerde tewerkstellingspolitiek verder zetten. Ingeval van ontslagen wegens economische redenen zal informatie verstrekt worden aan de syndicale delegatie, of bij ontstentenis ervan aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan het comité voor preventie en bescherming.

Bij deze gelegenheid zullen mogelijke alternatieven om ontslagen te vermijden besproken worden.

Art. 5 - Bruggensioen - Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad

§1. Voor de periode gaande van 1 januari 2009 tót en met 31 december 2011 wordt de mogelijkheid om met bruggensioen te gaan aan de voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verlengd, en beperkt tót aile bedienden die tijdens bovenvermelde periode 58 jaar en meer worden. Dit artikel is slechts geldig voor zover de huidige wettelijke regelingen van kracht blijven.

§2. In toepassing van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 12 mei 2009 in de schoot van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid en voor de periode beperkt tussen 1 januari 2009 en 31 december 2010, wordt de bruggensioenregeling, zoals voorzien in bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, uitgebreid tót de bedienden die:

- 1° de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt of zullen bereiken uiterlijk op 31 december 2010;
- 2° voldoen aan de ter zake geldende voorwaarden.

De procedures en modaliteiten ter zake zijn deze die door bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en door bovenvermelde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 12 mei 2009, voorzien zijn.

Voor zover dit wettelijk mogelijk is zal dit artikel nadien verlengd worden voor de periode lopende van 1 januari 2011 tót 31 december 2011.

2011. Le cachet de la poste fait foi.

Art. 4 - Sécurité d'emploi

Les employeurs poursuivront pendant la durée de la présente convention collective de travail la politique en faveur de l'emploi menée jusqu'à présent. Dans le cas de licenciements pour raisons économiques, une information sera donnée à la délégation syndicale ou, à défaut, au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection.

A cette occasion, d'éventuelles alternatives seront discutées afin d'éviter des licenciements.

Art. 5 - Prépension - Convention collective de travail n°17 du Conseil national du travail

§1er. Pour la période allant du 1er janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2011, la possibilité de prendre la prépension aux conditions de la convention collective de travail n° 17 est prorogée, et limitée aux employés qui, pendant la période susmentionnée, ont atteint l'âge de 58 ans ou plus. Cet article n'est valable qu'à condition que les dispositions nationales actuelles restent en vigueur.

§2. En application de la convention collective de travail sectorielle conclue le 12 mai 2009 en Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique et pour une période limitée du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2010, le régime de prépension prévu par la convention collective de travail n°17 précitée est étendu aux employés qui :

- 1° ont atteint l'âge de 56 ans ou plus, ou l'atteindront au plus tard le 31 décembre 2010;
- 2° satisfont aux conditions en vigueur en la matière.

Les procédures et modalités en la matière sont celles prévues par la convention collective de travail n°17 précitée et par la convention collective de travail sectorielle précitée conclue le 12 mai 2009.

Pour autant que la législation le permette, le présent article sera ensuite prorogé pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011.

§3. In overeenstemming met artikel 4bis, 4ter en 4quater van CAO nr. 17 voorzien de werkgevers de doorbetaling van de aanvullende vergoeding brugpensioen in geval van werkhervatting. De werknemers zullen hun (ex)werkgevers ook verwittigen van het feit dat ze het werk hervat hebben.

Maatregelen inzake tijdskrediet/vorming

Art. 6 - Tijdskrediet

§ 1. Het recht op tijdskrediet, voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis gesloten op 19 december 2001 in de Nationale Arbeidsraad, tót invoering, vanaf 1 januari 2002, van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking, wordt, in navolging van het nationaal akkoord van 1 april 2009 gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, uitgebreid tót een duur van maximum 5 jaar over de gehele loopbaan.

Tijdens het eerste jaar dient de uitoefening van dit recht op tijdskrediet, overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis, te gebeuren per minimumperiode van 3 maanden.

Behoudens andere afspraken op het vlak van de onderneming dienen, van het tweede tót en met het vijfde jaar, de volgende cumulatieve voorwaarden nageleefd te worden:

- het tijdskrediet moet uitgeoefend worden per periode van éénjaar
 - de bedienden die van dat recht op tijdskrediet gebruik wensen te maken dienen minstens vijfjaar anciënniteit bereikt te hebben.

§ 2. De drempel voor de gelijktijdige uitoefening van het recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking conform de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis wordt vastgelegd op 5 pet. van het bediendenbestand in de onderneming.

§ 3. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties tót een halftijdse betrekking toegekend vanaf de leeftijd van 50 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

§3. Conformément aux articles 4bis, 4ter et 4quater de la convention collective de travail n°17, les employeurs poursuivront le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension en cas de reprise du travail. Les travailleurs avertiront également leurs (ex-) employeurs du fait qu'ils ont repris le travail.

Mesures relatives au crédit-temps et à la formation

Art. 6 - Crédit-temps

§1er. Le droit au crédit-temps, prévu par la convention collective de travail n° 77bis conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du travail, instaurant, à partir du 1er janvier 2002, un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, est, en exécution de l'accord national du 1er avril 2009 conclu en Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, étendu à une durée maximale de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

Durant la première année, l'exercice de ce droit au crédit-temps doit être appliqué par périodes minimales de 3 mois, conformément à la convention collective de travail n° 77bis précitée.

De la deuxième à la cinquième année, les conditions suivantes doivent être remplies simultanément, sauf si d'autres accords ont été conclus au niveau de l'entreprise :

- le crédit-temps doit être exercé par période d'un an
- les employés qui souhaitent faire usage du droit au crédit-temps doivent compter au moins cinq ans d'ancienneté.

§2. Le seuil pour que puisse être exercé simultanément le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 77bis est fixé à 5p.c. de l'effectif employés occupé dans l'entreprise.

§3. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail est instauré le droit à une réduction des prestations de travail à mi-temps à partir de l'âge de 50 ans, et ce en plus du seuil fixé au §2.

§ 4. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het recht op een 1/5de-loopbaanvermindering toegekend vanaf de leeftijd van 52 jaar en dit boven de drempel bepaald in § 2.

§ 5. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, de mogelijkheid voorzien op een vermindering van de arbeidsprestaties tót een halfzijdse betrekking vanaf de leeftijd van 55 jaar en mits de toekenning van een bruto bestaanszekerheidsvergoeding van 150 EUR per maand ten laste van de werkgever. Deze vergoeding wordt betaald tót op het ogenblik van het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

§ 6. De uitoefening van de rechten voorzien in de voorgaande paragrafen mag geen verstoring van de arbeidsorganisatie met zich meebrengen. Aile partijen zullen hierbij streven naar een evenwichtige oplossing om te komen tót een goede werkorganisatie.

§ 7. Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt het referteloon voor de berekening van de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever in het kader van conventioneel brugpensioen voor de bedienden die genieten van een vermindering van de arbeidsprestaties tót een halfzijdse betrekking of een 1/5 loopbaanvermindering overeenkomstig voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis berekend op basis van voltijdse arbeidsprestaties.

Art. 7 - Vorming

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt een inspanning voor vorming gedaan met als streefdoel 2 pet. van de loonmassa voor het geheel van de betrokken ondernemingen. Er wordt zowel voor de interne als voor de externe beroepsopleiding gestreefd naar de mogelijkheid om dit voor aile categorieën van het bediendepersoneel te voorzien, maar met een bijzondere aandacht voor de laaggeschoolden. Er wordt een jaarlijkse evaluatie en bespreking van het programma voorzien in de Ondernemingsraad of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging.

Art. 8 - Maaltijdcheques

§ 1. Vanaf 1 juli 2009 wordt, overeenkomstig de bepalingen opgenomen in art. 19bis van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tót uitvoe-

§4. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le droit à une diminution de carrière de 1/5e est accordé à partir de l'âge de 52 ans, et ceci en plus du seuil fixé au § 2.

§5. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail est prévue la possibilité d'une réduction des prestations de travail à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans, et ce moyennant l'attribution d'une indemnité de sécurité d'existence brute de 150 EUR par mois à charge de l'employeur. Cette indemnité est payée jusqu'à l'âge de 60 ans.

§6. L'exercice des droits prévus aux paragraphes précédents ne peut entraîner de perturbation dans l'organisation du travail. Toutes les parties s'efforceront de parvenir à une solution équilibrée garantissant une bonne organisation du travail.

§7. Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective de travail, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur dans le cadre de la prépension conventionnelle pour les employés bénéficiant d'une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e, conformément à la convention collective de travail n°77bis précitée, est calculé sur base de prestations à temps plein.

Art. 7 - Formation

Pour la durée de la présente convention collective de travail est consenti un effort pour la formation dans le but d'atteindre 2,0 p.c. de la masse salariale pour l'ensemble des entreprises concernées. Il est, tant pour la formation professionnelle interne que pour la formation professionnelle externe, tendu vers la possibilité d'en prévoir pour toutes les catégories du personnel employé, mais en accordant une attention particulière aux employés les moins qualifiés. Est prévue une évaluation annuelle et une discussion du programme prévu au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale.

Art. 8 - Titres-repas

§1er. A partir du 1er juillet 2009, un titre-repas d'une valeur faciale de 5,10 EUR par jour est accordé aux employés par journée effective prestée,

ring van de wet van 27 juni 1969 tt herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der bedienden, hierna KB van 28 november 1969 genoemd, aan de bedienden per effectief gepresteerde dag, een maaltijdcheque toegekend met een faciale waarde van 5,10 EUR per dag. De werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 4,01 EUR per dag. De werknemersbijdrage in de maaltijdcheque bedraagt 1,09 EUR per dag.

§ 2. Voor de ondernemingen die een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques als bepaald in § 1 toekennen aan hun bedienden gelden volgende bepalingen:

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 1,10 EUR, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=5,91 EUR) niet overschrijdt, wordt de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque op 1 juli 2009 verhoogd met 1.10 EUR.

- voor de ondernemingen waarvan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque door de verhoging van de werkgeversbijdrage met 1,10 EUR, de wettelijk maximale werkgeversbijdrage (=5,91 EUR) overschrijdt wordt de bestaande werkgeversbijdrage in de onderneming op 1 juli 2009 verhoogd tt de wettelijk maximale werkgeversbijdrage. Het gedeelte van de 1,10 EUR dat de wettelijk maximale werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque doet overschrijden wordt aan de betrokken bedienden toegekend onder de vorm van een verhoging van de effectieve maandwedge. Deze verhoging is gelijk aan het gedeelte van de werkgeversbijdrage dat het wettelijk maximale overschrijdt vermenigvuldigd met een factor 16,31.

§ 3. De maaltijdcheques worden maandelijks toegekend aan de werknemer, overeenkomstig de wettelijke bepalingen vastgelegd in bovenstaand artikel 19bis, §2, 2 van het K.B. van 28 november 1969.

§ 4. De maaltijdcheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd.

§ 5. De geldigheid van de maaltijdcheques is beperkt tt 3 maanden en de maaltijdcheques kunnen enkel gebruikt worden voor het betalen van maal-

conformément aux dispositions de l'article 19bis de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des employés, dénommé ci-après l'AR du 28 novembre 1969. L'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas s'élève à 4,01 EUR par jour. L'intervention du travailleur dans le montant du titre-repas s'élève à 1,09 EUR par jour.

§2. Pour les entreprises qui accordent à leurs employés des titres-repas dont l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas est plus élevée que le montant fixé au §1, les dispositions suivantes sont d'application :

- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas ne dépasse pas l'intervention patronale maximale légale (= 5,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci de 1,10 EUR, cette intervention sera augmentée au 1er juillet 2009 de 1,10 EUR.

- pour les entreprises où l'intervention de l'employeur dans le montant du titre-repas dépasserait l'intervention patronale maximale légale (= 5,91 EUR) suite à l'augmentation de celle-ci de 1,10 EUR, l'intervention de l'employeur alors en vigueur sera augmentée au 1er juillet 2009 jusqu'au montant de l'intervention patronale maximale légale. La partie de l'augmentation de l'intervention de l'employeur de 1,10 EUR qui ferait dépasser l'intervention patronale maximale légale sera accordée aux employés concernés sous la forme d'une augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation est égale à la partie de l'intervention de l'employeur dépassant le montant légal maximal multipliée par un facteur de 16,31.

§3. Les titres-repas sont délivrés mensuellement au travailleur conformément aux dispositions légales fixées dans l'article 19bis, §2, 2e, susmentionné de l'A.R. du 28 novembre 1969.

§4. Le titre-repas est délivré au nom du travailleur.

§5. La validité du titre-repas est limitée à 3 mois et il ne peut être accepté qu'en paiement d'un repas ou pour l'achat d'aliments prêts à la consumma-

tijden of voor de aankoop van gebruiksklare voedingsmiddelen.

§ 6. Indien het systeem van maaltijdcheques wordt beëindigd, zal de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque omgezet worden in een verhoging van de effectieve maandwedde. Deze verhoging is gelijk aan de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheque vermenigvuldigd met een factor 16,31.

Art. 9 - Anciënniteitverlof

Als voorafname op een eventueel toekomstige arbeidsduurverkorting onder welke vorm ook, worden vanaf 2009 een aantal anciënniteitsdagen toegerekend volgens onderstaand schéma:

- 1 betaalde vrije dag na 7 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 1 bijkomende betaalde vrije dag na 14 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 1 bijkomende betaalde vrije dag na 20 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 1 bijkomende betaalde vrije dag na 25 jaar anciënniteit in de onderneming;
- 1 bijkomende betaalde vrije dag na 30 jaar anciënniteit in de onderneming.

Een totaal van maximum 5 betaalde vrije dagen per kalenderjaar.

Art. 10 - Sociaal abonnement

Voor wat betreft het gebruik van een ander vervoermiddel dan het openbaar vervoer blijft de tussenkomst van de werkgever gekoppeld aan de vroegere tabel (vastgesteld in uitvoering van de Wet van 27 juli 1962 töt vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden) op basis van 65% en aangepast op 1 februari van ieder jaar aan de nieuwe tarieven.

Art. 11 - Fietsvergoeding

Voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet men in de mogelijkheid om op ondernemingsvlak overleg te plegen met de ondernemingsraad of de syndicale delegatie met betrekking töt een fietsvergoeding.

tion.

§6. Si le système des titres-repas vient à être abrogé, l'intervention de l'employeur dans les titres-repas sera transformée en augmentation du salaire horaire effectif de base. Cette augmentation sera égale au montant de l'intervention de l'employeur dans les titres-repas multipliée par un facteur de 16,31.

Art. 9 - Congé d'ancienneté

En tant qu'étape anticipant une réduction éventuelle du temps de travail sous quelque forme que ce soit, les jours de congé d'ancienneté sont accordés à partir de 2009 comme suit :

- 1 jour de congé payé après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 jour de congé payé supplémentaire après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 jour de congé payé supplémentaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 jour de congé payé supplémentaire après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 1 jour de congé payé supplémentaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Soit, au total, un maximum de 5 jours de congé payés par année civile.

Art. 10 - Abonnement social

En ce qui concerne l'intervention de l'employeur lors de l'utilisation de moyens de transport autres que les transports en commun publics, l'intervention de l'employeur reste liée à la grille antérieure (fixée en exécution de la Loi du 27 juillet 1962 établissant une intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des Chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés) sur base de 65p.c. et adaptée annuellement au 1er février aux nouveaux tarifs.

Art. 11 - Indemnité vélo

Pour la durée de cette convention collective de travail, la possibilité est prévue de se concerter au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale concernant une indemnité vélo.

Art. 12 - Bestaande overeenkomsten en sociale vrede

Aile bepalingen van vorige collectieve arbeids-overeenkomsten, die niet eenmalig zijn of die door deze collectieve arbeidsovereenkomst niet gewijzigd of afgeschaft worden, blijven voor de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst behouden. De sociale vrede wordt gewaarborgd voor de ganse duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art 12 Conventions existantes et paix sociale

Toutes les dispositions des convention collective de travail précédentes, qui ne sont pas uniques ou qui n'ont pas été modifiées ou supprimées par la présente convention collective de travail, sont maintenues pour la durée de cette convention collective de travail.
La paix sociale demeure garantie pour toute la durée de la présente convention collective de travail.